

Re-integratieverordening Participatiewet 2020

Geldend van 01-07-2023 t/m heden

Intitulé

Re-integratieverordening Participatiewet 2020

DE RAAD VAN DE GEMEENTE GRONINGEN;

gezien het voorstel van het college van 17 september 2020;

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;

BESLUIT:

de Re-integratieverordening Participatiewet 2020 vast te stellen.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. 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.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikel 5, 7, 8, 10 en 11 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 5, 6, 7, 8, 9, 10 en 11 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.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

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 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep.
2. Het doel van een werkervaringsplaats 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. De werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden en vindt als de persoon algemene bijstand ontvangt, plaats met behoud van uitkering. Een werkervaringsplaats kan eenmaal met een zelfde periode worden verlengd indien dit noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.
5. Gedurende de werkervaringsplaats vindt begeleiding plaats.

6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. het doel van de werkervaringsplaats, en
- b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6. 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 7. 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.
4. Het college kan formeel als werkgever van de werknemer optreden, dan wel een organisatie aanwijzen die in opdracht van de gemeente formeel als werkgever van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, optreedt.

Artikel 8. 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. is noodzakelijk voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt, en
 - b. duurt niet langer dan een jaar.
3. In afwijking van het voorgaande lid kan in bijzondere gevallen waarin langdurige scholing de enige mogelijkheid biedt tot arbeidsinschakeling, een scholingstraject maximaal drie jaar duren.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 9. 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. Een participatieplaats duurt maximaal zes maanden. Een participatieplaats kan maximaal driemaal met een zelfde periode worden verlengd tot in totaal vierentwintig maanden, indien dit noodzakelijk is voor een grotere kans op arbeidsinschakeling.
3. In de eerste drie maanden maakt het college in overleg met een persoon op een participatieplaats een ontwikkelplan met daarin de stappen die nodig zijn voor verdere ontwikkeling naar arbeidsinschakeling.
4. Gedurende de periode waarin een persoon op een participatieplaats werkzaamheden verricht, vindt begeleiding plaats.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet bedraagt € 600 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces

overeenkomstig het ontwikkelplan als bedoeld in het derde lid.

6. Het college kan het toekennen van een premie als bedoeld in het voorgaande lid voortzetten indien een persoon op een participatieplaats tussentijds is doorgestroomd naar een andere voorziening of is ingeschakeld in het arbeidsproces, tot het maximumbedrag van € 2.400 is bereikt. Indien de persoon door arbeidsinschakeling niet langer recht heeft op algemene bijstand, wordt het resterende bedrag in een keer toegekend.

Artikel 10. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een proefplaatsing is het leren functioneren bij een werkgever. Een proefplaatsing geeft een werkgever de mogelijkheid te beoordelen of een persoon na een proefplaatsing voldoende geschikt is voor het vervullen van een vacature en past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal drie maanden en vindt als de persoon algemene bijstand ontvangt, plaats met behoud van uitkering.
4. Gedurende de proefplaatsing vindt begeleiding plaats.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend indien de werkgever toezegt de persoon na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal zes maanden een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor ten minste hetzelfde aantal uren als de persoon werkzaam was op de proefplaatsing.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de proefplaatsing,
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
 - c. de toezegging van de werkgever als bedoeld in het vijfde lid.
7. De proefplaatsing kan worden ingezet om een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.

Artikel 11. Schakelkans

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, de voorziening schakelkans aanbieden. Artikel 5, derde lid is van overeenkomstige toepassing.
2. Het doel van schakelkans is het opdoen van kennis en werkervaring van een persoon die al beschikt over basale werknemersvaardigheden.
3. Schakelkans duurt maximaal drie maanden indien de werkzaamheden meer dan 28 uur per week in beslag nemen en maximaal zes maanden indien de werkzaamheden minder dan 28 uur in beslag nemen. Schakelkans vindt als de persoon algemene bijstand ontvangt, plaats met behoud van uitkering.
4. Gedurende schakelkans vindt begeleiding plaats.
5. De werkgever betaalt aan de gemeente een vergoeding die overeenkomt met het wettelijk minimumloon.
6. Het college kan aan de persoon die op schakelkans is geplaatst een premie ten bedrage van € 2 per gewerkt uur tot maximaal het bedrag als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet, toekennen.
7. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de proefplaatsing,
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
 - c. de hoogte van de vergoeding die de werkgever betaalt.
8. Schakelkans kan worden ingezet als proefplaatsing.

9. Het zesde lid is niet van toepassing op een persoon genoemd in artikel 31, vijfde lid van de wet.

Artikel 12. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen 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, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken;
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college biedt de voorziening werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat dienstbetrekking beschut werk aanvangt.
5. Het college realiseert het aantal geraamde beschutte werkplekken. De raad kan jaarlijks bij het vaststellen van de programmabegroting besluiten een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren.
6. Indien de raad besluit extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren, dan worden deze ingezet op de wijze als genoemd in het tweede lid.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning als bedoeld in artikel 10f van de wet aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject als het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is. Ondersteuning wordt alleen aangeboden als deze 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 14. 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 indien hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Persoonlijke ondersteuning wordt in ieder geval aangeboden als de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt of als de persoon die op een detachingsbaan werkzaam is, behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie in de zin van artikel 6, eerste lid sub e van de wet.

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een vergoeding voor een noodzakelijke meeneembare voorziening toekennen aan een persoon die behoort tot de doelgroep en die in verband met een structurele functionele beperking als

- gevolg van ziekte of gebrek aantoonbare belemmeringen ondervindt bij het aanvaarden of behouden van betaald werk.
2. Een meeneembare voorziening is een op een persoon toegesneden aanpassing of hulpmiddel dat niet standaard beschikbaar is bij een werkgever, niet aard- of nagelvast is en bedoeld is om belemmeringen weg te nemen waardoor de persoon als bedoeld in het eerste lid betaald werk kan aanvaarden of behouden.
 3. Uitgangspunt is dat de vergoeding slechts eenmalig wordt verleend. Daarbij wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate meeneembare voorziening die kwalitatief verantwoord is en waarvan de kosten in verhouding staan tot de opbrengsten van uitstroom. Een vergoeding is niet mogelijk als gebruik kan worden gemaakt van een voorliggende voorziening.

Artikel 16. Werkgeversarrangement

1. Het college kan met een werkgever een overeenkomst sluiten over een pakket voorzieningen gericht op re-integratie ten behoeve van de arbeidsmarktinschakeling van een of meer personen die behoren tot de doelgroep. Dit pakket kan bestaan uit verschillende voorzieningen zoals die in de verordening of krachtens deze verordening vastgestelde nadere regels zijn vastgelegd.
2. Het college kan daarbij vouchers tot een bedrag van € 2.500 bieden aan werkgevers die een of meer personen die behoren tot een specifieke doelgroep kansen op werk bieden.
3. Het college kan in de overeenkomst afwijken van hetgeen in deze verordening of de krachtens deze verordening vastgestelde nadere regels is bepaald, voor zover dit de arbeidsinschakeling van een of meer personen als bedoeld in het eerste lid bevordert.

Artikel 17. Uitstroompremies

1. Het college kan op aanvraag aan een persoon van 27 jaar of ouder die voor ten minste zes maanden algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt eenmalig een uitstroompremie toekennen, mits die persoon voorafgaand aan de arbeidsinschakeling ten minste 36 maanden aaneengesloten algemene bijstand heeft ontvangen.
2. De uitstroompremie bedraagt € 1.200 indien een persoon door de arbeidsinschakeling niet langer recht heeft op algemene bijstand.
3. Uitbetaling van de uitstroompremie vindt voor 25 procent van het in het tweede lid genoemde bedrag zo spoedig mogelijk na toekenning plaats en voor de overige 75 procent in de zevende maand na arbeidsinschakeling.
4. De uitstroompremie bedraagt € 300 indien een persoon door de arbeidsinschakeling met een omvang van ten minste 16 uur per week, voor een deel van de van toepassing zijnde norm recht heeft op algemene bijstand. De premie wordt zo spoedig mogelijk na toekenning in een keer uitbetaald.
5. Indien een persoon als bedoeld in het voorgaande lid op een later moment door toename van het aantal arbeidsuren geen recht meer heeft op algemene bijstand, kan het restant van het premiebedrag als bedoeld in het tweede lid ten bedrage van € 900 worden toegekend. De premie wordt zo spoedig mogelijk na toekenning in een keer uitbetaald, maar niet eerder dan in de zevende maand na arbeidsinschakeling.
6. Een aanvraag voor een uitstroompremie kan tot maximaal drie maanden na arbeidsinschakeling of urenname als bedoeld in het vijfde lid worden ingediend.
7. Indien een persoon op grond van artikel 9, zesde lid is ingeschakeld in de arbeid, kunnen de om die reden toegekende premies tezamen met de uitstroompremie niet meer bedragen dan € 1.200.
8. Er bestaat geen recht op een uitstroompremie indien de arbeidsinschakeling niet onverwijld aan het college is gemeld.
9. Een persoon die in het kader van artikel 10b of 10d van de wet is ingeschakeld in de arbeid kan in aanmerking komen voor een uitstroompremie als bedoeld in het eerste lid.
10. Een persoon die in het kader van de uitzendbranche is ingeschakeld in de arbeid kan in aanmerking komen voor een uitstroompremie als bedoeld in het eerste lid, mits blijkt dat die persoon aaneengesloten ten minste zes maanden werkzaam is geweest en de aanvraag uiterlijk in de zevende maand na arbeidsinschakeling is ingediend. In afwijking van het derde lid wordt de premie in een keer uitbetaald.

11. In afwijking van het eerste lid kan het college aan een jongere die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie een uitstroompremie toekennen.

Artikel 17a. Werkpremie

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, eenmalig een werkpremie toekennen indien hij in het kalenderjaar 2023 inkomsten uit arbeid heeft.
2. De werkpremie wordt berekend over de periode van het kalenderjaar 2023 waarin een persoon geen recht meer heeft op de vrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel n van de wet en bedraagt 15 procent van de inkomsten die hij met arbeid heeft verdiend, voor zover hij algemene bijstand ontvangt.
3. Op de werkpremie worden de wettelijke inkomstenvrijlatingen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdelen r, y en z van de wet, die met betrekking tot de inkomsten als bedoeld in het tweede lid zijn toegepast, in mindering gebracht.
4. De werkpremie wordt ambtshalve verstrekt en in een keer uitbetaald.
5. In afwijking van het eerste lid kan het college aan een persoon jonger dan 27 jaar die recht heeft op de vrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel z van de wet, een werkpremie toekennen.

Artikel 18. Samenloop premies

Het totaalbedrag aan een persoon toegekende premies per kalenderjaar bedraagt maximaal het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet.

Artikel 19. Nazorg

1. Het college kan voorzieningen bieden gericht op nazorg aan een werkgever die een persoon die behoort tot de doelgroep in dienst neemt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen sprake is van een voorziening.
2. Het college kan voorzieningen bieden gericht op nazorg aan een persoon die behoort tot de doelgroep die algemeen geaccepteerde arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard, waarbij geen sprake is van een voorziening.
3. De nazorg duurt maximaal zes maanden. De termijn van nazorg kan eenmaal met een zelfde periode worden verlengd. In bijzondere gevallen kunnen daarna nog enkele contactmomenten plaatshebben.
4. De nazorg is gericht op het stabiliseren van de in het eerste en tweede lid bedoelde dienstbetrekking.

Artikel 20. Overige vergoedingen

1. Een persoon die behoort tot de doelgroep kan in aanmerking komen voor vergoeding van kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn in het kader van de voorziening waarvan een persoon gebruik maakt.
2. In bijzondere gevallen kan een persoon die behoort tot de doelgroep in aanmerking komen voor vergoeding van kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn in het kader van re-integratie activiteiten buiten deze verordening, die een persoon onderneemt.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 21. Onvoorzien en nadere regels

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan nadere regels stellen over de uitvoering van deze verordening.

Artikel 22. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet 2015 (gemeente Groningen), de Reïntegratieverordening Participatiewet Haren 2017 en de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 (gemeente Ten Boer) worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van een re-integratieverordening genoemd in het eerste lid, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de betreffende re-integratieverordening genoemd in het eerste lid voor de duur:
 - a. van een periode van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. van een periode waarvoor deze voorziening bij besluit is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede 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 re-integratieverordeningen genoemd in het eerste lid blijven van toepassing ten aanzien van een voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.
5. Bij een besluit op bezwaar is de re-integratieverordening van toepassing die gold ten tijde van het nemen van het bestreden besluit.

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 november 2020.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2020.

Ondertekening

Gedaan te Groningen ter openbare raadsvergadering van 7 oktober 2020,

De voorzitter,

Koen Schuiling

De griffier,

Josine Spier

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de 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, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet); en
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, 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 worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

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

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

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

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.

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.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

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 vastleggen, 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.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan de voorziening zoals bedoeld in artikel 5, 7, 8, 10 en 11 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan voorzieningen als bedoeld in de artikelen 5, 6, 7, 8, 9, 10 en 11 aanbieden aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Het aanbieden van een voorziening is maatwerk. Om die reden kunnen dezelfde voorzieningen in veel gevallen zowel aan personen met een korte als aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden aangeboden. Door de invulling van de voorziening wordt deze 'op maat gemaakt' voor de persoon die het betreft.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: beschut werk (artikel 12), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 13) en persoonlijke ondersteuning (artikel 14).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

De gemeentelijke middelen voor re-integratie zijn beperkt. Om financiële risico's te beheersen kan het college een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen, bijvoorbeeld in de programmabegroting of een beleidsplan. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor een voorziening in zijn algemeenheid te weigeren. Door het instellen van een budget- of subsidieplafond kunnen financiële risico's worden voorkomen en behoudt het college de mogelijkheid om bij het bereiken van het plafond naar alternatieven te zoeken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in een beleidsplan of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Een budgetplafond geldt voor de uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond moet wel bekendgemaakt worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 4. 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 artikel 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 4, tweede lid van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, 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 bedoel in artikel 10d is

verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimuminkomen 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 5. 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 werkstages (lees: werkervaringsplaatsen) 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 vergoeding voor een werkervaringsplaats ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden. Het gaat hierbij om een soort scholingsinstrument: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal.

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. In 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. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats 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.

Duur werkervaringsplaats

Het vierde lid geeft de maximale duur van de werkervaringsplaats aan. In beginsel gaat het daarbij om een periode van zes maanden. Dit is bedoeld om ervoor te zorgen dat de re-integratieactiviteiten gericht blijven op de inschakeling in de arbeid en dat wordt voorkomen dat er vormen van productieve arbeid ontstaan. In sommige gevallen kan een verlenging van deze periode noodzakelijk zijn om de kans op werk te vergroten. Bij een verlenging wordt uitdrukkelijk getoetst of deze noodzakelijk is om kennis en vaardigheden gericht op arbeidsinschakeling van de deelnemer te vergroten.

Begeleiding

Een werk ervaringsplaats wordt uitgevoerd met een vorm van begeleiding. Dit is in het vijfde lid bepaald. Hiermee wordt nog eens onderstreept dat het bij een werk ervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het zesde lid is bepaald dat voor de werk ervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld (in ieder geval tussen werkgever en gemeente, maar het kan ook een drie-partijen overeenkomst zijn waarbij de persoon die werkzaamheden op een werkervaringsplaats gaat verrichten eveneens partij is). 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 werk ervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 6. 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, van de 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

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 6, eerste lid, van de Participatiewet).

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 5.

Artikel 7. 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.

In het vierde lid is een regeling opgenomen die al bestond onder toepassing van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand. In het kader van de detachering kan het college zelf als formeel werkgever optreden dan wel een andere organisatie aanwijzen die deze rol vervult. Het dienstverband bestaat in dat geval tussen deze organisatie en de persoon uit de doelgroep. Deze organisatie kan een organisatie zijn waarop het college beslissende invloed uitoefent of een organisatie die geheel zelfstandig opereert zonder directe of indirecte banden met de gemeente. Onder organisatie kan ook een uitzendorganisatie vallen.

Artikel 8. Scholing

Scholing betreft educatie op diverse niveaus, of een beroepsgerichte scholing of training bedoeld om functionele vaardigheden te verwerven voor een specifiek beroep.

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.

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 vierde 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 9 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 9. 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). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

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

In het tweede lid is opgenomen dat een participatieplaats maximaal 24 maanden (4 x 6 maanden) kan duren. Dit was vastgelegd in de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand en is ongewijzigd overgenomen. Dit

artikellid maakt duidelijk dat verlenging van de participatieplaats na 24 maanden slechts in uitzonderlijke gevallen kan plaatsvinden.

Rangorde voorziening

In vergelijking tot de werk ervaringsplaats (artikel 5) is gemeenschappelijk dat het uiteindelijke doel het verkrijgen van regulier werk is. Waarin deze voorziening met de werk ervaringsplaats verschilt, is dat de inzet van de participatieplaats de doorgroei van de persoon die behoort tot de doelgroep naar een volgende fase richting arbeidsmarkt beoogt. In de volgende fase zal het accent dan meer liggen op arbeidsactivering (zoals: leerwerktrajecten, scholing, taalcursussen) of arbeidstoeleiding (zoals: bemiddeling, sollicitatiecursus) en uiteindelijk reguliere arbeid. De participatieplaatsen dienen perspectief te bieden aan personen uit de doelgroep die nog niet bemiddelbaar zijn voor regulier werk.

Ontwikkelplan

Teneinde handen en voeten te geven aan de doorgroei van een persoon op een participatieplaats naar een volgende fase richting arbeidsmarkt, maakt het college in overleg met de persoon in de eerste drie maanden een ontwikkelplan met daarin de stappen die nodig zijn voor verdere ontwikkeling richting arbeidsmarkt (derde lid). Het volgen van een opleiding kan onderdeel uitmaken van het ontwikkelplan, als dat de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Indien nodig kan het plan tussentijds worden bijgesteld.

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. Bij die beoordeling staat het ontwikkelplan centraal. 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

De gemeente Groningen heeft bij het bepalen van de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval gebruik gemaakt van rekenvoorbeelden van de regering (Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 31577, nr.6, p. 28 – 29). Wanneer deze rekenvoorbeelden worden afgezet tegen de hoogte van de premie van de gemeente blijkt dat hier geen armoedeval valt te verwachten.

Er is gekozen voor een premie van telkens € 600 per zes maanden. Deze premie is ongewijzigd in vergelijking tot de premie die gold onder de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand.

Om te voorkomen dat de premie een stagnerend effect heeft op het zetten van een vervolgstap richting arbeidsmarkt in het ontwikkelingstraject van een persoon op een participatieplaats, kan het college de premie blijven verstrekken als een de persoon een stap zet naar een andere voorziening of de arbeidsmarkt betreedt.

De participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de Participatiewet wordt in de gemeente Groningen 'participatiebaan' genoemd.

Artikel 10. Proefplaatsing

Wanneer een werkgever iemand uit de doelgroep in dienst wil nemen maar nog twijfelt over de vraag of de betreffende persoon wel de juiste is voor de invulling van de functie, dan kan een proefplaatsing al dan niet met behoud van uitkering worden ingezet. De persoon treedt gedurende de proefplaatsing niet in dienst bij de werkgever. Ingeval van een proefplaatsing heeft de werkgever de nadrukkelijke intentie de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen (vijfde lid).

In het tweede lid is aangegeven dat een proefplaatsing nooit langer kan duren dan drie maanden. Door deze beperking in duur wordt voorkomen dat werkgevers de proefplaatsing gaan gebruiken als langdurige goedkope arbeid.

Loonkostensubsidie

Voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kan de proefplaatsing gebruikt worden om een beeld te krijgen van de productiviteit van de werknemer op de werkplek en daarmee van zijn of haar loonwaarde (zevende lid).

Artikel 11. Schakelkans

Deze voorziening zet het college in om personen, die nog een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ervaring op te laten doen met werk bij een reguliere werkgever; schakelkans kan een schakel vormen tussen een werkervaringsplaats (of werkloosheid) en arbeid in loondienst. Personen vergroten hiermee de mogelijkheden om uit te stromen naar betaalde arbeid, door de opbouw van het CV, het vergroten van de werkfitheid, door kennismaking met potentiële werkgevers en het verwerven van een positieve referentie. Resultaten van een tweejarige Groningse pilot laten zien dat 40 procent van de personen die gebruik hebben gemaakt van deze voorziening, uitstroomt naar een betaalde baan.

Personen die gebruik maken van schakelkans treden niet in dienst van de werkgever en kunnen, mits 27 jaar of ouder, een premie per gewerkt uur ontvangen, die niet tot de middelen wordt gerekend (zesde en achtste lid). Deelname aan schakelkans is op basis van vrijwilligheid.

Zie voor een uitgebreide toelichting over schakelkans de collegebrief aan de raad d.d. 27 november 2019.

Artikel 12. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet)⁵. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).⁶

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid).

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

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

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

Stap 2: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.⁸

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden.⁹ Het toekennen van een beschutte werkplek is een besluit in de zin van de Awb.¹⁰

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.¹¹

Additionele omvang voorziening beschut werk

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. Bij de begrotingsvaststelling kan de gemeenteraad besluiten een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen vast te stellen. De volgorde waarin de personen die behoren tot de doelgroep beschut werk door het college van een dienstbetrekking worden voorzien, vindt op dezelfde wijze plaats als voor de verplichte beschutte werkplekken (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Dit is geregeld in het vijfde en zesde lid.

Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen die behoren tot 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 13 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

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

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.¹² 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 14. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 14 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een job coach, 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.¹³

Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben in ieder geval aanspraak op begeleiding op de werkplek (artikel 10da van de Participatiewet).

Artikel 15. Meeneembare voorzieningen

Het college is op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet verantwoordelijk voor het ondersteunen van de gemeentelijke doelgroep bij arbeidsinschakeling. Personen uit die doelgroep hebben een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10, eerste lid van de Participatiewet. In dat kader kan het college een belanghebbende een meeneembare voorziening aanbieden die ingezet wordt ter compensatie van beperkingen tijdens het werk of aan het werk gaan.

Vanaf 1 januari 2015 zijn gemeenten al verantwoordelijk voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen in het kader van de Participatiewet. Tot 2018 heeft het UWV de uitvoering van deze taak op zich genomen. Daarna is deze taak overgedragen aan gemeenten. Om die reden wordt deze voorziening opgenomen in de verordening.

Binnenkort staat een wijziging van de wet over onder meer dit onderwerp op stapel. Om die reden is gekozen voor een globale regeling.

Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf heeft, zoals orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.

Hoewel een werkgever de plicht heeft om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien, kan het toch nodig en redelijk zijn om deze kosten als gemeente te dragen: stelt bijvoorbeeld een werkgever werkschoenen verplicht, dat is het in het algemeen aangewezen dat de werkgever daarvoor een vergoeding verstrekt. Maar indien het gaat om speciale aan de persoon aangepaste schoenen vanwege een beperking, dan kan de gemeente de (extra) kosten vergoeden.

Bij de afweging of de gevraagde voorziening tot de verantwoordelijkheid van de werkgever behoort, of dat het een noodzakelijke voorziening betreft ter compensatie van ziekte of gebrek, moet ook worden betrokken of de gevraagde voorziening bijvoorbeeld door de ziektekostenverzekering vergoed kan worden zoals een bril of auditief hulpmiddel (voorliggende voorziening).

Een meeneembare voorziening is een voorziening die kan worden meegenomen, met andere woorden de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden en kan dus in principe worden meegenomen naar een volgende werkgever.

Artikel 16. Werkgeversarrangement

De gemeente werkt met de UWV aan een gezamenlijke benadering van werkgevers met het doel afspraken te maken over het inzetten van werkzoekenden bij het vervullen van vacatures. Omdat in veel gevallen een perfecte match nog niet tot stand kan worden gebracht zullen arrangementen met werkgevers (moeten) worden afgesloten. Deze arrangementen kunnen bijvoorbeeld inhouden dat aan personen uit de doelgroep een vorm van scholing wordt aangeboden of extra begeleiding in de eerste periode of dat de kosten en risico's voor een werkgever gedurende een bepaalde periode worden beperkt. Ook leer-werkconstructies maken hier onderdeel van uit. Dit is in het eerste lid geregeld.

In het tweede lid wordt geregeld dat het college gebruik kan maken van een voucher als instrument om werkgevers te bewegen personen uit specifieke doelgroepen die moeilijk werk kunnen vinden een arbeidsovereenkomst of leerwerkovereenkomst te bieden. De inzet van vouchers werd ontwikkeld ten tijde van het Actieplan Jeugdwerkloosheid en wordt nu in arbeidsmarktregio-verband voortgezet en uitgebreid naar andere doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In het derde lid wordt de mogelijkheid geboden maatwerkafspraken met werkgevers te maken doordat in bijzondere gevallen kan worden afgeweken van hetgeen in de verordening en de nadere regels geregeld is.

Artikel 17. Uitstroompremies

Het zoeken naar werk is in principe voor iedereen een arbeidsverplichting, maar aangezien het vinden van werk moeilijker wordt naarmate een persoon langer is aangewezen op een uitkering, is voorzien in een uitstroompremie bij een ononderbroken uitkeringsduur van minimaal drie jaar.

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon uitstroomt *die algemene bijstand ontvangt*. In de Participatiewet is namelijk geregeld dat jaarlijks een een- of tweemaalige premie kan worden verstrekt aan personen van 27 jaar of ouder die niet in mindering wordt gebracht op de uitkering (artikel 31, tweede lid, onderdeel j en vijfde lid van de Participatiewet).

De premie wordt in twee gedeelten uitbetaald omdat in een aantal gevallen een persoon binnen zes maanden zal terugvallen in de uitkering (derde lid). Teneinde een persoon die uitstroomt een steuntje in de rug te geven bij de financiële rompslomp die de overgang van uitkering naar inkomen uit werk met zich meebrengt, is ervoor gekozen aan het begin van de arbeidsinschakeling een alvast een deel van de premie uit te betalen.

Aangezien een premie om fiscale redenen maar twee keer per kalenderjaar mag worden toegekend c.q. uitbetaald, dient hiermee rekening te worden gehouden in de situatie dat een persoon binnen een kalenderjaar uitkeringsonafhankelijk wordt door meer uren te gaan werken.

Hoofddoel van de uitstroompremie is, dat een persoon door de arbeidsinschakeling duurzaam onafhankelijk wordt van de uitkering. Aangezien een dergelijke arbeidsovereenkomst lang niet altijd (direct) tot de mogelijkheden behoort, is ook in een premie voorzien wanneer een persoon maar voor een beperkt aantal uren aan het werk gaat en daardoor nog voor een deel van het inkomen afhankelijk is van een uitkering. Naast deze premie bestaat recht op inkomstenvrijlating die kan oplopen tot in totaal € 1.290 (artikel 31, tweede lid, onderdeel n van de Participatiewet) Als stimulans om meer uren te gaan werken wordt de uitstroompremie verhoogd op het moment dat alsnog uitkeringsonafhankelijkheid wordt bereikt (vierde en vijfde lid).

In het zevende lid wordt ingegaan op de situatie dat een persoon vanuit een participatieplaats reguliere arbeid gaat verrichten. De uitstroompremie is aanvullend op de premie(s) die een persoon op grond van artikel 9, zesde lid nog krijgt nadat hij is uitgestroomd.

Met het gestelde in het achtste lid wordt voorkomen dat verzwegene werkzaamheden leiden tot premieverstrekking.

In het negende lid is geregeld dat een persoon die werkzaamheden gaat verrichten op een afspraakbaan of in een beschutte omgeving, in aanmerking kan komen voor een uitstroompremie.

Een uitstroompremie is ook mogelijk als een persoon in de uitzendbranche werkzaam is. In dat geval moet achteraf worden aangetoond dat ten minste zes maanden onafgebroken is gewerkt. In de uitzendbranche wordt immers doorgaans gewerkt met kortdurende contracten (tiende lid).

Met ingang van 1 januari 2023 is het mogelijk om op grond van artikel 31, vijfde lid van de wet aan jongeren die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie een premie toe te kennen (elfde lid).

Artikel 17a. Werkpremie

Het Rijk gaat naar verwachting in 2024 de vrijlatingsregelingen harmoniseren en voor iedereen verruimen. Hierop vooruitlopend kan eenmalig een werkpremie ter hoogte van 15 procent van de in het kalenderjaar 2023 genoten inkomsten uit arbeid worden toegekend aan diegenen die (parttime) werken en daarnaast nog algemene bijstand ontvangen.

Hiermee wordt zoveel mogelijk bij de toekomstige landelijke regeling aangesloten.

De periode in 2023 waarin de normale vrijlating van 25 procent gedurende maximaal zes maanden (nog) wordt ontvangen, telt niet mee bij het berekenen van de hoogte van de werkpremie.

Op de premie worden de aanvullende en bijzondere wettelijke inkomstenvrijlatingen (voor alleenstaande ouders, personen met een medische urenbeperking of de doelgroep loonkostensubsidie) in mindering gebracht. Aangezien deze wettelijke vrijlatingen een maandelijks maximum kennen en de werkpremie niet, kan dit betekenen dat toch een werkpremie over de inkomsten kan worden berekend ook al is een wettelijke vrijlating van 12,5 of 15 procent van toepassing.

Artikel 19. Nazorg

Mede gezien de beperkte financiële middelen is het belangrijk ervoor te zorgen dat personen uit de doelgroep na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in een uitkering. De gemeente kan ertoe besluiten veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaal gesproken al onderdeel uit van het traject.

Artikel 20. Overige vergoedingen

Ter stimulering van de arbeidsinschakeling kan het college nog niet nader benoemde kosten vergoeden in verband met activiteiten die daaraan bijdragen. Daarbij geldt als restrictie dat de kosten niet behoren tot kosten waarvoor een voorliggende voorziening bestaat.

Het kan daarbij gaan om kosten verbonden aan het uitvoeren van een voorziening aangeboden op grond van deze verordening. Maar het kan in bijzondere gevallen ook gaan om bijkomende kosten die een persoon maakt die op eigen gelegenheid re-integratie activiteiten onderneemt, die evenwel door het college noodzakelijk worden geacht voor zijn arbeidsinschakeling.

Artikel 21. Onvoorzien en nadere regels

Dit artikel is bedoeld als een vangnetartikel. Waar de verordening onvoldoende aansluit bij een bijzondere situatie uit de praktijk, kan het college een besluit nemen om daarin te voorzien. Dit kan in een individueel geval zijn waarin de verordening niet voorziet. Dit kan ook door het college nadere regels over de uitvoering van deze verordening te laten vaststellen.

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 22 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van een van de 'oude' re-integratieverordeningen uit de tijd van voor de gemeentelijke herindeling (genoemd in het eerste lid), 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 4 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in het tweede lid geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van twaalf maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de betreffende 'oude' re-integratieverordening Wet werk en bijstand. 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 twaalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

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

Voortzetting is niet mogelijk

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

Ten aanzien van de voorzieningen als bedoeld in het tweede en derde lid blijven de 'oude' re-integratieverordeningen van toepassing. Dit staat in het vierde lid.

1

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

2

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

3

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

4

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

5

Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 20 – 21.

6

Kamerstukken II 2016/17, 4 578, nr. 3, blz. 22.

7

Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

8

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

9

Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

10

Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

11

Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 6-7.

12

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

13

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

Ziet u een fout in deze regeling?

Bent u van mening dat de inhoud niet juist is? Neem dan contact op met de organisatie die de regelgeving heeft gepubliceerd. Deze organisatie is namelijk zelf verantwoordelijk voor de inhoud van de regelgeving. De naam van de organisatie ziet u bovenaan de regelgeving. De contactgegevens van de organisatie kunt u hier opzoeken: organisaties.overheid.nl.

Werkt de website of een link niet goed? Stuur dan een e-mail naar regelgeving@overheid.nl