



De raad van de gemeente Houten;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 21 april 2015;

gelet op artikel 4, tweede lid en artikel 5, eerste en derde lid van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom;

gelet op artikel 8a en artikel 10b, vierde lid van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de:

## **Participatieverordening Werk en Inkomen Lekstroom**



---

## Participatieverordening Werk en Inkomen Lekstroom

### Hoofdstuk 1. Begripsbepalingen

#### Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. wet: Participatiewet;
- b. belanghebbende: persoon tot de pensioengerechtigde leeftijd met een uitkering ingevolge de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- c. WIL: Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom;
- d. AB: algemeen bestuur WIL;
- e. DB: dagelijks bestuur WIL;
- f. poort en schouwperiode: intensieve en kortdurende periode waarin het recht op bijstand wordt beoordeeld en een goed beeld ontstaat van het meest passende ondersteuningsaanbod voor een belanghebbende binnen WIL;
- g. WML: wettelijk minimumloon;
- h. loonwaarde: het gedeelte dat de belanghebbende kan verdienen ten opzichte van een niet arbeidsbepaalde medewerker, uitgedrukt in een percentage. De loonwaarde wordt op de werkplek bepaald en is context afhankelijk;
- i. arbeidsvermogen: geeft aan of iemand kan werken en is een theoretische schatting van de belasting die werk stelt op het fysieke en psychische vlak en de mate waarin de belanghebbende in staat is werk uit te voeren (belastbaarheid van belanghebbende). Dit wordt uitgedrukt in een inschatting van de loonwaarde (verdeling: > 80%WML, 20%-80% WML en < 20% WML) en is persoonsgebonden;
- j. klantgroep: een groep belanghebbenden die aan de criteria van een klantgroep voldoen;
  - i. klantgroep 1: klanten die jobready zijn, met een loonwaarde van (meer dan) 100% van het WML;
  - ii. klantgroep 2: klanten die nog niet jobready zijn, met een loonwaarde van (meer dan) 80% van het WML ;
  - iii. klantgroep 3: klanten met een arbeidsbeperking en perspectief op arbeid, met een loonwaarde tussen de 20% en 80% van het WML;



- 
- iv. klantgroep 4: klanten met perspectief op maatschappelijke participatie en een loonwaarde van (minder dan) 20% van het WML.
  - k. Anw-er: een persoon met een uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet.
  - l. doelgroepenregister: het doelgroepenregister van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen waarin personen met een arbeidsbeperking geregistreerd staan die wel kunnen werken, maar niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen.
  - m. Lekstroomgemeenten: de gemeenten Houten, IJsselstein, Lopik, Nieuwegein, Vianen
  - n. Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht: Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht (centrumgemeente), Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden, Zeist.
  - o. BUIG: de Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorziening aan gemeenten.
2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW , de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).



---

## Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

### Artikel 2. Nadere regels en beleidsregels

Het DB kan nadere regels en beleidsregels vaststellen.

### Artikel 3. Dienstverlening WIL

1. De belanghebbende die behoort tot klantgroep 1, 2 of 3 valt voor de participatiebegeleiding onder de dienstverlening van WIL.
2. De belanghebbende die behoort tot klantgroep 4 valt voor de participatiebegeleiding onder de dienstverlening van de gemeente waar hij woonachtig is.

### Artikel 4. Ondersteuning aan niet uitkeringsgerechtigden

1. Een persoon die geen recht heeft op een uitkering of een persoon met een uitkering in het kader van de Anw, heeft recht op ondersteuning indien het inkomen van deze persoon niet boven 110% WML is.
2. Indien sprake is van gehuwden wordt naar het gezamenlijk inkomen gekeken.
3. De duur van de dienstverlening aan een persoon die geen recht heeft op een uitkering en een Anw-er bedraagt maximaal vier weken.
4. Geen recht op een voorziening of ondersteuning bestaat indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het DB in voldoende mate bijdraagt aan de participatie van die persoon.
5. Het DB kan, om een betere afweging te kunnen maken omtrent de voorziening die het meest geschikt is, een niet uitkeringsgerechtigde persoon en een Anw-er, verplichten mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden van die persoon op de arbeidsmarkt.
6. Indien een niet uitkeringsgerechtigde persoon, die gebruik maakt van een voorziening, verwijtbaar niet voldoet aan de voor hem geldende afspraken, kan het DB de gemaakte kosten van het traject of de voorziening terugvorderen.
7. Indien een persoon geen recht heeft op een uitkering, jonger is dan 27 jaar en geregistreerd staat in het doelgroepenregister, is het derde lid van dit artikel niet van toepassing. Die persoon kan aanspraak maken op de voorzieningen zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening.
8. Het DB kan ondersteuning bij een leer-werktraject aanbieden aan personen die:
  - a. 16 of 17 jaar zijn en van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, zoals bedoeld in de Leerplichtwet, nog niet geëindigd is, of;



- 
- b. 18 tot 27 jaar zijn en die nog geen startkwalificatie behaald hebben.

**Artikel 5. Beëindiging, weigering en anticumulatie van voorzieningen**

1. Het DB kan een voorziening beëindigen of weigeren indien:
  - a. de belanghebbende zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 9 of 17 van de wet, 13 en 37 IOAW en 13 en 37 IOAZ niet of in onvoldoende mate nakomt;
  - b. de belanghebbende niet of niet langer tot een van de klantgroepen behoort;
  - c. de belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
  - d. het DB een andere voorziening aanbiedt die naar haar oordeel passender is;
  - e. naar het oordeel van het DB de voorziening niet of niet langer dan wel in onvoldoende mate bijdraagt aan arbeidsinschakeling.
2. In het geval van een werkgever kunnen voorzieningen uit hoofdstuk 4 niet gecombineerd worden met voorzieningen uit hoofdstuk 3 ten behoeve van dezelfde belanghebbende.
3. Het DB stelt in nadere regels vast op welke voorzieningen uit hoofdstuk 3 een anticumulatie van toepassing is.



---

**Hoofdstuk 3. Voorzieningen voor klantgroep 1, 2 en 3****Artikel 6. Detacheringsbaan**

1. Het DB kan zorgen voor toeleiding van een belanghebbende naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling via detachering.
2. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de belanghebbende (werknemer) en inlener.
3. Een belanghebbende wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

**Artikel 7. Startersbonus**

1. Het DB kan een startersbonus verstrekken aan werkgevers die met een belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de hoogte van de startersbonus en de voorwaarden en verplichtingen die aan de startersbonus worden verbonden.

**Artikel 8. Scholing**

1. Het DB kan een belanghebbende scholing aanbieden.
2. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de voorwaarden en verplichtingen die aan de scholing worden verbonden.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.

**Artikel 9. Werkervaringsplaats**

1. Het DB kan een belanghebbende een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De duur van een werkervaringsplaats is drie maanden met de mogelijkheid deze met drie maanden te verlengen.
4. Het DB plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.



- 
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
    - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
    - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### **Artikel 10. Participatieplaats**

1. Het DB kan een belanghebbende van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het DB zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het DB, de organisatie en de belanghebbende die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het DB verstrekt aan de belanghebbende, telkens nadat hij gedurende zes maanden additionele werkzaamheden heeft verricht, een premie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet indien belanghebbende naar het oordeel van het DB in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De hoogte van de premie, zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, bedraagt 10% van het maximale bedrag zoals genoemd in artikel 31, tweede lid, onder j van de wet.
5. De premie zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat belanghebbende de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.
6. Het DB biedt na zes maanden een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aan in de vorm van scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien dit naar het oordeel van het DB niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende.

#### **Artikel 11. Sociale activering**

1. Het DB kan een belanghebbende 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 DB stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 12. Tegenprestatie**

1. Het DB bevordert dat mensen naar vermogen meedoen in de samenleving door te werken en/of door maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten.



2. Het DB spreekt, ter ondersteuning van dit uitgangspunt, de belanghebbende aan op het verrichten van een tegenprestatie.
3. De tegenprestatie maakt integraal onderdeel uit van het werkproces van WIL.
4. Belanghebbende bepaalt zelf de inhoud van de tegenprestatie.

**Artikel 13. Nazorg**

1. Het DB kan aan de werkgever bij wie een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, gedurende maximaal twaalf maanden nazorg bieden.
2. De nazorg is gericht op het bestendig maken van de arbeidsrelatie van belanghebbende en betrokken werkgever.

**Artikel 14. Reiskostenvergoeding in relatie tot arbeidstoeleiding en arbeidsparticipatie**

1. Het DB kan in de periode voorafgaand op plaatsing op een betaalde baan, reiskosten vergoeden als de enkele reisafstand meer dan tien kilometer bedraagt.
2. Het DB kan van het bepaalde in het eerste lid afwijken bij uitzonderlijke omstandigheden waardoor belanghebbende niet in staat is met eigen vervoer te reizen en er geen alternatieven voorhanden zijn.

**Artikel 15. No-risk polis algemeen**

1. Een werkgever kan in aanmerking komen voor een no-riskpolis als hij een dienstverband aangaat met een belanghebbende.
2. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de duur van de polis, de aard en de hoogte van de kosten die vergoed worden en ten aanzien van de verplichtingen die aan de no-risk polis worden verbonden.

**Artikel 16. Loonkostentegemoetkoming, uitsluitend voor klantgroep 2 en 3**

1. Het DB kan een loonkostentegemoetkoming (anders dan de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10c van de wet) verstrekken aan werkgevers die met een belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de duur en de hoogte van de loonkostentegemoetkoming en ten aanzien van de verplichtingen die aan de loonkostentegemoetkoming worden verbonden.
3. De loonkostentegemoetkoming wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.



**Artikel 17. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het DB kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een belanghebbende uit klantgroep 3 die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het DB maakt uit klantgroep 3 een voorselectie en wint zo nodig bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het DB 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 DB bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en de wijze waarop de voorselectie plaatsvindt.



---

**Hoofdstuk 4. Voorzieningen voor arbeidsgehandicapten****Artikel 18. Loonkostensubsidie BUIG**

1. Het DB stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie BUIG.
2. Hierbij neemt het DB de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet, en
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

**Artikel 19. Vaststelling loonwaarde**

1. Het DB gebruikt een gevalideerde methode om de loonwaarde van een persoon die staat geregistreerd in het doelgroepenregister vast te stellen.
2. De loonwaardebepaling wordt conform de ministeriële regeling 'Regeling loonkostensubsidie Participatiewet' uitgevoerd.
3. Het DB kan ten behoeve van het vaststellen van de loonwaarde een proefplaatsing bieden aan de werkgever, met een maximale duur van twee maanden.

**Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning**

1. Aan een werkgever die een dienstverband aan gaat met een persoon die staat geregistreerd in het doelgroepenregister kan het DB persoonlijke ondersteuning bieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het DB stelt nadere regels vast ten aanzien van de omvang en de duur van deze voorziening, als mede ten aanzien van de voorwaarden en verplichtingen die aan deze voorziening worden verbonden.

**Artikel 21. No-riskpolis banenafpraak**

Het DB kan aan een werkgever die een dienstverband aangaat met een persoon die geregistreerd staat in het doelgroepenregister, een no-risk polis aanbieden conform de afspraken zoals die gelden in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.



---

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

### Artikel 22. Hardheidsclausule en onvoorziene situaties

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het DB.
2. Het DB kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

### Artikel 23. Inwerkingtreding, intrekking en overgangsbepaling

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking en heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.
2. Met ingang van inwerkingtreding van deze verordening wordt de Participatieverordening Werk en Inkomen Lekstroom zoals vastgesteld in het AB van 19 december 2013 ingetrokken.
3. Voorzieningen die toegekend zijn op grond van de verordening genoemd in het tweede lid blijven van kracht tot de voorziening is afgerond.
4. Op bezwaarschriften tegen een besluit op grond van de Participatieverordening Werk en Inkomen Lekstroom zoals vastgesteld in het AB van 19 december 2013 wordt beslist met inachtneming van die verordening.

### Artikel 24. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als Participatieverordening WIL.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 9 juni 2015.

de griffier,

de voorzitter,



---

## Toelichting

### Leeswijzer

*De Participatieverordening WIL is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk 1 worden de bepalingen gedefinieerd die in de verordening gebruikt worden. De begrippen van de Participatiewet en aanverwante regelgeving van het Rijk worden aangehouden, maar ook specifieke begrippen die WIL gebruikt, worden in dit hoofdstuk gedefinieerd. Hoofdstuk 2 is een kort hoofdstuk met algemene bepalingen. In hoofdstuk 3 komen de voorzieningen aan bod die WIL beschikbaar stelt aan klantgroep 1, 2 en 3. Dit zijn de voorzieningen/instrumenten die WIL inzet om de re-integratie te bevorderen. Hoofdstuk 4 gaat specifiek over de voorzieningen die gericht zijn op de garantiebanen, de zogeheten banenafpraak. In het Sociaal Akkoord hebben de sociale partners afgesproken extra banen te gaan realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze extra banen staan bekend onder de term banenafpraak, maar in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht wordt gesproken over garantiebanen. Het laatste hoofdstuk, hoofdstuk 5, bevat de slotbepalingen.*

## De Participatiewet

### *Eén regeling voor mensen met arbeidsvermogen*

De doelstelling van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De Participatiewet draagt zo bij aan de ambitie van het kabinet om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. Werk biedt de beste

sociale zekerheid. Het is bovendien meer dan een inkomen; het biedt kansen op zelfontplooiing, geeft mensen eigenwaarde en zorgt voor sociale contacten. De doelgroep van de wet bestaat uit

mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op (tijdelijke) ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen.

Het streven is om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt die plaats biedt voor jongeren en ouderen en voor mensen met en zonder beperking. Het is essentieel om mensen tot hun recht te laten komen en ze in staat te stellen zo veel mogelijk zelfstandig mee te doen aan de samenleving. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale, economische en

financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de

sociale cohesie en de economie. In zo'n samenleving kan iedereen bijdragen aan het versterken



---

van de economische en sociale kracht van Nederland.

Met de Participatiewet wordt het principe van één regeling consequent doorgevoerd voor iedereen die in staat is om te werken, ook voor de mensen met een arbeidsbeperking die aangewezen zijn op ondersteuning. Voor iedereen uit deze doelgroep gelden nu dezelfde rechten en

plichten. Jongeren met een arbeidsbeperking maar met arbeidsmogelijkheden, komen niet langer in de Wajong terecht, maar horen tot de doelgroep van de Participatiewet. Mensen die nu al

een Wajonguitkering hebben, worden beoordeeld op arbeidsvermogen. Als zij arbeidsvermogen hebben en aangewezen zijn op ondersteuning, behoren zij tot de doelgroep van de Participatiewet.

De Wsw is met ingang van 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Voor sommige mensen zal het nodig blijven om in een beschutte werkomgeving te werken. Een van de afspraken uit het sociaal akkoord was om het instrument loondispensatie dat in de Wet Werken naar Vermogen als instrument was opgenomen, te vervangen door een nieuwe vorm van loonkostensubsidie.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan zo nodig voor een

langere periode worden ingezet en is gericht op mensen met een arbeidsbeperking die niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Mensen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie aan de slag gaan bij een werkgever krijgen loon conform de geldende collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Mensen komen daardoor eerder uit de uitkering. Ook leidt loonkostensubsidie tot een vermindering van de administratieve lasten bij gemeenten.

Belangrijke uitgangspunten bij de uitwerking van de Participatiewet zijn voldoende beleidsruimte voor gemeenten en geen onnodige bureaucratie. De doelstelling van de Participatiewet is helder. Mensen die nu nog aan de kant staan, krijgen meer kansen. Meer kansen op werk of meer kansen om op een andere manier mee te doen aan de samenleving. De doelstelling van de Participatiewet en de belangrijkste uitgangspunten heeft WIL vertaald en neergelegd in de onderstaande missie en visie.

#### *Missie*

WIL gaat er voor dat alle burgers in de Lekstroom die dat kunnen naar vermogen (economisch) participeren en sociale uitsluiting, schulden en armoede voorkomen wordt. Degenen die dat nodig hebben krijgen (extra) inkomensondersteuning dan wel een rechtmatige uitkering. Deze



(extra) ondersteuning en/of uitkeringsafhankelijkheid is zo kort mogelijk en mensen worden hierin zo goed als mogelijk ondersteund. WIL gaat uit van de kracht van mensen zelf en werk boven een uitkering.

Drie kernwaarden zijn daarbij richtinggevend voor ons handelen: meedoen, ontwikkelen en presteren. We spiegelen ons daarbij aan onze klanten, want wat we van hen verwachten, verwachten we ook van onszelf en van onze bestuurders.

### *Strategische visie*

De vijf Lekstroom gemeenten staan voor een welvarende regio waar het goed wonen, werken en leven is voor al haar inwoners met een uitstekende arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar geen structurele of substantiële krapte is aan geschikt personeel, zowel kwantitatief als kwalitatief, al hebben we dat voor een belangrijk deel niet in de hand. De werkgelegenheid is voldoende divers en ontwikkeld om de regionale beroepsbevolking een leven lang aan het werk te houden. Met werkzekerheid boven baanzekerheid en volledige werkgelegenheid, waarbij iedereen die redelijkerwijs economisch actief kan zijn naar vermogen participeert. Samenwerking is hiervoor essentieel, of het nu gaat om intergemeentelijke samenwerking of samenwerking in de keten.

### *Operationele visie*

We willen dat burgers die zich bij ons melden, verantwoordelijkheid (kunnen) nemen voor hun eigen leven. Het gaat er niet alleen om werkzoekenden aan het werk te krijgen, maar ook om voorzieningen te bieden die de burger in staat stellen zo lang mogelijk op volwaardige wijze zelfstandig deel te nemen aan de maatschappij. Wanneer er belemmeringen zijn (financieel, fysiek of psychisch) die klanten verhinderen om te werken, kijken wij welke mogelijkheden er wél zijn. Zo nodig bieden we een passende voorziening aan. Inkomensondersteuning is in principe tijdelijk en ondersteunend aan een (re-integratie)traject. Voor al onze klanten willen we zelfstandigheid en zelfredzaamheid bevorderen om daardoor de participatie in de samenleving te verhogen.

Een verantwoordelijke klant vraagt om een verantwoordelijke dienstverlener en mag daar ook van uit gaan. De dienstverlening van Werk en Inkomen Lekstroom is laagdrempelig, professioneel en deskundig. Wederzijdse rechten, plichten en verantwoordelijkheden zijn daarbij het uitgangspunt. Wij stellen wederzijds respect voorop en komen onze afspraken na. De lijn die is uitgezet in het dienstverleningsconcept 'De Klant Centraal', is vanaf de start gevolgd. Er zijn al flinke stappen gezet en dat blijven we ook doen. Tegelijkertijd blijven we waakzaam voor het ontstaan van bedrijfsblindheid en onnodig ingewikkelde procedures en bureaucratie.

Werk en Inkomen Lekstroom werkt als 'partner in business' met de andere stakeholders op de arbeidsmarkt en in het sociale domein aan haar missie. Niemand kan het alleen. Werk en Inkomen Lekstroom is een proactieve organisatie die blijvend inspeelt op nieuwe ontwikkelingen in de samenleving en binnen de regio.



---

## Toelichting op de verordening

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad van Nieuwegein en Houten alsmede het AB voor de gemeenten Vianen, IJsselstein en Lopik gekregen heeft, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van het DB ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen.

De Participatiewet biedt gemeenten de ruimte om zelf te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben zonder dat de wet hen hindert met overbodige bepalingen. 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 diens persoonlijke situatie een passend re-integratietraject is.

### 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.

#### Artikel 2. Nadere regels en beleidsregels

Door het DB de mogelijkheid te geven nadere regels en beleidsregels vast te stellen, is het mogelijk om de verordening zelf algemeen te houden. De hoogte, de voorwaarden en de duur van bepaalde – in de verordening omschreven – voorzieningen worden in een nadere regeling (het Besluit Participatievoorzieningen Werk en Inkomen Lekstroom) uitgewerkt. Hierdoor kan optimaal ingespeeld worden op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

#### Artikel 3. Dienstverlening WIL

Er wordt aan alle klanten van WIL ondersteuning geboden. Echter ten behoeve van klantgroep 4 worden geen re-integratiemiddelen ingezet.

De intensiteit van de ondersteuning en het soort voorziening wat ingezet wordt, is in beginsel afhankelijk van de klantgroep waartoe belanghebbende behoort en het feit of een belanghebbende geregistreerd staat in het doelgroepenregister. Daarnaast is er altijd sprake van maatwerk.

**Artikel 4. Ondersteuning aan niet uitkeringsgerechtigden**

Het DB biedt ook ondersteuning aan niet uitkeringsgerechtigden. Deze ondersteuning is wel beperkt in duur. Ook mag het (gezamenlijk) inkomen niet hoger zijn dan 110% van het WML.

Op grond van het vijfde lid kan het DB een persoon zonder uitkering verplichten mee te werken aan een onderzoek naar diens mogelijkheden en beperkingen, teneinde de juiste voorziening aan te bieden en/of subsidie vast te stellen dan wel af te zien van het aanbieden van een voorziening en/of subsidie.

De Afstemmingsverordening Participatiewet regelt het opleggen van een maatregel indien een uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet. Echter, voor personen zonder uitkering, Anw-ers en personen in gesubsidieerde arbeid kan het DB de uitkering niet verlagen als maatregel. Daarom is in het zesde lid de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen het DB (een deel van) de kosten die gemaakt zijn kan terugvorderen. Daartoe is het noodzakelijk dat afspraken hierover schriftelijk worden vastgelegd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het burgerlijk recht.

Er wordt in lid 7 een uitzondering gemaakt voor personen tot 27 jaar die geen recht op een uitkering hebben, maar die wel geregistreerd staan in het doelgroepenregister. Het gaat hier voornamelijk om een heel specifieke groep jongeren van wie al op relatief jonge leeftijd bekend is dat zij een arbeidsbeperking hebben en niet zonder ondersteuning aan het werk kunnen. Deze jongeren zitten bijvoorbeeld op het speciaal onderwijs en krijgen vaak de kans om in dienst te treden bij het bedrijf waar zij stage hebben gelopen. Echter, dit gaat vaak gepaard met het verstrekken van loonkostensubsidie en jobcoaching aan de betreffende werkgever. Lid 7 van dit artikel maakt het mogelijk om aan deze specifieke groep niet-uitkeringsgerechtigden een aantal specifieke voorzieningen beschikbaar te stellen. Als deze persoon nog niet in het doelgroepenregister geregistreerd staat, kan het DB voor deze persoon ook zelf een doelgroepenverklaring aanvragen.

Lid 8 van dit artikel maakt het mogelijk om 16 of 17- jarigen ondersteuning aan te bieden. Een vorm van ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar door middel van een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden.

Het DB kan ook een uitzondering maken ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie behaald hebben en die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Artikel 10f van de Participatiewet maakt het mogelijk deze uitzondering te maken. Normaal gesproken zijn personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen namelijk uitgesloten van ondersteuning bij arbeidsinschakeling.





---

**Artikel 5. Beëindiging, weigering en anticumulatie van voorzieningen**

Lid 1 behoeft geen nadere toelichting.

Met het bepaalde in lid 2 voorkomen we expliciet dat een werkgever zowel op voorzieningen in het kader van de banenafpraak (hoofdstuk 4) aanspraak kan maken als op de overige voorzieningen zoals genoemd in hoofdstuk 3.

Met het bepaalde in lid 3 krijgt het DB de beleidsvrijheid om anticumulatiebepalingen vast te stellen voor de voorzieningen uit hoofdstuk 3. Hierbij kan gedacht worden aan een anticumulatie van voorzieningen waar een werkgever aanspraak op kan maken. We willen voorkomen dat een werkgever bijvoorbeeld aanspraak kan maken op een startersbonus én een loonkostentegemoetkoming voor dezelfde belanghebbende. Niettemin kan er op grond van voortschrijdend inzicht behoefte ontstaan om ook een andere anticumulatie vast te stellen. Om te voorkomen dat om die reden de verordening gewijzigd zou moeten worden, wordt ervoor gekozen om het DB dit in nadere regels te laten vaststellen.

**Artikel 6. Detacheringsbaan**

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om een belanghebbende een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het DB zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. 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.

**Artikel 7. Startersbonus**

De startersbonus kan een instrument zijn om een werkgever te stimuleren om een uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan te bieden. De bonus is bedoeld als eenmalige compensatie voor de eventuele verminderde productiviteit en extra begeleiding tijdens de eerste periode van het dienstverband. Ook kan de bonus gebruikt worden voor eventuele extra kosten waar een werkgever mee geconfronteerd wordt bij het aangaan van het dienstverband.

In nadere regels zijn de voorwaarden en de verplichtingen vastgelegd die aan de startersbonus verbonden zijn.

**Artikel 8. Scholing**

Soms kan het noodzakelijk zijn dat een belanghebbende eerst een scholingstraject volgt, waardoor iemands mogelijkheden op arbeidsinschakeling aanzienlijk kunnen toenemen. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Maar vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing (anders dan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs) noodzakelijk zijn voor de re-integratie.



### *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. In nadere regels zijn de voorwaarden en de verplichtingen vastgesteld die aan de scholing verbonden zijn.

Dit artikel heeft geen betrekking op de verplichting scholing aan te bieden zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de Participatiewet.

### **Artikel 9. Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats 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.

#### *Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring*

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats 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.

#### *Doel van de werkervaringsplaats*

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt



opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaringsplaats worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

## **Artikel 10. 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. Dit volgt uit artikel 7, achtste lid van de Participatiewet. Het DB kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de belanghebbende, 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 DB 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 het DB 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 DB 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.

De premie wordt uitgedrukt in een percentage van het maximale bedrag zoals genoemd in de Participatiewet. Het DB is van mening dat de premie bedoeld is om eventuele onkosten (reiskosten uitgezonderd) van belanghebbende als gevolg van de participatieplaats te compenseren. Het DB ziet 10% van het maximale bedrag dan ook als een redelijk bedrag.

## **Artikel 11. Sociale activering**



Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde personen 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.

#### *Doelgroep sociale activering*

Het DB kan aan een persoon 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 17, eerste lid).

Sociale activering heeft tot doel een belanghebbende met een 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.

## **Artikel 12. Tegenprestatie**

Basisgedachte van de tegenprestatie is 'meedoen naar vermogen'. Daarbij hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Wij bevorderen dat mensen naar vermogen meedoen in de samenleving door te werken, door werk te zoeken, door gebruik te maken van ondersteuning en/of door maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten.
- We voorkomen dat mensen in een isolement geraken. Juist bij mensen die (tijdelijk) niet deelnemen aan het arbeidsproces ligt dat risico op de loer. De afstand tot de arbeidsmarkt is hierbij niet bepalend.
- Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten ondersteunt deze uitgangspunten. Zowel voor mensen met een korte als mensen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Tegenprestatie definiëren wij als 'het vanuit een collectief verrichten van onverplicht en onbetaald werk'. Hierbij sluiten wij aan op de gangbare definitie voor vrijwilligerswerk, zoals die ook wordt gehanteerd in de VNG Vrijwilligersverzekering. Daar vallen alle vrijwilligers in de gemeente onder (met uitzondering van vrijwillige brandweer en vrijwillige politie).



- Alle bijstandsgerechtigden worden aangesproken op het leveren van een tegenprestatie en door WIL actief geïnformeerd over en verwezen naar vrijwilligerswerk. De wet draagt de gemeente op om tegenprestatie te regelen. Er is voor mensen geen keuzevrijheid om wel of niet een tegenprestatie te leveren. WIL zal de mensen ook verwijzen naar de vrijwilligersorganisaties in de Lekstroom gemeenten en eventueel andere organisaties en kanalen. Het ontsluiten en invullen van dit vrijwilligerswerk is vervolgens aan de Lekstroom gemeenten en vrijwilligersorganisaties zelf
- Mensen bepalen zelf de inhoud van de tegenprestatie en vullen die ook zelf in. Hierdoor wordt optimaal aangesloten op talenten, capaciteiten en (mantel)zorgtaken van de klant. Ook wordt aangesloten op eventuele arbeidsbeperkingen van de klant.
- WIL bespreekt met de klant het nut van de tegenprestatie (eigen ontwikkeling, leveren van een bijdrage, voorkomen van isolement) en verkent de mogelijkheden met de klant. Ook kan WIL verwijzen naar vindplaatsen voor vrijwilligerswerk zoals verenigingen en steunpunten voor vrijwilligerswerk.
- Door deze insteek is verdringing op de arbeidsmarkt feitelijk uitgesloten. De activiteiten behoren per definitie niet tot de arbeidsmarkt. Illegale activiteiten en betaalde activiteiten vallen niet onder de tegenprestatie. Arbeidsplicht en re-integratieplicht hebben altijd prioriteit boven de tegenprestatie.
- Eventuele onkostenvergoedingen die de klant ontvangt voor het verrichten van vrijwilligerswerk worden (tot een maximumbedrag) vrijgelaten.
- In het kader van de tegenprestatie gaat WIL in 2015 haar klanten vooral verleiden om vrijwilligerswerk te doen. In het reguliere uitvoeringsproces wordt dit onderwerp met de klant besproken tijdens de verschillende contactmomenten.

### **Artikel 13. Nazorg**

In dit artikel wordt het bieden van nazorg mogelijk gemaakt. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat een belanghebbende na uitstroom niet na een korte periode terugvalt in de uitkering. Nazorg moet onderscheiden worden van de voorziening 'persoonlijke ondersteuning' zoals bedoeld in artikel 20 van deze verordening. Nazorg is veel meer gericht op relatiebeheer, zowel de relatie tussen belanghebbende en de werkgever als de relatie tussen de werkgever en de arbeidsmakelaar.

### **Artikel 14. Reiskostenvergoeding**

Financiële achteruitgang mag nooit een belemmering zijn voor arbeidstoeleiding en/of arbeidsparticipatie. Daarom heeft het DB de mogelijkheid om reiskosten aan een belanghebbende te vergoeden. Deze reiskostenvergoeding kan worden verstrekt zolang belanghebbende nog in traject zit.

### **Artikel 15. No-risk polis algemeen**

Een no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om



mensen met een (lange) afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer 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).

Het DB sluit de verzekering af en treedt daardoor op als verzekeringnemer en betaalt de verzekeringspremie. De nieuwe werkgever is de verzekerde; het loon van de werknemer vormt het verzekerde risico. De werkgever is samen met de werknemer verantwoordelijk voor re-integratie. Dit

betekent onder andere dat de werkgever voor verzuimbegeleiding afspraken maakt met de arbodienst

of gecertificeerde bedrijfsarts Een belangrijke voorwaarde is dat de werkgever een contract heeft met

een arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts. Daarnaast mag de nieuwe werknemer bij aanvang van

de polis niet ziek zijn.

De dekkingduur van de no-riskpolis bedraagt zes of twaalf maanden en de eigenrisicoperiode is twee weken per verzuimperiode. Wanneer de bijstandsgerechtigde werknemer wordt en daarna onverwacht uitvalt door ziekte of een ongeval, dan vergoedt de verzekeraar de kosten van loon-doorbetaling, inclusief 15% aan werkgeverslasten. Als de werknemer door ziekte of een ongeval overlijdt kan met de no-riskpolis ook de wettelijke uitkering die verschuldigd is aan de nabestaande(n) volledig worden

gedeclareerd.

#### **Artikel 16. Loonkostentegemoetkoming (klantgroep 2 en 3)**

De in dit artikel opgenomen loonkostentegemoetkoming is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De in dit artikel geregelde loonkostentegemoetkoming moet dus worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet.

Het doel van de loonkostentegemoetkoming 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 DB een loonkostentegemoetkoming aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde met een lange afstand tot de arbeidsmarkt bewerkstelligen.

In nadere regels zijn de voorwaarden en de verplichtingen vastgesteld die aan de loonkostentegemoetkoming verbonden zijn.

**Artikel 17. Participatievoorziening beschut werk**

Beschut werk is een instrument dat het DB met de Participatiewet ter beschikking krijgt voor de inzet van mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben om te werken in een dienstbetrekking. Het DB is verantwoordelijk voor het selecteren van belanghebbenden die in aanmerking komen voor een beschutte werkomgeving en/of voor wie een indicatie wordt aangevraagd. Het DB neemt daarbij minimaal het volgende criterium in acht:

- het gaat om een belanghebbende die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze belanghebbende in dienst neemt.

Via het gebundeld re-integratiebudget ontvangen gemeenten (beperkt) middelen voor het realiseren van deze beschutte plaatsen. Beschut werken is geen doel op zich en ook binnen de Participatiewet niet verplicht voor gemeenten. Gemeenten kunnen het instrument inzetten om mensen te activeren, met het doel dat ze gaan participeren. Als iemand een indicatie voor beschut werk heeft, dan is het aan de gemeente (of een door de gemeente aangewezen partij) om een 'sociale' werkgever te vinden die bereid is een dienstverband aan te gaan. Als dat niet lukt, ligt een dienstverband met de gemeente zelf in het verschiet.

**Artikel 18. Loonkostensubsidie BUIG**

In de Participatiewet wordt de loonkostensubsidie geïntroduceerd. Deze is bedoeld voor personen 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. Anders gezegd, deze personen hebben vanwege een functiebeperking verminderde loonwaarde. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt minimaal het wettelijk minimumloon van de werkgever. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van het DB. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een opslag voor de werkgeverslasten.

**Artikel 19. 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 DB de loonwaarde van die persoon vaststelt. De vastgestelde loonwaarde legt het DB vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

*Proefplaatsing*



De loonwaarde kan pas gemeten worden als er sprake is van een werkplek. Om in het begin een goed beeld van de loonwaarde te krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. De proefplaatsing dient zo kort als mogelijk doch tot maximaal twee maanden te worden ingezet, met behoud van uitkering.

#### **Artikel 20. Persoonlijke ondersteuning**

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals bijvoorbeeld een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. De persoonlijke ondersteuning moet 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.

In beleidsregels zijn bepalingen rondom de omvang en de duur van deze voorziening vastgelegd, alsmede de voorwaarden en de verplichtingen vastgesteld die aan deze voorziening verbonden zijn.

#### **Artikel 21. No-riskpolis banenafpraak**

De no-riskpolis BUIG 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).

#### **Artikel 22. Hardheidsclausule en onvoorziene situaties**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 23. Inwerkingtreding, intrekking en overgangsbepaling**

In de Participatiewet is een overgangstermijn gegeven van een half jaar (derhalve tot 30 juni 2015) om bij verordening regels te stellen waarin het beleid van het DB ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Omdat er in deze verordening ook regels worden gesteld ten aanzien van enkele nieuwe taken en het DB in de periode januari tot juni 2015 voortvarend aan de slag is gegaan met de uitvoering van deze nieuwe taken, is het van belang terugwerkende kracht aan de verordening te verbinden.

Voorzieningen die zijn toegekend op grond van de Participatieverordening die in december 2013 is vastgesteld blijven van kracht op basis van die betreffende verordening. Eventuele



---

verlengingen worden beoordeeld op basis van deze nieuwe verordening, om te voorkomen dat de oude verordening nog lang kan doorwerken.

**Artikel 24. Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.