

# Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019

De raad van de gemeente Renkum;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 13 augustus 2019;  
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 Participatiewet Renkum 2019.

## HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - *de wet*: de Participatiewet;
  - *de doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
  - *een afstand tot de arbeidsmarkt*: een persoon die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen op de arbeidsmarkt;
  - *loonkosten*: het brutoloon inclusief vakantiegeld en wettelijke werkgeverslasten;
  - *werkgever*: de persoon of organisatie voor wie beloonde, onbeloonde of onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht;
  - *voorzieningen*: de in hoofdstuk 2 en 3 van deze verordening bedoelde (re-integratie) voorzieningen.
  - *werkervaringsplaats*: een plek waar iemand werkervaring kan opdoen of leert functioneren in een arbeidsrelatie.
  - *Meeneembare voorzieningen*: een op een werknemer met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat niet aard en nagelvast is, dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten en waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
2. Alle overige begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.

## HOOFDSTUK 2. VOORZIENINGEN

### Artikel 2. Verlenen van voorzieningen

1. Het college kan ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen waarin in ieder geval wordt aangegeven welke voorzieningen het college aan welke personen binnen de doelgroep kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden binnen de door de gemeenteraad beschikbaar gestelde budgetten.
2. Het college houdt bij het verlenen van de voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Tot de omstandigheden als bedoeld in dit artikel behoren in ieder geval de zorgtaken van een persoon en de omstandigheid dat ten behoeve van een persoon een loonkostensubsidie kan worden verstrekt als bedoeld in

artikel 17 van deze verordening of dat een persoon gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
- b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

### **Artikel 3. Beëindigen van voorzieningen**

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2, van de wet;
  - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### **Artikel 4. Werkervaringsplaats**

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep;
  - 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. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de werkervaringsplaats krijgt aangeboden. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
  - c. de duur van de werkervaringsplaats.

### **Artikel 5. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen of kan participeren in de samenleving waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

## **Artikel 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 de werkgever en inlenende organisatie en 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 scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen de gestelde termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en
  - b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.

## **Artikel 8. Participatieplaats gericht op re-integratie**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten, gericht op re-integratie.
2. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de participatieplaats, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
  - c. de duur van de participatieplaats.
3. Het college verstrekt aan de persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ.
4. De premie, zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, bedraagt € 100,- per zes maanden, mits de persoon -ter beoordeling van het college- in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en de premie wordt elke zes maanden uitbetaald.
6. De werkgever is, na het eerste jaar, halfjaarlijks een vergoeding verschuldigd aan het college. Die stemt overeen met de hoogte van de premie als bedoeld in het vierde lid, zolang de additionele werkzaamheden door de persoon worden verricht.

## **Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken, of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;

- b. scholing als bedoeld in artikel 7;
- c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11;
- d. schulddienstverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

### **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 een persoon 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 heeft behaald.

### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning**

1. 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 een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt tenminste iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.
4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.
5. Indien de persoon als bedoeld in lid 1 vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
6. Het college betreft de persoon en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
  - a. een collega medewerker die:
    - i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
    - ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
    - iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;
    - iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
  - b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
    - i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;
    - ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
  - c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
    - i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten;
    - ii. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV';
    - iii. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.

## **Artikel 11a. Meeneembare voorzieningen**

1. Aan een werknemer kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:
  - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende tenminste zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
  - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week;
  - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
  - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de werknemer en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche.
2. In afwijking van lid 1 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
3. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
4. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

## **Artikel 12. No-riskpolis**

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
  - a. de werkgever een overeenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur, en
  - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en
  - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en
  - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
  - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis wordt verstrekt door het UWV.

## **Artikel 13. Proefplaatsing**

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
  - a. in de persoon van de werknemer gelegen factoren een langere periode noodzakelijk maken of
  - b. werknemer deze periode langer dan een week ziek is geweest of
  - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is of
  - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever tenminste de volgende onderdelen opgenomen:
  - a. het doel van de proefplaatsing;
  - b. de duur van de proefplaatsing;
  - c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;

- d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
  - e. de wijze van begeleiding;
  - f. een intentieverklaring dat de werkgever werknemer, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van tenminste 6 maanden aanbiedt voor tenminste het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van werknemer verlaagd moet worden.
  - g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
  - h. dat de werknemer de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.
5. De proefplaatsing wordt uitsluitend aangediend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 14. Loonkostensubsidie als re- integratievoorziening**

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoelt in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
  - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
  - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
  - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

#### **Artikel 15. Verwervingskosten**

Het college kan een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover deze niet door de werkgever of een voorliggende voorziening worden betaald. Het gaat hierbij onder andere om:

- reiskosten woon-werkverkeer;
- kosten voor kinderopvang.

#### **Artikel 16. Persoonsgebonden re-integratiebudget**

Als het naar het oordeel van het college noodzakelijk is, kan een voorziening worden toegekend in de vorm van een persoonsgebonden re-integratiebudget. Hieraan kan het college verplichtingen verbinden.

## HOOFDSTUK 3. LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR PERSONEN MET EEN LANGDURIGE ARBEIDSBEPERKING

### Artikel 17. Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een langdurige arbeidsbeperking een arbeidsovereenkomst sluit.
2. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet of als bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet, en
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

### Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

1. Het college bepaalt de wijze waarop de loonwaarde van een persoon wordt vastgesteld en neemt dit op in een uitvoeringsbesluit of in beleid overeenkomstig artikel 10d van de wet.
2. Overeenkomstig artikel 10d eerste lid onder b van de wet kan het college de vaststelling van de loonwaarde van een persoon zoals genoemd onder het eerste lid, in overleg met een werkgever, achterwege laten en de dienstbetrekking tot stand laten komen.
3. De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie als bedoeld in het tweede lid en artikel 10d onder het vijfde lid van de wet bedraagt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon, gedurende maximaal 6 maanden.
4. Het college wijst de organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.

## HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN

### Artikel 19. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 voor de duur waarvoor de voorziening is toegekend.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

### Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag van bekendmaking, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 met dien verstande dat de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2018 van toepassing blijft in het kader van het overgangsrecht als bedoeld in artikel 19 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2019.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 september 2019.

De voorzitter,  
A.M.J. Schaap

De griffier,  
mr. J.I.M. le Comte.

## TOELICHTING

### **Algemeen**

Deze verordening geeft uitvoering aan het artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers. In deze regels wordt het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak neergelegd.

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

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet);
- no-riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

### **Voorziening**

Deze verordening regelt de verstrekking van voorzieningen aan haar inwoners, werkgevers en andere relevante organisaties. Dit roept natuurlijk de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. De gemeente streeft naar verbetering van de situatie voor een inwoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter, bijvoorbeeld een proefplaatsing bij een werkgever en de no-riskpolis.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.



## **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Artikel 1. Begrippen**

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

#### *Doelgroep*

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, van de WIA en artikel 36, derde lid, 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.

## **HOOFDSTUK 2. VOORZIENINGEN**

### **Artikel 2. Verlenen van voorzieningen**

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 regelen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. In de verordening is bij een aantal voorzieningen specifiek opgenomen dat deze bedoeld zijn voor personen uit de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of functionele beperkingen (beschut werk, loonkostensubsidie). In dit artikel krijgt het college de opdracht om de verdeling verder in nadere regels uit te werken en hierbij rekening te houden met de wettelijke kaders.

Het feit dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap 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.

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet

bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

#### *Mantelzorg*

Er is een beleidsnota Mantelzorg waarin nader wordt omschreven wat onder Mantelzorg wordt verstaan.

### **Artikel 3. Beëindigen van voorzieningen**

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, artikel 35, vierde lid, onderdeel b en artikel 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit die arbeid 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 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.<sup>1</sup> Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

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

### **Artikel 4. Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (proefplaatsing, participatieplaats). 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 werkervaringsplaatsen weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte 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 werkervaringsplaats*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats 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 aangewezen is 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 werkervaringsplaats aan te bieden.

#### *Doel van de werkervaringsplaats*

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

#### *Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt*

Om de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord te beïnvloeden en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, gelden in elk geval de volgende aanwijzingen:

- Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
- Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten.
- Het verdient de voorkeur om de activiteiten die in het kader van de re-integratie worden verricht binnen de organisatie veel te laten wisselen en/of de mensen te laten rouleren over afdelingen en organisatie-onderdelen. Dit benadrukt het incidentele karakter van de activiteiten en kan voor belanghebbende bovendien extra leerzaam zijn.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

### **Artikel 5. Sociale activering**

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

### *Begrip sociale activering*

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, 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.<sup>2</sup>

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

### *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.<sup>3</sup>

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

### *College stemt duur activiteiten af op de persoon*

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4 werkervaringsplaats.

## **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 werkervaringsplaats. Een detachingsbaan mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord beïnvloeden.

### **Artikel 7. Scholing**

Gelet op artikel 2 van deze verordening kan het college nadere regels vast stellen. Het college is voornemens nadere regels vast te stellen met betrekking tot de voorwaarden voor de doelgroep voor scholing en de voorwaarden waaraan een scholingstraject moet voldoen.

#### *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*

Persone 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).

### **Artikel 8. Participatieplaats gericht op re-integratie**

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 en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### *Additionele werkzaamheden*

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

Een participatieplaats onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (proefplek, werkstage). 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. In het tweede lid is bepaald dat voor de participatieplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

#### *Premie*

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.<sup>4</sup>

<sup>4</sup>*Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.*

### **Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**

#### *Algemeen*

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

*Artikel 9, eerste lid:*

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

*Artikel 9, tweede lid:*

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschermt werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschutte werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen.

**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.<sup>5</sup> 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.

<sup>5</sup>Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

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**

Persoonlijke ondersteuning is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de werknemer. Dat betekent dat de werknemer actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de werknemer.

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.<sup>6</sup>

<sup>6</sup>*Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.*

Voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de medewerker en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingssystematiek van het UWV, "*Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016*" (e.v.) en de "*Normbedragen Voorzieningen 2018*" (e.v.).

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Teneinde de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harrie-training of de Mentorwijs training. Van een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

## **Artikel 11a. Meeneembare voorzieningen**

Onder noodzakelijkheid (artikel 1) wordt verstaan dat de werknemer zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Onder aard- en nagelvast wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Denk aan bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. Onder meeneembare voorziening vallen ook de kosten die gemaakt worden voor bijvoorbeeld een training die nodig is voor de belanghebbende om de voorziening te kunnen gebruiken. De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Bij een voorliggende voorziening (lid 1 sub c) kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis, aanvullende) ziektekostenverzekering (en waar een eigen bijdrage voor wordt gevraagd), Wmo of UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn (lid 4) , wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in



termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Adequaat (lid 3) houdt in dat de voorziening haar doel moet bereiken op het gebied van het kunnen uitvoeren van werkzaamheden/arbeidstoeleiding. In dit geval dat de belanghebbende door inzet van de meeneembare voorziening 'normaal' kan functioneren/naar behoren de werkzaamheden kan verrichten. Dit is de norm voor de bepaling of de goedkoopste voorziening ook adequaat werkt. Voldoen meerdere voorzieningen aan dit criterium, dan zal de gemeente de goedkoopst adequate voorziening beschikken.

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven (lid 4). Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

### **Artikel 12. No-riskpolis**

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

#### *Voorwaarden*

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal een door het college te bepalen termijn duren. Het college kan die termijn afstemmen met gemeenten in de regio. Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

### **Artikel 13. Proefplaatsing**

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplek aanbieden voor zover dit passend is gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van de proefplek is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat de normale proefperiode, waarbij de kandidaat direct in dienst komt van de werkgever, niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplek zit besloten, dat de werkgever wel voldoende vertrouwen dient te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming. De proefplaatsing van 2 maanden kan telkens met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaatsing van 6 maanden indien dit in het belang van werknemer is.

### *Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt*

Om de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord te beïnvloeden en verdringing op de arbeidsmarkt te voorkomen, gelden in elk geval de volgende aanwijzingen:

- Het mag niet gaan om activiteiten waarvoor belanghebbende of een ander normaal gesproken betaald wordt of eerder (minder dan één jaar geleden) nog betaald werd. Dit is het geval als eerder bestaande arbeidsplaatsen met vergelijkbare werkzaamheden binnen deze periode zijn wegbezuinigd bij de betreffende (overheids-)organisatie.
- Er mag geen vacature openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde activiteiten.

### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

Een proefplek onderscheidt zich -net als sommige andere voorzieningen in deze verordening- van een gewone arbeidsovereenkomst (participatieplaats, werkstage). 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. Voor de proefplek wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Door deze overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een proefplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In de overeenkomst wordt opgenomen dat de aansprakelijkheid- en ongevallenrisico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

### **Artikel 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening**

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.

### *Compensatie*

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.<sup>7</sup> In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het vijfde lid.

<sup>7</sup>Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

In principe wordt de voorziening niet langer dan een jaar toegekend. In die gevallen dat dit wel langer wordt toegekend, wordt na maximaal 12 maanden gekeken of het verstrekken van de loonkostensubsidie nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt.

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingssystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

De in artikel 14 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 14 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

#### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt in de toelichting bij artikel 4. Inzet van het instrument loonkostensubsidie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt of de concurrentieverhoudingen onverantwoord beïnvloeden.

#### **Artikel 15. Verwervingskosten**

Deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden.

#### **Artikel 16. Persoonsgebonden re-integratiebudget**

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. Het toekennen van een voorziening is altijd maatwerk. In bijzondere gevallen kan een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) ter beschikking gesteld worden. Met een PRB kan de belanghebbende zelf zijn re-integratietraject regelen.

Het college kan nadere regels te stellen over de doelgroep, de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Ook de verantwoording van het PRB zal nader geregeld moeten worden.

### **HOOFDSTUK 3. LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR PERSONEN MET EEN LANGDURIGE ARBEIDSBEPERKING**

#### **Algemene toelichting**

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet.

Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden<sup>8</sup>.

Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;

- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs; die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. 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.

<sup>8</sup> 'Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen' (Stb. 2016-444).

Daarnaast kan het college nog steeds op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

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, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). 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 percentage van het wettelijk minimumloon 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, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In dit hoofdstuk gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 14. De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit hoofdstuk kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze 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, p. 60).

Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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;

- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

### **Artikel 17. Vaststelling van doelgroep loonkostensubsidie**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

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

In artikel 10c van de Participatiewet 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 (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62). In artikel 1, tweede lid, 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.

### **Artikel 18. Vaststelling loonwaarde**

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. 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.

## **HOOFDSTUK 4. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 19. Overgangsrecht**

In artikel 19 is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening

niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 19, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste 12 maanden of - als dit eerder is - tot de einddatum tot wanneer de voorziening is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2015. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

**Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel heeft geen toelichting.