

Re-integratieverordening 2018

De raad van de gemeente Hengelo,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 14 november 2017,

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 2018

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. De wet: De Participatiewet;
- b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: ingedeeld op trede 1, 2 of onderkant 3 van de participatieladder. Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- d. korte afstand tot de arbeidsmarkt: ingedeeld op trede 5 en 6 van de participatieladder. Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

HOOFDSTUK 2. BELEID EN FINANCIËN

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in de artikelen 6 tot en met 13 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een te ontwikkelen loonwaarde
2. Het college kan voorzieningen, bedoeld in artikel 5 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college rapporteert twee jaarlijks aan de gemeenteraad de doeltreffendheid van het beleid. Deze rapportage bevat het oordeel van de Cliëntenraad.

HOOFDSTUK 3. VOORZIENINGEN

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt nadere beleidsregels vast welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden; hierin wordt tevens opgenomen wanneer een voorziening door het college beëindigd kan worden
2. Het arbeidsmarktinstrumentarium kan worden aangepast en uitgebreid. Hiervoor worden nadere regels vastgesteld;

3. Een nader te bepalen organisatie adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

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

Artikel 5. Maatschappelijke participatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van maatschappelijke participatie;
2. Het college stemt de duur en omvang van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling;
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie;
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de persoon moet de mogelijkheden en capaciteiten hebben om de scholing binnen de gestelde termijn met goed gevolg af te kunnen ronden, en
 - b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, lid 3, sub a, van de wet.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten;
2. Het college vult deze mogelijkheid in, volgens de in artikel 5 genoemde maatschappelijke participatie.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep zoals omschreven in art. 7 lid 1 sub a van de wet, of;
 - b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
 2. Het college bepaalt, rekening houdend met de door de rijksoverheid vastgestelde minimum taakstelling en de bepalingen in artikel 3 van deze verordening:
 - a. de omvang van de participatievoorziening beschut werk, en
 - b. legt vast of, en zo ja, hoeveel additionele plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.
- In verband hiermee overlegt het college met het UWV, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

3. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden, en stelt hiervoor nadere uitvoeringsregels vast. Het college regelt daarin ook de volgorde waarin de geïndiceerde personen voor plaatsing op een beschutte werkplek in aanmerking komen.
4. Onverminderd het bepaalde in het eerste en derde lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat:
 - a. deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en
 - b. die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte 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.
5. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
6. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende ondersteunende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
7. Voor zover nodig worden de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. deelname aan vrijwilligerswerk;
 - b. (arbeidsmatige) dagbesteding;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. maatschappelijke participatie als bedoeld in artikel 5;
 - e. of andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 12. No-riskpolis

1. Een no-riskpolis biedt dekking tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekte. Voor een werknemer met no-riskdekking die ziek wordt ontvangt de werkgever een Ziektewet uitkering van het UWV. Deze uitkering compenseert de loonkosten voor de werkgever bij ziekte.
2. De no-risk polis is met de wet van 17 november 2016 structureel beschikbaar, ook voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafpraak en de mensen met de voorziening beschut werk.

Artikel 13. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon behoort tot de doelgroep conform artikel 7, lid 1, sub a of de doelgroep zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van de wet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid het minimum uurloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

3. Het college kan bij de vaststelling of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zich laten adviseren door een externe deskundige. Deze adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college verstrekt de subsidie alleen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college stelt de loonwaarde van een persoon vast aan de hand van het Koninklijk Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 6 oktober 2014 en de daarop gebaseerde Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 10 oktober 2014.
6. Een deskundige adviseert het college op basis van een gevalideerde methode over de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De deskundige neemt daarbij de in het vijfde lid bedoelde voorschriften in acht.
7. Het college kan in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, lid 1, sub b van de wet en artikel 10d, lid 5 van de wet) en in deze periode een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt. Het college stelt nadere regels over het verstrekken van loonkostensubsidie.

Artikel 14. Beleid

Burgemeester en wethouders kunnen ten behoeve van de uitvoering van deze verordening nadere beleidsregels vaststellen.

HOOFDSTUK 2. SLOTBEPALINGEN

Artikel 15. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening 2018.

Artikel 16. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2018 onder gelijktijdige intrekking van de Reintegratieverordening 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 7 december 2017

De griffier,



De voorzitter,



Toelichting op de Re-integratieverordening 2018

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk.

In het najaar van 2017 is de nota 'Werk maken van werk loont' besproken en vastgesteld. Hierin zijn de hoofdlijnen voor het re-integratiebeleid en participatiebeleid voor de periode 2016 – 2020 beschreven. Verder hebben zich met betrekking tot de instrumenten 'loonkostensubsidie' en 'beschut werk' wijzigingen in wet- en regelgeving voorgedaan. De hoofdlijnen en de wetswijzigingen zijn vertaald in een vernieuwde re-integratieverordening.

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); het College kiest bij de invulling van dit artikel (participatieplaats) voor onbeloonde activiteiten in het kader van Maatschappelijke Participatie (artikel 5). Een premie is hierbij niet aan de orde;
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet);
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet), en
- loonkostensubsidie (artikel 6, lid 2 van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet. Het betreft:

- die algemene bijstand ontvangen;
 - 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, 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 loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
 - personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
 - personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
 - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
 - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
 - personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

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

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

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

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

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

Grote afstand tot arbeidsmarkt

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

Korte afstand tot arbeidsmarkt

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

Overige voorzieningen

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

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Verslag doeltreffendheid

Het college rapporteert tweejaarlijks over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag bevat het oordeel van de cliëntenraad. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld maatschappelijke participatie en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk) worden ingezet.

Beëindigingsgronden

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in nog vast te stellen beleidsregels. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 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.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkervaringsplaats (WEP)

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

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden WEP

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

Doel van de WEP

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de WEP, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De WEP 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 WEP kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

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

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of

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

- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 5. Maatschappelijke participatie

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

Begrip sociale activering

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

Doelgroep sociale activering

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

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

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 maatschappelijke participatie nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Artikel 6. Detacheringsbaan

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

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

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

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

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

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie

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

Jongeren

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

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Het college kiest er vooralsnog niet voor een aparte voorziening als een Participatieplaats aan te bieden, maar personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt activiteiten te laten verrichten in het kader van maatschappelijke participatie (artikel 5). Daarbij is een premie-betaling niet aan de orde. In het kader van regionale afstemming van de instrumenten in de Participatiewet is dit nog onderwerp van nader overleg.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Doelstelling.

Op grond van artikel 8a, lid 1, sub e van de wet en artikel 10b, lid 5 en lid 7 van de wet is de gemeenteraad verplicht om in een verordening regels op te nemen over de voorziening beschut werk. Omdat beschut werk één van de voorzieningen is op grond van de wet, maakt dit artikel deel uit van de brede re-integratieverordening Participatiewet.

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, lid 1, sub a van de wet of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.

Doelgroep.

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, lid 1 van de wet). Daarbij gaat het om personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt.

Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, lid 6 van de wet). De voorziening beschut werk kan samen met de voorziening loonkostensubsidie worden ingezet (artikel 10b, lid 9 van de wet).

Aantal plekken beschut werk.

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, lid 6 van de wet) (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 22). Bij ministeriële regeling kan jaarlijks per gemeente het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk worden

bepaald (artikel 10b, lid 4 van de wet).

Daarnaast kan de gemeenteraad een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen (artikel 10b, lid 5 van de wet). In lid 2 van dit artikel wordt deze verantwoordelijkheid neergelegd bij het college, rekening houdend met de door de raad bepaalde budgettaire kaders. In lid 3 van dit artikel wordt geregeld dat het college een wachtlijst bijhoudt indien er meer geïndiceerde personen zijn dan beschikbare beschutte werkplekken. In het verlengde daarvan wordt ook aan het college overgelaten om – binnen de wettelijke kaders – in beleidsregels de plaatsingsvolgorde voor aanstelling op een beschutte werkplek te regelen.

Als de behoefte aan beschut werkplekken lager is en er daardoor minder beschut werkplekken worden gerealiseerd, heeft dit geen gevolgen voor de integratie-uitkering sociaal domein die gemeenten hebben ontvangen. Uitgangspunt is dat de behoefte blijkt uit het aantal door het UWV afgegeven positieve adviezen beschut werk. Het college moet personen voor wie een positief advies beschut werk is afgegeven een beschut werkplek aanbieden zolang het voor de gemeente in een jaar geraamde aantal beschut werkplekken nog niet is gehaald (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 9).

Andersom kan zich de situatie voordoen dat een persoon een positief advies beschut werk heeft gekregen en het minimumaantal beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd. Voor de gemeente vervalt in dat jaar dan de verplichting om deze persoon op een beschut werkplek te plaatsen. In lid 3 wordt geregeld dat deze persoon dan op een door het college bij te houden wachtlijst wordt geplaatst. Lid 4 bepaalt dat deze persoon in het volgende jaar bij voorrang in aanmerking komt voor de nieuw te realiseren plaatsen. Verder wordt het college opgedragen nadere beleidsregels vast te stellen voor het beheer van de wachtlijst.

Ambtshalve of op verzoek aanbieden voorziening beschut werk

Het college kan ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende een voorziening beschut werk aanbieden (artikel 10b, lid 1 van de wet).

Bij de ambtshalve aanbidding selecteert het college personen die mogelijk tot de doelgroep beschut werk behoren. In lid 5 wordt geregeld dat het college hiervoor uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert. Ten aanzien van de wijze waarop en in welke situaties het college deze voorselectie maakt, kan het college nader beleid ontwikkelen op grond van artikel 4, lid 2 van deze verordening. De personen worden vervolgens door het college voorgedragen aan het UWV met het verzoek om een advies beschut werk uit te brengen. Zie hierover verder Advies beschut werk door UWV.

Ook kan een belanghebbende zelf een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een beschut werkplek (artikel 10b, lid 1 van de wet). Hiertoe kan belanghebbende zich ook zelf, al dan niet met ondersteuning, bij het UWV melden. Het verzoek moet door belanghebbende zelf worden gedaan en niet door een ander, zoals bijvoorbeeld de werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert het UWV het college van de gemeente waar belanghebbende staat ingeschreven (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Als een persoon zelf een advies beschut werk bij het UWV aanvraagt, dan informeert het UWV het betreffende college over dit verzoek en het feit dat er een advies beschut werk zal volgen (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 5). De persoon zelf ontvangt een mededeling en een schets van de inhoud zodra het UWV advies heeft uitgebracht. Het besluit of de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, ontvangt de persoon van het college (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 20).

Advies beschut werk door het UWV

Zowel bij het ambtshalve aanbieden van de voorziening beschut werk, als bij het op verzoek aanbieden van de voorziening beschut werk, adviseert het UWV of belanghebbende behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, lid 2 en lid 3 van de wet). Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Dit is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8). De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 9).

Beoordeling door UWV

De beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het UWV op basis van de voorwaarden die gesteld zijn in het Besluit advisering beschut werk. Het UWV brengt binnen 8 weken advies uit nadat van het college of de belanghebbende een verzoek is ontvangen (artikel 2 lid 1 Besluit advisering beschut werk).

Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op (artikel 3 lid 1 Besluit advisering beschut werk):

- a) een of meer technische of organisatorische aanpassing die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- b) permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden aangeboden.

Alleen als minimaal een van de vragen genoemd onder a. of b. bevestigend wordt beantwoord tijdens het onderzoek, adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 3 lid 2 Besluit advisering beschut werk).

Dienstbetrekking

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, lid 1 van de wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, lid 1, sub f van de wet).

Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dan kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij 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 (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Voorzieningen.

In het zesde lid zijn de aanvullende voorzieningen vastgelegd die voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken.

Tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt, kan belanghebbende in aanmerking komen voor voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 10b, lid 7 van de wet). De invulling hiervan is afhankelijk van het gemeentelijk beleid. Dit is geregeld in lid 7 van dit artikel. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt, zal gezien het maatwerk-karakter van dat geval afhangen.

Rechtsbescherming

Zowel het besluit door het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort als het besluit om een beschut werkplek toe te kennen, zijn besluiten in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

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

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

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

het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

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

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 12. No-riskpolis

Mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon, worden zonder beoordeling door UWV in het doelgroepenregister opgenomen. Dit wordt 'de Praktijkroute' genoemd. Door deze wijziging kan een werkgever voor een grotere groep als voorheen bij ziekte gebruik maken van de no-riskpolis.

Ter bevordering van de arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten in de Participatiewet, zijn de voorwaarden voor de no-riskpolis aangepast. Met ingang van 1 januari 2016 is wettelijk geregeld dat UWV de no-risk polis ook uitvoert voor de doelgroep banenafpraak en mensen met de voorziening beschut werk. De no-risk polis is met de wet van 17 november 2016 structureel beschikbaar ook voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafpraak en de mensen met de voorziening beschut werk. Daardoor zijn werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking aannemen er tot in lengte van jaren van verzekerd dat zij er financieel niet voor opdraaien als deze werknemer ziek wordt.

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, lid 2, sub b van de wet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De no-riskpolis zorgt er dus voor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Artikel 13. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de wet).

Personen zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a van de wet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid, dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, lid 1, sub e van de wet).

Dit geldt ook voor personen zoals bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet waarbij een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:

a. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,

b. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
c. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen. In dat geval stelt het college de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever.

In artikel 10c van de wet 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 het tweede lid is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, lid 1, sub e van de wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Indien nodig laat het college zich bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie adviseren door een derde. Deze derde neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

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 lid 1 van de wet). 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. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon (die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie) verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, lid 1 sub g van de wet).

In artikel 8 wordt vermeld dat in nadere regels de methode wordt vastgelegd die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Het college maakt daarbij gebruik van een landelijk gevalideerde methodiek om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hiervoor zijn/worden regionale afspraken gemaakt binnen de arbeidsmarktregio Twente c.q. het regionaal werkbedrijf.

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

Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, lid 1, sub b, van de wet en artikel 10d, lid 5, van de wet). In deze periode wordt een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt ter hoogte van 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Het college stelt de loonwaarde vast over het tijdvak na de periode waarin forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend.

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.