VERORDENING RE-INTEGRATIE PW, IOAW, IOAZ GEMEENTE Staphorst 2018

De raad van de gemeente Staphorst;

gelezen het voorstel van burgermeester en wethouders van Staphorst van 13 november 2018, nummer…

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet.

BESLUIT
Vast te stellen de Re-integratieverordening PW, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen
In deze verordening wordt verstaan onder:
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
- experiment: in tijd en plaats beperkte proef ter verkrijging van nieuwe, onbekende resultaten.
- afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk zonder ondersteuning.
- kwetsbare werknemer is de persoon die behoort tot de doelgroep Participatiewet
- startkwalificatie: een diploma vwo of een diploma havo of een diploma mbo 2 of hoger;
- voorziening: een verstrekking van een product of dienstverlening van de gemeente aan haar inwoner of aan een organisatie.
- wet: Participatiewet (Pw).

Hoofdstuk 2. Beleid

Artikel 2. Beleid en evenwichtige verdeling
1. Het college biedt aan inwoners ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college onderzoekt nauwkeurig de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een inwoner om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen. Het college legt dat vast in het persoonlijk actieplan van de betreffende bewoner.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
    a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
    b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Een voorziening is mogelijk ten behoeve van organisaties met of zonder winstoogmerk.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
1. Het college stelt in het persoonlijke actieplan, na overleg met de belanghebbende, vast welke voorziening wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep.

2. Het college bepaalt de voorwaarden waaronder de voorziening wordt aangeboden, bijvoorbeeld een budgetplafond of een bijdrage door de persoon uit de doelgroep.
3. 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, van de wet;
    d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
    e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
    f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
    g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. 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 5. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. De scholing kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura
3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    a. het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven; en
    b. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; of
    c. het leidt tot duurzaam werk.

Artikel 6. Werkervaringsplek en proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkervaringsplek of proefplaatsing aanbieden als deze een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.
3. Een werkervaringsplek kan worden aangeboden voor maximaal 6 maanden. Indien de arbeidsmarktkansen worden vergroot, kan dit eenmalig worden verlengd. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
    a. het doel van de werkervaringsplek; en
    b. de werkzaamheden van de stagiaire; en
    c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
4. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden. Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn dat:
    a. de proefplaatsing 3 maanden achtereenvolgens wordt uitgevoerd welke periode 1x kan worden verlengd met maximaal 3 maanden; en
    b. de proefplaatsingsduur is gekoppeld aan het dienstverband; en

c. alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing; en
d. aan de proefplaatsing een overeenkomst ten grondslag ligt; en
e. de werkgever de intentie uitspreekt om belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing in dienst te nemen.

5. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden gericht op de arbeidsinschakeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. De werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten ondertekenen de overeenkomst met een maximale looptijd van 2 jaar. De looptijd kan hierna worden verlengd tot maximaal 2 jaar.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100, - per 6 maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 8. 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 UWV 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 waarvoor een andere voorziening niet passend is en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut 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 Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
   a. arbeidsmatige dagbesteding of
   b. vrijwilligerswerk of
   c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk

Artikel 9 Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie op basis van de volgende voorwaarden:
   a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
   b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
   c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

   Het college kan advies inwinnen over het oordeel of de aanvrager tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
2. Het college gebruikt de onder lid 3 omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen. Het college kan hierbij advies inwinnen over de vaststelling van de loonwaarde van een persoon uit de doelgroep. Men neemt daarbij de onder lid 3 omschreven methode in acht.

3. Het college maakt gebruik van de loonwaardemethode om de loonwaarde van een persoon te bepalen.
    a. Het college neemt het advies van het werkbedrijf over de te hanteren loonwaardemethode in overweging.
    b. De loonwaardemethode is een objectieve meting van competenties gebaseerd op kennis van werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt eerst plaats na bedrijfsbezoek. De bepaling van loonwaarde wordt vastgelegd in een schriftelijk rapport met advies.
    c. Een loonwaarde wordt individueel bepaald als iemand aan 2 criteria voldoet:
        i. de persoon behoort tot de doelgroep;
        ii. er is een werkgever die werk tegen een bepaald cao salaris-aanbiedt.
    d. De loonwaarde wordt bepaald aan de hand van het inkomen dat ter beschikking wordt gesteld op basis van het cao van de werkgever, afgezet tegen de pretstatiemogelijkheid van de klant om een arbeidsprestatie te leveren.
    e. Periodiek kan de loonwaarde opnieuw worden bepaald.
4. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
    a. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimum loon voor de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon gedurende de arbeidsperiode of zoveel korter als het college redelijk acht.

Artikel 10. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever waaronder een detacheerder.
2. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning bieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12. 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 begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 13. Verwervingskosten

1. Het college kan aan een belanghebbende een vergoeding voor verwervingskosten bieden.
2. Verwervingskosten kunnen worden toegekend als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
    a. aanvaarding van arbeid voor minimaal 6 maanden leidt tot (gedeeltelijke) uitkeringsonafhankelijkheid van belanghebbende. Dit moet blijken uit een door de werkgever en belanghebbende getekende arbeidsovereenkomst;
    b. de arbeid wordt minimaal twaalf uren per week verricht;
    c. belanghebbende maakt in het kader van een re-integratietraject noodzakelijk geachte verwervingskosten, dit ter beoordeling van het college.
3. De hoogte van de verwervingskosten is maximaal € 300,-.

Artikel 14. Indienstnemingssubsidie kwetsbare werknemers

1. Het college kan een indienstnemingssubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De indienstnemingssubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met of zonder winstoogmerk.
3. De indienstnemingssubsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de indienstnemingssubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een daarvoor vastgesteld formulier.

4. De indienstnemingssubsidie bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende de arbeidsperiode, maar maximaal 1 jaar.
5. Het college bepaalt bij de subsidieverlening de tijdstippen en wijze van uitbetaling. Het college kan voorschotten verstrekken op de subsidie welke worden verrekend met de vaststelling.
6. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt, geen andere substantiële financiële tegemoetkomingen worden verstrekt en voldaan wordt aan Europese regelgeving.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 15. Innovatie

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

Artikel 16. *Intrekking oude verordening en* overgangsrecht

1. De Verordening Re-integratie Pw, IOAW, IOAZ gemeente Staphorst 2015 en de Verordening loonkostensubsidie participatiewet Staphorst 2015 worden ingetrokken.
2. Iemand die gebruik maakt van een voorziening op grond van de onder lid 1 genoemde verordeningen, behoudt deze voorziening voor de duur dat deze is verstrekt, maar maximaal 12 maanden voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening.

Artikel 17. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking met terugwerkende kracht op 1 januari 2018.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ Gemeente Staphorst 2018.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Staphorst van 11 december 2018.

T.C. Segers, voorzitter.

L. Roest-Jonkers, griffier.

ALGEMENE TOELICHTING VERORDENING RE-INTEGRATIE

Aanleiding

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 8a van de Participatiewet (Pw). Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers.
Er is gekozen voor een algemene, globale verordening die grotendeels overeenkomt met afspraken die regionaal, binnen het Regionaal Werkbedrijf, zijn gemaakt.

Wijzigingen verordening 2015
Als gevolg van een aantal wijzigingen in wet- en regelgeving in 2015 en 2016 dient de Verordening re-integratie Pw, IOAW en IOAZ 2015 te worden gewijzigd. Belangrijkste wijzigingen:

- De no-riskpolis is wettelijk geregeld. De verordeningsplicht op dit punt is vervallen. Dit artikel is hiermee vervallen per 1-1-2016. In de verordening is dit verwerkt.
- Beschut werk is verplicht opgenomen in de verordening. In de verordening 2015 was dit nog een zgn. ‘kan-bepaling’.

Algemeen

In de verordening moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. 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:
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en

Voorziening

Deze verordening regelt de verstrekking van re-integratievoorzieningen aan inwoners van de gemeente, werkgevers en andere relevante organisaties. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter, zoals bijvoorbeeld een proefplaatsing of een indienstnemingssubsidie aan een werkgever. Voorbeelden van verstrekkingen met een direct karakter zijn ondersteuning/begeleiding of een training van een klant. Elke voorziening is gericht op het zelforganiserende vermogen van de inwoner in relatie tot de arbeidsmarkt. De voorziening is daarmee afgestemd op de vraag van de werkgever én de mogelijkheden van de inwoner.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen
Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep
De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:
- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b, van de WIA en artikel 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 indienstnemingssubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- zonder uitkering; en,
- die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering
Op grond van artikel 8a Pw moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij wordt rekening gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen, inclusief de mensen met een handicap, conform het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.
In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen
De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Dit betekent bijvoorbeeld voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dat sociale activering de aangewezen voorziening is gericht op arbeidsinschakeling en dat voor mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt dit scholing is in de vorm van het halen van een VCA-certificaat. Zo weegt het college steeds per individueel geval af wat de meest adequate weg is richting werk.

Beëindigingsgronden
Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, derde lid, van deze verordening. Met de genoemde redenen wordt het volgende bedoeld:

- Bij a) wordt er verwezen naar een klant die zijn verplichtingen niet nakomt. zoals bijvoorbeeld het accepteren van arbeid, participeren in en meewerken aan een voorziening of inspanningen verrichten die zijn afgesproken in Plan van aanpak.
- Bij b) wordt er verwezen naar een klant die niet meer behoort tot de Participatiewet, en daarom geen aanspraak meer kan maken op de voorziening.

- Van c) is sprake als de klant betaald werk heeft gevonden[1] en in dat werk geen aanspraak hoeft te maken op ondersteunende voorzieningen of ondersteuning van de gemeente. Tenzij de klant nog voor een deel afhankelijk blijft van een bijstandsuitkering en onder de Participatiewet blijft vallen.
- Bij d) blijkt de aangeboden voorziening na evaluatie onvoldoende bij te dragen aan ontwikkeling / arbeidsinschakeling van de klant en kan daarom worden beëindigd.
- Toepassen van e) is aan de orde als er (grote) veranderingen hebben plaatsgevonden bij de klant en de voorziening daarom niet meer toereikend is. Voorbeelden hiervan zijn dat de klant in therapie grote stappen heeft gezet en daarom sociale activering niet meer een geschikte voorziening betreft of dat de klant in een auto-ongeluk betrokken is geweest en daarom niet meer kan deelnemen in de voorgestelde werkervaringsplek.
- Van f) is er sprake als de klant onvoldoende gebruik maakt van de aangeboden voorziening. Dit kan mogelijk leiden tot het opleggen van een maatregel en zodoende gevolgen hebben voor de hoogte van de uitkering van de klant.
- Dit lid verschilt met b) in de zin dat er aan sommige voorzieningen specifieke aanvullende eisen worden gesteld. Indien een klant bijvoorbeeld niet meer behoort tot de doelgroep of aan de aanvullende eisen behorend bij een voorziening.

Bij alle redenen van beëindiging dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet-uitkeringsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. 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.

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

[1] Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Een klant kan zelf ook komen met een vorm van sociale activering als dit bijdraagt aan arbeidsinschakeling op de lange termijn. Een taak genoemd voorbeeld is het schenken van koffie bij het verzorgingshuis.

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.

Maatwerk en ontwikkeling van de klant staan altijd voorop. Het is belangrijk dat goed wordt geëvalueerd voordat een volgende voorziening kan worden aangeboden door het college.

Artikel 5. Scholing
Het college kan scholing aanbieden aan een klant indien dat bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Dit is altijd maatwerk en het varieert van een startkwalificerende opleiding[2] tot een functiegerichte training (bv. Vca-certificering). Er moet altijd sprake zijn van het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt voor de klant in de zin van duurzame uitstroom of in ieder geval duurzaam werk.
Scholing is geïndiceerd voor mensen die zonder scholing geen kans maken op plaatsing op de arbeidsmarkt. Als die kansen er niet zijn, bijvoorbeeld omdat terugkeer naar het oude beroep onmogelijk is, behoort scholing tot de mogelijkheden. Hierbij wordt gekeken of men al in het bezit is van een diploma van een startkwalificerende opleiding, de arbeidsmarktrelevantie, de motivatie en cognitieve vaardigheden van een klant. Indien een kandidaat in aanmerking komt voor een lening van DUO voor de scholing wordt de scholing niet vanuit de gemeente vergoed.

Artikel 6. Werkervaringsplek en proefplaatsing
Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplek of proefplaatsing aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Het gaat dan om het algemeen om personen die langer dan 12 maanden buiten het arbeidsproces hebben gestaan.

Doel van de werkervaringsplek
De werkervaringsplek 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 werkervaringsplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s.

Doel van de proefplaatsing
Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een afstand tot de arbeidsmarkt zodat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.
Bij indienstneming moet sprake zijn van een dienstverband van minimaal 6 maanden, voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

[2] Havo, VWO of MBO niveau 2 opleiding of hoger

Voor de werkervaringsplek en een proefplaatsing moeten een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaringsplek worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Dit waarborgt dat het niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing
Een werkervaringsplek of proefplaatsing mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Er is sprake van verdringing als de vacature ook regulier ingevuld had kunnen worden. De klant staat centraal in ontwikkeling van werknemersvaardigheden (werkervaringsplek) of in het toetsen van de vaardigheden en competenties op een specifieke werkplek (proefplaatsing). Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 7. 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 (art 7 lid 3 Pw).

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.

Geen verdringing
Een participatieplaats mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Er is sprake van verdringing als de vacature ook regulier ingevuld had kunnen worden. De klant staat centraal met het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

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. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100, - per 6 maanden. De premie wordt vrijgelaten (artikel 31 lid2 sub j Pw).

Er kan verwarring ontstaan over de verschillen tussen verschillende voorzieningen. Hieronder is daarom schematisch de verschillen tussen tegenprestatie, vrijwilligerswerk (vorm van sociale activering), participatieplaats en werkervaringsplek weergegeven.

Tegenprestatie	Vrijwilligerswerk	Participatieplaats	Werkervaingsplek	Proefplaatsing
Korte duur	Onbeperkt	Maximaal 2 jaar, verlenging in uiterste geval mogelijk met maximaal zelfde termijn	Maximaal ½ jaar, verlenging in uiterste geval mogelijk met maximaal zelfde termijn	Maximaal 4 maanden, maar alleen met gegronde redenen dat proeftijd voor werkgever niet afdoende is
Nuttig voor de samenleving	Nuttig voor deelnemer en samenleving	Nuttig voor deelnemer als stap naar arbeidsmarkt	Nuttig voor de deelnemer in opdoen werknemers-vaardigheden	Nuttig voor de deelnemer en werkgever
Initiatief van gemeente	Initiatief van belanghebbende	Initiatief van gemeente	Initiatief van de gemeente	Initiatief van gemeente
Geen school, geen re-integratie-instrument	Mogelijke opstap naar werk	Re-integratie-instrument, scholing mogelijk	Re-integratie-instrument, kan vorm van scholing zijn	Toets of iemand beschikt over concrete vaardigheden op een werkplek
Verplicht	Niet verplicht	Verplicht	Verplicht	Verplicht
Onbeloond en met behoud van uitkering, geen premie of beloning	Onbeloond met behoud van uitkering. Onkosten-vergoeding mogelijk.	Met behoud van uitkering. Eventueel premie.	Met behoud van uitkering	Met behoud van uitkering

Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een persoon 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 UWV 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). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

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) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Stap 1: advies UWV (UWV)

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet), verricht het UWV voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Dit wordt uitgevoerd op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk. Het college kan ook zonder advies van het UWV een voorziening beschut werk aanbieden, wanneer op basis van een onderzoek door het college is vastgesteld dat iemand aangewezen is op een beschutte werkomgeving.

Het UWV verricht de hier bedoelde werkzaamheden op verzoek van gemeente dan wel betrokkene. Een dergelijk verzoek kan alsdan 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.

Stap 2: besluit gemeente
Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

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, bij maatschappelijke organisaties of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan ook zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

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 beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan wordt een wachtlijst gehanteerd en krijgt deze persoon in principe voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit is conform de bedoeling van de wetgever.

Artikel 9. Loonkostensubsidie

1. ***Vaststelling doelgroep***

In artikel 10c van de Pw is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

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

In artikel 10c van de Pw is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. In lid 1 van artikel 9 van deze verordening is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Pw. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren. Het college draagt dan de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

2. ***Vaststelling loonwaarde***

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

In lid 3 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

3. ***Wijze bepalen loonwaarde***

De afgelopen jaren is naar tevredenheid gewerkt met de Dariuz Works loonwaardemethodiek. Er zijn naast de loonwaardemethodiek van Dariuz nog een tweetal gelijkwaardige methodieken. Deze verordening laat de mogelijkheid open om in samenwerking met partners in het Regionaal Werkbedrijf nog te kiezen voor één van de andere gevalideerde methodieken. Dariuz-methodiek is ontwikkeld vanuit kennis op het gebied van uitstroom van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het systeem heeft
een wetenschappelijke basis waarmee voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een bijdrage wordt verzorgd aan effectieve en efficiënte re-integratie.

Het ligt voor de hand te kiezen voor een betrouwbare methode die de competenties van de werknemer of potentiële werknemer meet. Het systeem dient ervaring en kennis te hebben van functies en arbeidsomstandigheden aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt eerst plaats na bedrijfsbezoek. De theoretische meting wordt geverifieerd aan de praktijk en/of beoogde werkplek. Periodiek kan de loonwaarde opnieuw worden bepaald. Immers iemand kan groeien in zijn functie; competenties en capaciteiten kunnen wijzigen.

Artikel 10. Detacheringsbaan
De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden waaronder ook een verband op detacheringsbasis om werkervaring op te doen.

Het college zorgt ervoor dat een persoon uit de doelgroep een dienstverband krijgt aangeboden. Dat kan door een derde. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. Voor de gemeente Staphorst kan een detacheringsbaan bijvoorbeeld via de gemeenschappelijke regeling Reestmond plaatsvinden. Een detacheringsbaan kan worden ingezet indien de werkgever het een te groot risico vindt om de klant zelf een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Dit kan bijvoorbeeld zijn vanwege functionele beperkingen van de klant.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject
Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

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[3] die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning
In het artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het moet gaan om een systematische ondersteuning voor de werknemer. Het gaat hier om een veel toegepast instrument, bijvoorbeeld valt een jobcoach en stage-jobcoach hieronder. Die ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. 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. Verstrekking aan de werknemer of de werkgever kan plaatsvinden in natura of geld.

Zelfstandig bedrijf
Aan een niet-uitkeringsgerechtigde of een bijstandsgerechtigde kan ter voorbereiding voor het starten van een bedrijf of zelfstandig beroep ook een noodzakelijke voorziening worden geboden. Een voorziening kan bestaan uit begeleiding of onderzoek door een deskundige.
Ook de startende zelfstandige kan behoefte hebben aan en een beroep doen op deze voorziening. De gevestigde zelfstandigen valt niet onder de doelgroep ex artikel zeven lid 1 Pw.

[3] 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.

Artikel 13. Verwervingskosten
Deze voorziening beoogt de indiensttreding voor de potentiële werknemer te vereenvoudigen. Soms is de afwezigheid van een fiets, werkschoenen bij Staphorst Werkt! of iets dergelijks een blokkade voor indiensttreding. Deze voorziening biedt daarvoor een oplossing. Ook reiskosten kunnen worden verstrekt onder verwervingskosten.

Artikel 14. Indienstnemingssubsidie kwetsbare werknemers
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

De hier bedoelde indienstnemingssubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt kwetsbare personen in de doelgroep. Het betreft een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de indienstnemingssubsidie. Het betreft verschillende groepen personen.

Compensatie
Het doel van de indienstnemingssubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever iemand niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een indienstnemingssubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. In het vierde lid is de maximaal toe te kennen indienstnemingssubsidie opgenomen.

Geen verdringing
Een indienstnemingssubsidie mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Er is sprake van verdringing als de vacature ook regulier ingevuld had kunnen worden. De indienstnemingssubsidie wordt ingezet, omdat het van de werkgever logischerwijs niet kan worden verwacht de last van het volledige loon zelf te dragen en het geen loonkostensubsidie betreft. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

Artikel 15. Innovatie
Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie.
In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Artikel 16. Overgangsrecht
In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de vorige re-integratieverordening of de verordening loonkostensubsidie, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordeningen.

Voor het behoud van de lopende voorzieningen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor maximaal 1 jaar of voor de duur dat de voorziening is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd.

Artikel 17. Inwerkingtreding
Dit artikel spreekt voor zich.