Re-integratieverordening gemeente Arnhem 2015 *(geconsolideerde versie)*

DE RAAD VAN DE GEMEENTE ARNHEM

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 25 november 2014, nummer 2014-11-00910

gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet

voorts gelet op de EG-verordening de-minimissteun (Nr. 1407/2013) en de Algemene groeps-vrijstellingsverordening (Nr. 651/2014)

besluit:

vast te stellen de volgende verordening

Re-integratieverordening gemeente Arnhem 2015

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. wet: Participatiewet;
b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
d. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
e. belanghebbende: een persoon die behoort tot de doelgroep van deze verordening als bedoeld in artikel 2 en die aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt geboden;
f. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Arnhem;
g. traject: een met een persoon die behoort tot de doelgroep overeengekomen dan wel door het college opgelegd geheel van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.

Artikel 2 Doelgroep

Tot de doelgroep van deze verordening behoren personen voor wie het college verantwoordelijk is voor de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet met inachtneming van artikel 7, derde lid, van de wet.

Artikel 3 Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen. Het college houdt daarbij rekening met de aard en omvang van door het college te bepalen doelgroepen en de voorzieningen die het meest geschikt zijn voor de personen die behoren tot die doelgroepen.
2. Het college stelt bij het bepalen van het aanbod prioriteiten in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
3. Het college bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor zover die nodig zijn voor het volgen van een traject of voor deelname aan een voorziening of voor het bereiken van het doel van een traject of een voorziening.
4. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen aan een persoon die behoort tot de doelgroep van deze verordening rekening met:
   a. de afstand tot de arbeidsmarkt van die persoon;
   b. de omstandigheden en functionele beperkingen van die 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/behoort tot de doelgroep beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

5. Het college stelt het re-integratiebeleid vast, waarin wordt aangegeven:
   a. een omschrijving van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen;
   b. het beschikbare budget en een verdeling van de beschikbare middelen over de voorzieningen.
6. Periodiek brengen burgemeester en wethouders verslag uit aan de raad van de resultaten van het re-integratiebeleid.

Artikel 4 Subsidie- en budgetplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Indien van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, wordt bij de bekendmaking van het plafond de wijze van verdeling van de beschikbare middelen bekend gemaakt.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een plafond kan niet worden vastgesteld op een hoger bedrag dan het op de begroting beschikbaar gestelde bedrag.

Artikel 5 Verplichtingen belanghebbende

1. Onverminderd andere verplichtingen die gelden op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ, gelden voor een belanghebbende de volgende verplichtingen:
   a. het verstrekken van de inlichtingen aan het college die nodig zijn voor het bepalen van een geschikt traject en/of een geschikte voorziening;
   b. het verlenen van medewerking aan een onderzoek als bedoeld in artikel 7, derde lid;
   c. het naar vermogen uitvoering geven dan wel meewerken aan de verschillende onderdelen van een traject of een voorziening;
   d. na te laten hetgeen de realisatie van het doel van het traject of de voorziening belemmert;
   e. het zich jegens de begeleiders en andere betrokkenen binnen het traject of de voorziening onthouden van zeer ernstige misdragingen als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van de wet;
   f. indien van toepassing, het verlenen van medewerking aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet.
2. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden. Het college neemt deze verplichtingen op in een beschikking gericht aan belanghebbende.

Hoofdstuk 2 Ondersteuning en voorzieningen

Artikel 6 Algemene bepalingen

1. Ondersteuning is gericht op arbeidsinschakeling of als dit nog niet mogelijk is op maatschappelijke participatie.
2. Ondersteuning kan worden geboden in de vorm van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties, of het aanbieden van één of meer voorzieningen, al dan niet in de vorm van een traject.
3. Het college kan voordat besloten wordt tot ondersteuning een onderzoek doen naar de mogelijkheden van een belanghebbende en naar de geschiktheid voor hem van de voorziening of andere vormen van ondersteuning. Dit onderzoek kan in opdracht van het college ook door derden worden verricht.
4. Bij de inzet van voorzieningen kiest het college voor die voorziening die beschikbaar, adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
5. Er bestaat geen recht op ondersteuning of inzet van een voorziening indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar het oordeel van het college in voldoende mate bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
6. Er bestaat geen recht op inzet van een voorziening als het subsidie- of budgetplafond, dat voor de betreffende voorziening is vastgesteld, is bereikt.

Artikel 7 Beëindiging van een voorziening, verlaging van de uitkering en terugvordering van kosten

1. Het college beëindigt een voorziening indien:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen 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. de voorziening 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 of de wet worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Indien een persoon die een uitkering op grond van de wet, IOAW of IOAZ ontvangt en gebruik maakt van een voorziening, zijn verplichtingen niet nakomt verlaagt het college de uitkering van die persoon conform hetgeen hierover is bepaald in de van toepassing zijnde maatregelverordening.
3. Indien een persoon die geen uitkering ontvangt op grond van de wet, IOAW of IOAZ en gebruik maakt van een voorziening, zijn verplichtingen niet nakomt, kan het college de kosten van een voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen van die persoon.
4. Het college neemt de besluiten, bedoeld in het eerste lid onder a, het tweede en het derde lid van dit artikel niet:
   a. wanneer de daar bedoelde gedragingen van de persoon die deelneemt aan de voorziening niet of slechts in geringe mate verwijtbaar zijn;
   b. wanneer het doelmatiger is dat de voorziening wordt gecontinueerd; of
   c. wanneer er sprake is van dringende redenen.

Artikel 8 Participatieplaats / werkervaringsplaats

1. Het college kan op aanvraag subsidie verstrekken aan organisaties voor de begeleiding van personen die in het kader van een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten bij de betreffende organisatie.
2. De subsidie wordt onder de volgende voorwaarden verstrekt:
   a. inzet van de participatieplaats is voor de deelnemer door het college geïndiceerd;
   b. de aanvrager begeleidt de deelnemer op adequate wijze bij het werkproces en stelt faciliteiten beschikbaar voor het realiseren van de vastgestelde ontwikkeldoelen van de deelnemer;
   c. de deelnemer verricht minimaal 10 uur en maximaal 32 uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden;
   d. de werkgever draagt zorg voor verzekering tegen risico van ongevallen en wettelijke aansprakelijkheid van de deelnemer gedurende het project.
3. De in het eerste lid bedoelde subsidie wordt voor de duur van maximaal een jaar verstrekt en bedraagt maximaal € 500 per maand.
4. Het college kan bij toepassing van het eerste lid voorschotten verstrekken.
5. Het college stelt de in het eerste lid bedoelde subsidie binnen twee maanden na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie werd verleend ambtshalve vast.
6. Het college verstrekt elke zes maanden een premie aan personen met een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ, die in het kader van een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet arbeid verrichten. De hoogte van de premie houdt verband met het aantal te werken uur in het voorafgaande half jaar en bedraagt per jaar niet meer dan de laagste kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk, bedoeld in artikel 7, onderdeel h, van de Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ of diens rechtsopvolger.
7. De premie wordt niet verstrekt indien:
   a. de persoon in het voorafgaande half jaar naar het oordeel van het college onvoldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling;

b. de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen in het voorafgaande half jaar zijn geschonden.
8. De premie kan zonder voorafgaande verlening verstrekt worden.
9. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op andere werkervaringsplaatsen, met dien verstande dat de in het eerste lid bedoelde subsidie ook verstrekt kan worden als de deelnemer onder de 27 jaar is. Onder werkervaringsplaats wordt hier verstaan een additionele werkplek, niet zijnde een participatieplaats, waarbij personen met behoud van uitkering werkervaring kunnen opdoen en het leeraspect centraal staat.

Artikel 9 Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon 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 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 wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de wet, 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 voorziening Activerend werk, Begeleid werk of een vergelijkbare voorziening aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.
5. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

Artikel 10 Loonkostensubsidie

1. Het college stelt op aanvraag of ambtshalve vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de wet. Hierbij worden de volgende criteria in acht genomen:
   a. die persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie; of
   b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de wet.
2. Het college kan zich met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laten adviseren door een externe organisatie die daarbij de in het eerste lid neergelegde criteria in acht neemt.
3. Voor de bepaling van de loonwaarde maakt het college gebruik van een loonwaardemethodiek die voldoet aan de minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde die zijn neergelegd in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. Het college kan zich bij de bepaling van de loonwaarde van een persoon laten adviseren door een externe organisatie die daarbij de in het derde lid bedoelde eisen in acht neemt.
5. Het college kan bij verstrekking van een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet, voorschotten verstrekken.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning, werkgevers - / jobcoaching

1. Het college kan als een werkgever een dienstverband aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en waarvan is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, vanaf het moment van aanvang van het dienstverband de volgende voorzieningen op aanvraag inzetten:
   a. het verstrekken van een subsidie aan de werkgever als tegemoetkoming in de kosten voor het inzetten van een interne begeleider;

b. het inzetten van externe werkgeverscoaching met als doel dat de werkgever op termijn zelf de persoon ten behoeve van wie ondersteuning nodig is kan begeleiden, of indien dit nog niet mogelijk is, externe jobcoaching van de werknemer.

2. De in het eerste lid, aanhef en onder a bedoelde subsidie wordt alleen verstrekt indien de interne begeleider met succes een HARRIE-training of andere erkende jobcoachtraining heeft afgerond
3. De in het eerste lid, aanhef en onder b bedoelde voorzieningen worden alleen verstrekt indien de externe werkgevers-/jobcoach werkzaam is bij een door het UWV erkende jobcoachorganisatie, of anderszins erkend of gecertificeerd is en het college van oordeel is dat de betreffende coach beschikt over voldoende kwaliteiten om de noodzakelijke ondersteuning te bieden.
4. Indien het dienstverband vooraf gegaan wordt door een proefplaatsing van maximaal drie maanden, kan het college de voorzieningen bedoeld in het eerste lid inzetten vanaf het moment van aanvang van de proefplaatsing.
5. Bij inzet van de in het eerste lid bedoelde voorzieningen wordt uitgegaan van de begeleidingsbehoefte met inachtneming van het volgende:
   a. de in het eerste lid bedoelde voorzieningen worden verstrekt voor de duur van maximaal 1 jaar met de mogelijkheid van verlenging op aanvraag tot maximaal 3 jaar;
   b. de in het eerste lid, aanhef en onder a bedoelde subsidie wordt bij een arbeidsovereenkomst voor een jaar of langer en voor 24 uur per week of meer, verstrekt tot een bedrag van maximaal €2.700,- per jaar. Bij een arbeidsovereenkomst voor minder dan 24 uur per week of voor korter dan een jaar, wordt dit bedrag naar rato naar beneden vastgesteld.
6. Het college kan in incidentele gevallen als zij het noodzakelijk acht voor de arbeidsinschakeling van een persoon, besluiten af te wijken van de in het vorige lid genoemde maxima.
7. Het college kan indien op grond van het eerste lid, aanhef en onder a een subsidie wordt verstrekt, voorschotten verstrekken.
8. Het college stelt indien op grond van het eerste lid, aanhef en onder a een subsidie wordt verstrekt, de subsidie binnen twee maanden na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie werd verleend ambtshalve vast.

Artikel 12 Subsidie plaatsingskosten

1. Het college kan op aanvraag aan een werkgever die in het kader van een werkgelegenheidsproject een arbeidsovereenkomst aangaat met meerdere personen die behoren tot de doelgroep subsidie verstrekken als tegemoetkoming in de extra kosten voor de plaatsing van die personen in het project.
2. De subsidie wordt verstrekt voor de duur van maximaal een jaar en bedraagt per persoon maximaal € 500,- per maand.
3. Het college kan bij toepassing van het eerste lid voorschotten verstrekken.
4. Het college stelt de subsidie binnen twee maanden na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie werd verleend ambtshalve vast.

Artikel 13 Vervallen

Artikel 13a Tijdelijke bijverdienbeloning voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025

1. Het college verstrekt ambtshalve over de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 telkens per tijdvak van zes respectievelijk 12 maanden een bijverdienbeloning ter stimulering van de arbeidsinschakeling aan een belanghebbende ouder dan 27 jaar die recht heeft op een uitkering op grond van de wet respectievelijk IOAW of IOAZ, en die inkomsten uit arbeid heeft ontvangen.

2. Er bestaat geen recht op de bijverdienbeloning zolang de inkomstenvrijlating, bedoeld in artikel 31, tweede lid, aanhef en onder n van de wet, artikel 8, tweede lid van de IOAW of artikel 8, derde lid van de IOAZ toegepast wordt ten aanzien van belanghebbende.

3. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet ten aanzien van personen die op 1 juli 2023 reeds gebruik maken van de inkomstenvrijlating, bedoeld in artikel 31, tweede lid, aanhef en onder n van de wet, artikel 8, tweede lid van de IOAW of artikel 8, derde lid van de IOAZ.

4. De bijverdienbeloning wordt achteraf vastgesteld over het voorafgaande tijdvak van zes maanden indien belanghebbende een uitkering op grond van de wet ontvangt. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende tijdvakken:
   a. eerste tijdvak: juli tot en met december 2023;
   b. tweede tijdvak: januari tot en met juni 2024

c. derde tijdvak: juli tot en met december 2024
d. vierde tijdvak: januari tot en met juni 2025.

5. De hoogte van de bijverdienbeloning voor een belanghebbende die een uitkering op grond van de wet ontvangt, is afhankelijk van de hoogte van het inkomen in het voorafgaande tijdvak van zes maanden zoals bedoeld in het vorige lid en bedraagt niet meer dan het in artikel 31, lid 2, onder j van de wet genoemde bedrag per jaar.

6. De bijverdienbeloning wordt achteraf vastgesteld over het voorafgaande tijdvak van 12 maanden indien belanghebbende een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ ontvangt. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende tijdvakken:
   a. eerste tijdvak: juli 2023 tot en met juni 2024;
   b. tweede tijdvak: juli 2024 tot en met juni 2025.

7. De hoogte van de bijverdienbeloning voor iemand die een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ ontvangt, is afhankelijk van de hoogte van het inkomen in het voorafgaande tijdvak van 12 maanden zoals bedoeld in het vorige lid en bedraagt niet meer dan het in artikel 2:8, lid 1, onder b van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten genoemde bedrag per jaar.

Artikel 14 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing gericht op arbeidsinschakeling aanbieden indien het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument voor de belanghebbende naar het oordeel van het college niet haalbaar is en de scholing naar het oordeel van het college past bij de capaciteiten van belanghebbende en arbeidsmarktrelevant is.
2. Het college biedt aan een persoon die werkzaam is op een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a van de wet, voor zover deze niet beschikt over een startkwalificatie, een voorziening gericht op arbeidsinschakeling in de vorm van scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert en die de kans op inschakeling in het arbeidsproces vergroot, tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.

Artikel 15 Subsidie vrijwilligerswerk

1. In dit artikel wordt verstaan onder een vrijwilliger: een belanghebbende die niet bij wijze van beroep werkzaamheden verricht voor doorgaans een privaat- of publiekrechtelijk rechtspersoon die niet is onderworpen aan de heffing van de vennootschapsbelasting, of een sportvereniging of -stichting die op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 aan de vennootschapsbelasting is onderworpen.
2. Het college kan op aanvraag zonder voorafgaande verlening een subsidie verstrekken aan rechtspersonen als bedoeld in het eerste lid, als tegemoetkoming in de kosten voor het in stand houden van de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk ten behoeve van vrijwilligers die minimaal 17 uur per maand vrijwilligerswerk verrichten.
3. De hoogte van de subsidie bedraagt per kalenderjaar per vrijwilliger niet meer dan de laagste kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk, bedoeld in artikel 7 onderdeel h, van de Regeling WWB, IOAW en IOAZ of diens rechtsopvolger.
4. Het college kan bij toepassing van het tweede lid voorschotten verstrekken.
5. Het college stelt de subsidie binnen twee maanden na afloop van het tijdvak waarvoor de subsidie werd verleend ambtshalve vast.

Artikel 16 Subsidie voormalige ID-ers

1. In dit artikel wordt verstaan onder voormalige ID-er: de werknemer voor wie de werkgever voorheen op basis van het Besluit In- en Doorstroombanen werd ondersteund.
2. Het college kan aan een werkgever een subsidie verstrekken voor de instandhouding van de arbeidsovereenkomst met een voormalige ID-er als tegemoetkoming in de arbeidskosten, waartoe in ieder geval behoren loonkosten, begeleidingskosten en scholingskosten.
3. De subsidie, bedoeld in het tweede lid, wordt vanaf 1 juli 2012 slechts verstrekt aan de werkgever die de voormalig ID-er na 1 juli 2012 in dienst heeft onder de voorwaarden dat:
   a. ten behoeve van de voormalige ID-er tot 1 juli 2012 een subsidie op grond van de Nadere regels loonkostensubsidie voormalige ID-ers werd verstrekt;

b. de werkgever na 1 juli 2012 een deel van de arbeidskosten, ten bedrage van de loonwaarde, voor zijn rekening gaat nemen.

4. Het college houdt bij vaststelling van de hoogte van de subsidie, bedoeld in het derde lid, rekening met de voor de betreffende voormalige ID-er bepaalde loonwaarde.
5. Het college verstrekt ambtshalve aan een voormalige ID-er als stimulans voor de aanvaarding van een niet gesubsidieerde dienstbetrekking een premie bij aanvaarding van die betrekking ingeval dat leidt tot beëindiging van de subsidie, bedoeld in het tweede lid.
6. Het college kan bij toepassing van het tweede lid voorschotten verstrekken.

Artikel 17 Aanvullende vergoeding kinderopvang
Het college kan een aanvullende vergoeding voor noodzakelijke kinderopvang verstrekken

Artikel 18 Vergoeding overige noodzakelijke kosten
Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie voor zover daarvoor geen beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan.

Artikel 19 Overige voorzieningen
Het college kan ook andere dan in deze verordening genoemde noodzakelijke voorzieningen gericht op de arbeidsinschakeling of maatschappelijk participatie aanbieden.

Artikel 20 Uitbreiding doelgroep
Het college kan indien zij dat wenselijk acht voorzieningen met inachtneming van de Wet participatiebudget ook aanbieden aan personen die niet tot de doelgroep van deze verordening behoren.

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 21 Hardheidsclausule
Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 22 Intrekking oude regeling en overgangsrecht
1. De Re-integratieverordening, vastgesteld op 20 december 2011 en zoals laatstelijk gewijzigd bij raadsbesluit van 25 juni 2012 wordt ingetrokken.
2. De Re-integratieverordening, genoemd in het eerste lid, blijft van toepassing ten aanzien van een voorziening als bedoeld in artikel 10 van die verordening die tussen 1 januari 2015 en 31 december 2015 wordt toegekend aan een organisatie als gevolg van schriftelijke afspraken die vóór 1 januari 2015 met die organisatie zijn gemaakt en die voortduren na die datum.
3. Een persoon of organisatie die gebruik maakt van een vóór 1 januari 2015 toegekende voorziening op grond van artikel 10 of 11 van de 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 Re-integratieverordening, genoemd in het eerste lid voor de duur dat deze is verstrekt.
4. Een persoon of organisatie die gebruik maakt van een vóór 1 januari 2015 toegekende voorziening op grond van artikel 13 of 14 van de Re-integratieverordening, genoemd in het eerste lid, die moet worden gewijzigd of beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening, genoemd in het eerste lid, voor de duur:
   a. van drie maanden, gerekend vanaf 1 januari 2015, of
   b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode van drie maanden, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
5. De Re-integratieverordening, genoemd in het eerste lid, blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

Artikel 23 Inwerkingtreding
Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.

Artikel 24 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Arnhem in de openbare vergadering van 15 december 2014

De griffier, De voorzitter,

Toelichting

Algemeen
Doel van de Participatiewet is om iedereen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden, bij voorkeur regulier werk. Zo draagt de uitvoering van de Participatiewet bij aan de bredere ambitie van de Kadernota Veerkrachtige Samenleving Arnhem om zoveel mogelijk mensen mee te laten doen aan de maatschappij. Werk biedt de beste sociale zekerheid. De doelgroep van de wet bestaat uit mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op, al dan niet tijdelijke, ondersteuning om in hun bestaan te voorzien en/of op ondersteuning om aan het werk te komen.

Gemeenten beschikken met de Participatiewet over een breed scala aan instrumenten om participatie te bevorderen, bij voorkeur via een reguliere baan en, waar dat niet mogelijk is via andere vormen van participatie. Het gaat hierbij om bestaande en nieuwe instrumenten. Gemeenten kunnen deze instrumenten inzetten voor personen die in hun gemeente wonen en die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Gemeenten krijgen met de Participatiewet meer instrumenten in handen om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Daarvoor hebben gemeenten beleidsruimte en slagkracht nodig. Belangrijke uitgangspunten bij de uitwerking van de Participatiewet zijn voldoende beleidsruimte voor gemeenten en geen onnodige bureaucratie. Gemeenten bepalen zelf of zij ondersteuning aanbieden, en zo ja welke. De ondersteuning die zij aanbieden is toegesneden op die persoon.

Door de regering is beoogd en voorzien dat werkbedrijven op regionaal niveau afspraken maken over werkgeversdienstverlening. In de regio Arnhem is in samenwerking met de deelnemende gemeenten het proces voor toeleiding naar werk en werken met loonwaarde gezamenlijk uitgewerkt.
Op welke wijze en voor wie de gemeente Arnhem ondersteuning en re-integratie-instrumenten wil inzetten, binnen de kaders van de regionale afspraken, is vastgelegd in deze verordening, het Uitvoeringsplan Participatie en het Bestedingsplan Participatie(budget).

Alle inspanningen van belanghebbende en gemeente dienen te zijn gericht op arbeidsinschakeling. Onder arbeidsinschakeling wordt verstaan het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, zonder dat daarbij gebruik wordt gebruik van een daarop gerichte voorziening die door de gemeente wordt aangeboden. Met deze laatste beperking wordt aangegeven dat gesubsidieerde arbeid, als voorziening in het kader van deze wet, weliswaar algemeen geaccepteerde arbeid is maar geen einddoel kan zijn. De werknemer op een gesubsidieerde arbeidsplaats mag daarom van de gemeente verwachten dat zij zo nodig ondersteuning geeft, gericht op doorstroom naar ongesubsidieerd werk. Re-integratie is het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling. De wet stelt het college van burgemeester en wethouders daarvoor mede verantwoordelijk door de opdracht de cliënt bij zijn arbeidsinschakeling te ondersteunen. Daarbij wordt een voorziening aangeboden indien dit naar het oordeel van het college nodig is. Het primaat van arbeidsinschakeling laat onverlet dat de gemeente de mogelijkheid heeft een voorziening aan te bieden in plaats van arbeid als daarmee voor betrokkene de kans op duurzame arbeidsinschakeling wordt vergroot.

Voor het verstrekken van subsidies en van premies is een wettelijke basis in een verordening vereist. Hoewel de Algemene subsidieverordening (ASV) een basis biedt voor het college om nadere regels vast te stellen, is ten behoeve van de structuur van deze (Re-integratie-) verordening er voor gekozen om de subsidievormen die in het kader van de re-integratie worden ingezet op te nemen in deze verordening. Daarmee wordt ook tegemoet gekomen aan de jurisprudentie (o.a. LJN BD6943 en LJN BK2862) op dit punt.

Artikelsgewijs

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

Artikel 2 Doelgroep
De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft - in de gemeente Arnhem woonachtige - personen:
- die algemene bijstand ontvangen;

- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdeel b, artikel 35, vierde lid, onderdeel b en artikel 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;
- 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 IOAW;
- met een uitkering ingevolge de IOAZ;
- zonder uitkering;
en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.
Met dien verstande dat personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, van de Participatiewet niet onder de doelgroep van de verordening vallen. Dit betreft personen:
a. jonger dan 27 jaar die uit ’s Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen;
b. als bedoeld in artikel 41, vierde lid, van de Participatiewet die zich hebben gemeld om bijstand aan te vragen gedurende de vier weken na de melding, bedoeld in artikel 44 van de Participatiewet; of
c. aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, tenzij het betreft een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie of een persoon als bedoeld in het artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de Participatiewet.

Artikel 3 Evenwichtige verdeling en financiering
Het eerste lid geeft het college de specifieke opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening regels opnemen over de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Vijfde lid
Het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen en het beschikbare budget is onder andere vastgelegd in het Uitvoeringsplan Participatie en het Bestedingsplan Participatie(budget).

Artikel 4 Subsidie- en budgetplafond
De gemeente kan, om de financiële risico’s te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in de begroting gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente subsidie- en budgetplafonds instellen.

Het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd, dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient op grond van de Awb wel bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt.

Artikel 5 Verplichtingen belanghebbende
Re-integratie is niet vrijblijvend. Om daarover geen misverstand te laten bestaan, worden de verplichtingen ook al staan ze grotendeels in de wet vermeld, hier nogmaals vermeld. Naast de verplichtingen in de verordening genoemd en de verplichtingen genoemd in wet of regelgeving kan het

college aanvullende verplichtingen opleggen. Dat is met name van belang bij niet-uitkeringsgerechtigden. Bijstandsgerechtigden zijn reeds door het ontvangen van een uitkering aan bepaalde verplichtingen gehouden.

Artikel 6 Algemene bepalingen (over ondersteuning en 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. Zie ook het algemene deel van deze toelichting.
In dit artikel wordt benadrukt dat ondersteuning niet perse de inzet van een voorziening hoeft in te houden. Als het kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties.

Artikel 7 Beëindiging van de voorziening, verlaging van de uitkering en terugvordering van kosten
In het eerste lid wordt geregeld in welke gevallen het college een voorziening beëindigt. Onder beëindigen wordt hierbij bijvoorbeeld ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. 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 personen zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, 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.

Het tweede lid biedt de verbinding met de verschillende maatregelverordeningen. De maatregelenverordening regelt het opleggen van een maatregel indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet.
Echter, voor personen zonder uitkering, ANW-ers en personen in gesubsidieerde arbeid kan de gemeente de uitkering niet verlagen als maatregel. Daarom is in het derde lid de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen de gemeente (een deel van) de kosten die gemaakt zijn terug kan vorderen. Terugvordering dient dan te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek. Terugvordering van voorzieningen kan dus niet bij uitkeringsgerechtigden. Daartoe is de maatregelverordening passend.

Artikel 8 Participatieplaats / werkervaringsplaats
Bij werken met behoud van uitkering gaat het er om dat een uitkeringsgerechtigde arbeid verricht met behoud van uitkering, maar zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. 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.
In de Participatiewet wordt een specifieke vorm van werken met behoud van uitkering geregeld: de participatieplaats (artikel 10a van de Participatiewet). Hiervoor geldt dat een participatieplaats alleen ingezet kan worden bij personen die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ en die 27 jaar of ouder zijn.
In Arnhem kennen we werkervaringsplaatsen (voorheen leerbanen). Een werkervaringsplaats kan wel ingezet worden bij niet-uitkeringsgerechtigden en onder de 27 jaar. Hierbij kan een subsidie aan de werkgever verstrekt worden maar onder de 27 jaar wordt geen premie verstrekt (omdat die ogv art. 31 van de Participateiwet gekort moet worden)

Subsidie begeleidingskosten voor de werkgever (lid 2 t/m 6 en 9)
De 'werkgever' wordt gevraagd de begeleiding op zich te nemen en kan onder voorwaarden dan een subsidie, krijgen als tegemoetkoming in de hieraan verbonden kosten.
De subsidie kan voor de duur van maximaal één jaar worden verstrekt en bedraagt maximaal € 500,- per maand.

Premie voor de deelnemer (lid 7 t/m 9)

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats / werkervaringsplaats en 27 jaar of ouder is ontvangt een premie, voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de participatieplaats / werkervaringsplaats. Voorwaarden zijn onder andere dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal te werken uur en kent een maximum. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet.

Artikel 9 Beschut werk
Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (een indicatie beschut werk 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). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken (volume in uren) 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).

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.
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.
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 beschut 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. De bechut werkplekken worden binnen Activerend Werk of Begeleid Werk georganiseerd. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

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 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 beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Bovenop het geraamde aantal beschut werk plekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk (vijfde lid).

Artikel 10 Loonkostensubsidie
Met de Participatiewet krijgen gemeenten de mogelijkheid om een nieuwe vorm van loonkostensubsidie in te zetten die zo nodig structureel aan de werkgever kan worden verstrekt en die vanuit het Inkomensdeel wordt gefinancierd. Deze loonkostensubsidie is in de Participatiewet vastgelegd in artikel 10d. De werkgever betaalt de werknemer minimaal het wettelijk minimumloon (wml) of het toepasselijke cao-loon en hij draagt de werkgeverslasten. De gemeente verleent een loonkostensubsidie aan de werkgever ten bedrage van het verschil tussen bruto wml en de loonwaarde, met als maximum 70% van het wml. De loonwaarde is in artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet gedefinieerd als: het vastgesteld percentage van het rechtens geldende (bruto) loon voor de arbeid van iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie in een functie, naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer, die niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling (de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet) bepaalde vergoeding voor de werkgeverslasten. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie (eerste en tweede lid)
De loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet.
In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld dat op schriftelijke aanvraag of ambtshalve wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:
- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b,artikel 35, vierde lid onderdeel b,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 loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW, en
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 11, eerste lid, van de verordening is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onderdeel a ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. Onderdeel b ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.
In artikel 1 van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet wordt bepaald wanneer iemand mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Bij de vaststelling op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door een externe organisatie. Het college draagt in dat geval personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, de externe organisatie adviseert en neemt daarbij eveneens de in het eerste lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Vaststelling loonwaarde (derde en vierde lid)
Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Door de regering is beoogd en voorzien dat werkbedrijven op regionaal niveau afspraken maken over de te gebruiken methode voor loonwaardevaststelling. Een ministeriële regeling (de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet) biedt, zolang er geen afspraken op regionaal niveau gemaakt zijn door werkbedrijven, nadere regels omtrent minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie aan het werk gaan. Deze ministeriële regeling is mede gebaseerd op het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet, waarin is geregeld dat het college de loonwaarde vaststelt op basis van de feitelijke werkzaamheden van een persoon op de werkplek bij een werkgever, op basis van een objectieve beschreven methodiek en door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Naast de Participatiewet zelf biedt ook het besluit de bevoegdheid om nadere regels te stellen omtrent eisen ten aanzien van de bestanddelen die bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden betrokken, de functie waartegen de prestaties van de (potentiële) werknemer moeten worden afgezet en de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend. De Regeling loonkostensubsidie Participatiewet geeft invulling aan deze bevoegdheid. De regering meent dat de loonwaarde de prestatie van de potentiële werknemer moet weergeven. De loonwaarde wordt daarom vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Dit houdt ook in dat de regering vindt dat de additionele kosten niet in de loonwaarde, en dus niet in (één van) de elementen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid moeten worden betrokken. Onder additionele kosten worden kosten verstaan die gemaakt moeten worden om de werknemer op de werkplek te laten functioneren, zoals kosten van extra begeleiding en hulpmiddelen. Voor loonkostensubsidies ontvangt het college ook financiële middelen via het inkomensdeel en voor additionele kosten ontvangen gemeenten middelen via het participatiebudget.

In samenwerking met de deelnemende gemeenten in de regio Arnhem is een model en werkwijze rondom loonkostensubsidie binnen de Participatiewet ontwikkeld. Naar aanleiding hiervan wordt een aanbesteding voorbereid die niet voor eind 2015 wordt verwacht. Zolang er nog geen door het Werkbedrijf en de Minister goedgekeurde loonwaardemethodiek is voor onze (arbeidsmarkt)regio wordt de loonwaarde vastgesteld middels een methodiek die voldoet aan de minimumeisen die in de Regeling loonkostensubsidie participatiewet zijn vastgelegd (derde lid). Een externe organisatie kan het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (vierde lid). In de regio is er voor gekozen de loonwaardemeting in 2015 door het UWV uit te laten voeren.

Artikel 11 Persoonlijke ondersteuning, werkgevers- / jobcoaching
Om de groep mensen met arbeidsvermogen en met een arbeidsbeperking goed te ondersteunen, is het gewenst om extra instrumenten voor persoonlijke ondersteuning te kunnen inzetten. Daarbij kan gedacht worden aan interne jobcoaching of externe jobcoaching. In het kader van een gecoördineerde werkgeversbenadering is het van belang dat regiogemeenten en partners hierin gezamenlijk optrekken. Dit instrument wordt dan ook regionaal op dezelfde wijze vorm gegeven.

Als het college heeft vastgesteld dat een persoon zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, kan een voorziening verstrekt worden voor persoonlijke ondersteuning. Er zijn 2 opties:
1. Interne jobcoaching door opgeleide mentor: Indien de interne begeleider de HARRIE of andere erkende jobcoachtraining met succes heeft afgerond kan deze zelf de jobcoaching doen en hoeft geen externe jobcoach te worden ingezet. In dit geval kan een subsidie aan de werkgever verstrekt worden.
2. Externe werkgeverscoaching: De werkgever is zelf verantwoordelijk voor de begeleiding op de werkplek aan de werknemer. Hierbij wordt de werkgever ondersteund door een externe coach (volgens het ‘coach-de-coach’ principe). Doel is dat de werkgever zo snel mogelijk zelf in staat is om de werknemer goed te kunnen begeleiden. De jobcoach geeft zowel de werkgever als de collega’s van de werknemer advies over de wijze van begeleiding gelet op de beperkingen van de werknemer. Argument daarbij is tevens dat werkgevers vaak aangeven dat ze niet teveel en te vaak externe

jobcoaches over de vloer willen hebben; het verstoort het werkproces. Daarom wordt een kortdurende ondersteuning aan de werkgever zelf gegeven, met het doel de werkgever -en de collega's van de werknemer- te leren hoe om te gaan met (de beperkingen van) de werknemer. Als werkgeverscoaching nog niet wenselijk/mogelijk is, bestaat de mogelijkheid om een externe jobcoach aan te bieden die begeleiding op de werkplek geeft aan de werknemer. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainingsplan en is bereikbaar als er problemen of knelpunten ontstaan. In deze benadering staat de begeleiding van de werknemer centraal.Het blijft ook in dit geval wel de bedoeling dat toegewerkt wordt naar dat de werkgever gecoacht wordt om de werknemer zelf te kunnen gaan begeleiden. Deze externe jobcoach kan ook ingezet worden in uitzonderlijke gevallen als blijkt dat interne jobcoaching onvoldoende basis is voor een duurzame en succesvolle plaatsing.

Er worden uiteraard eisen gesteld aan de interne en de externe werkgevers- / jobcoach.
Voor de interne coach geldt dat deze een HARRIE training of een vergelijkbare training met succes afgerond moet hebben.
Voor de externe coach wordt er in beginsel uitgegaan van coaches die werkzaam zijn bij een door het UWV erkende jobcoachorganisatie. Maar ook coaches die anderszins erkend of gecertificeerd zijn en het college van oordeel is dat de betreffende coach beschikt over voldoende kwaliteiten om de noodzakelijke ondersteuning te bieden, kunnen ingezet worden.
De coaching kan ook al ingezet worden tijdens de proefplaatsining voorafgaand aan het dienstverband.
Kaders voor hoogte en duur van de voorziening zijn in het zesde lid vastgelegd. Uitgangspunt is dat zowel de interne als de externe werkgevers- / jobcoaching op maat worden ingezet waarbij gekeken wordt naar de begeleidingsbehoefte. In alle gevallen wordt er naar gestreefd dat de begeleiding tijdelijk is en gedurende het traject in intensiteit afneemt totdat geen extra begeleiding meer nodig is.

Artikel 12 Subsidie plaatsingskosten
Indien nodig kan het college een extra subsidie verstrekken voor maximaal een jaar en maximaal €500,- per maand per persoon. Deze is bedoeld voor bijvoorbeeld extra interne begeleidingskosten in werkgelegenheidsprojecten waarbij meerdere personen tegelijkertijd worden geplaatst.

Artikel 13 Vervallen

Artikel 13a Tijdelijke bijverdienbeloning voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025
De bijverdienbeloning is een stimuleringspremie, bedoeld om parttime werk te stimuleren én te belonen. Als gemeente willen we dat zoveel mogelijk mensen hun mogelijkheden zo goed mogelijk gebruiken en meedoen in onze maatschappij. Voor iemand met een uitkering kan parttime werken een mooie eerste stap zijn om weer vertrouwd te raken met werk. Dat stimuleren en belonen we met de bijverdienbeloning. Dit geldt alleen voor personen die > 27 jaar. Er hoeft geen aanvraag ingediend te worden.
Het betreft een premie als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onder j van de Participatiewet die we kunnen vrijlaten tot het daar genoemde maximum.
De regeling is een proef en duurt tot juli 2025. Er kan dus alleen over de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een premie verstrekt worden op basis van dit artikel. (lid 1)

Lid 2 en 3
De bijverdienbeloning kan pas ná de reguliere inkomstenvrijlating ingezet worden. Voor personen die bij aanvang van de regeling, op 1 juli 2023, reeds gebruik maken van de reguliere inkomstenvrijlating wordt een uitzondering gemaakt. In dat geval kunnen bij wijze van uitzondering wel beiden tegelijk ingezet worden.

Lid 4 t/m 7
Op het moment dat iemand zijn inkomsten doorgeeft gaan we ambtshalve de premie berekenen en uitkeren. Als iemand een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangt doen we dat per tijdvak van zes maanden (lid 4). Bij een uitkering op grond van de IOAW/ IOAZ doen we dat per tijdvak van 12 maanden (lid 6).
De hoogte van de bijverdienbeloning is afhankelijk van de hoogte van het inkomen (exclusief vakantietoeslag) in het voorafgaande tijdvak van zes (lid 5) of 12 (lid 7) maanden. De bijverdienbeloning kent ook een maximum. Dit maximum is gekoppeld aan wat we maximaal kunnen vrij laten.

Artikel 14 Scholing
Dit artikel maakt het voor het college mogelijk om scholing aan te bieden indien noodzakelijk in het kader van de arbeidsinschakeling of in het kader van een participatieplaats.

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

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

Artikel 15 Subsidie vrijwilligerswerk
Om de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk in stand te houden kan aan organisaties waar vrijwilligers werken een subsidie worden verstrekt.

Artikel 16 Subsidie voormalige ID-ers
In 1999 is de regeling In- en Doorstroombanen (ID-regeling) geïntroduceerd. Met deze regeling zijn gesubsidieerde banen in zowel de collectieve als ook de gesubsidieerde sector gerealiseerd. Met de invoering van Wet Werk en Bijstand in 2004 is de voormalige ID-regeling komen te vervallen. De gemeente is daarmee verantwoordelijk geworden voor de vormgeving van het beleid op het gebied van gesubsidieerde arbeid. Dit artikel biedt de grondslag voor het verstrekken van een subsidie aan werkgevers van voormalige ID-ers.
Als gevolg van door het Rijk opgelegde bezuinigingen is afbouwen van deze subsidies noodzakelijk. In de in november 2011 door de raad vastgestelde Contourennota is de doorwerking van deze bezuinigingen uitgewerkt. Een belangrijk punt daarin vormen de ID-banen. Uitgangspunt is dat per 1 juli 2012 de werkgevers de loonwaarde van de ID-er zelf moeten gaan betalen. De gemeente subsidieert niet meer de volledige kosten maar vult de loonwaarde aan.

Artikel 17 Aanvullende vergoeding kinderopvang
Dit artikel maakt het voor het college mogelijk om, indien noodzakelijk, aanvullende subsidie ter financiering van kinderopvang te verstrekken. Indien het beschikbare budget van de voorliggende voorziening uitgeput zou blijken te zijn, biedt dit artikel de mogelijkheid om vanuit de Participatiewet aanvullend middelen in te zetten.

Artikel 18 Vergoeding overige noodzakelijke kosten
Het komt incidenteel voor dat de belanghebbende extra kosten moet maken in het kader van arbeidsinschakeling. Dit artikel maakt het mogelijk dat het college noodzakelijke kosten die niet door een voorliggende voorziening worden afgedekt, kunnen worden verstrekt. Hierbij kan bijvoorbeeld aan kosten voor werkplekaanpassingen gedacht worden.

Artikel 19 Overige voorzieningen
Dit artikel maakt het mogelijk dat het college ook andere voorzieningen dan hierboven reeds genoemd kan aanbieden.

Artikel 20 Uitbreiding doelgroep
De voorzieningen kunnen op grond van dit artikel ook ingezet worden voor een bredere doelgroep, te weten de doelgroep van de Wet participatiebudget.

Artikel 21 Hardheidsclausule
Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 22 Intrekking oude regeling en 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, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de vorige 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 vorige 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 8, eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 22, derde en vierde lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. De Individuele plaatsingsbevorderende (IP) subsidie en de Uitloop-loonsuppletie-subsidie worden behouden voor de duur dat deze zijn verstrekt. De €JOB-premie voor parttime betaald werk, en de subsidie vrijwilligerswerk voor de organisatie en de bijbehorende onkostenvergoeding vrijwilligerswerk (Eurojob) voor de vrijwilliger worden behouden voor de duur van drie maanden gerekend van 1 januari 2015, of - als dit eerder is - voor de duur dat deze zijn verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de vorige re-integratieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een persoon geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling.
Ten aanzien van deze voortgezette voorzieningen blijft de ‘oude’ Re-integratieverordening van toepassing (artikel 22, vijfde lid, van deze verordening).

Daarnaast worden soms in het kader van een werkgelegenheidsproject overkoepelende afspraken met werkgevers gemaakt waar de inzet van IP-subsidie onderdeel van uitmaakt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de INU projecten. Het tweede lid van dit artikel regelt dat als deze schriftelijke afspraken voor 1 januari 2015 gemaakt zijn maar de IP subsidie pas in 2015 ingezet (verleend) gaat worden, artikel 10 van de ‘oude’ re-integratieverordening van toepassing blijft, zodat het inzetten van de IP-subsidie voor deze gevallen in 2015 mogelijk blijft.

Artikel 23 Inwerkingtreding en artikel 24 Citeertitel
Deze artikelen spreken voor zich.