

Raadsvergadering d.d. : 16 december 2019

Besluit nummer : RB19.0112

Onderwerp : Vaststellen Re-integratieverordening participatiewet

De raad van de gemeente Den Helder;

gelezen het raadsvoorstel nummer RVO19.0118 van het college van burgemeester en wethouders van Den Helder van 16 december 2019;

gelezen het advies van de Adviesraad Sociaal Domein;

kennis genomen hebbende van de voorbereidende commissievergadering Maatschappelijke ontwikkeling op 2 december 2019;

besluit:

De 'Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Den Helder houdende algemene regels over re-integratie' (de Re-integratieverordening Participatiewet 2020) vast te stellen:

Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Den Helder houdende algemene regels over re-integratie

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Den Helder;
 - b. de gemeenteraad: de raad van de gemeente Den Helder;
 - c. de wet(ten): de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
 - d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - e. belanghebbende: het lid van de doelgroep dat aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt aangeboden;
 - f. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;

- g. re-integratie-instrumenten: de instrumenten die het college ter beschikking heeft voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de wet;
- h. traject: gecombineerde inzet c.q. aaneenschakeling van re-integratie-instrumenten ten behoeve van leden van de doelgroep;
- i. voorzieningen: regelingen c.q. maatregelen ter ondersteuning van de re-integratie-instrumenten;
- j. algemeen geaccepteerde arbeid: alle maatschappelijk aanvaardbare arbeid. De werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn of ingaan tegen de integriteit van de persoon zijn uitgesloten;
- k. Wet SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- l. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- m. uitkeringsgerechtigde: degene(n) die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de wet. Met degene die een uitkering ontvangt wordt gelijk gesteld degene die een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of op grond van de IOAZ;
- n. nugges: niet-uitkeringsgerechtigde;
- o. Anw: Algemene Nabestaandenwet;
- p. werknemer: lid van de doelgroep dat een dienstbetrekking heeft met een werkgever;
- q. werkgever: contractuele wederpartij van de werknemer waarmee een dienstbetrekking is aangegaan.
- r. duurzame arbeid: dienstbetrekking met een minimale duur van 6 maanden;
- s. loonkostensubsidie: subsidie ten behoeve van een werkgever ter compensatie van de lagere loonwaarde van een werknemer;
- t. doelgroepregister: landelijk register, waarin alle mensen staan die vallen onder de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten en dat door het UWV wordt beheerd.

Artikel 2 Opdracht aan het college

1. Het college is verantwoordelijk voor het ondersteunen van uitkeringsgerechtigden, nugges en personen met een uitkering in het kader van de Anw bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid en, voor zover nodig, het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van re-integratie-instrumenten. Het college houdt daarbij rekening met de aard en omvang van door het college te bepalen doelgroepen en de instrumenten die het meest geschikt zijn voor de leden van die doelgroepen.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod aan re-integratie-instrumenten prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
4. Het college bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar voor leden van de doelgroep, voor zover die opvang nodig is voor het volgen van een traject of voor deelname aan re-integratie-instrument, of voor het bereiken van het doel van een traject of een re-integratie-instrument.

Hoofdstuk 2 Doel en ondersteuning

Artikel 3 Doel

Het college streeft actief naar deelname aan het arbeidsproces c.q. maatschappelijk proces van de doelgroep, zoals die is gedefinieerd in artikel 7 eerste lid onder a van de wet.

Artikel 4 Uitvoeringsplan

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening jaarlijks een uitvoeringsplan vast, waarin beleidsprioriteiten worden aangegeven.
2. Het uitvoeringsplan als bedoeld in het eerste lid bevat het oordeel van de Adviesraad Sociaal Domein of diens rechtsopvolger.

3. Het college verantwoordt via de jaarrekening aan de gemeenteraad over de rechtmatigheid, doeltreffendheid en de effecten van het beleid.

Artikel 5 Vorm van ondersteuning

1. Ondersteuning kan worden geboden door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig re-integratie-instrumenten kunnen worden ingezet, of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.
2. Bij de inzet van re-integratie-instrumenten wordt gekozen voor dat instrument dat beschikbaar is en dat adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
3. Re-integratie-instrumenten worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

Artikel 6 Verplichtingen

1. De belanghebbende die deelneemt aan een traject is gehouden aan de verplichtingen die gelden op grond van de wet, de Wet SUWI, deze verordening alsmede aan de nader op te leggen verplichtingen die het college aan het aangeboden traject en/of voorziening heeft verbonden, waaronder in ieder geval:
 - a. het verstrekken van de inlichtingen aan het college die nodig zijn voor het bepalen van een geschikt traject, geschikt re-integratie-instrument en/of een geschikte voorziening;
 - b. het verlenen van medewerking aan een onderzoek als bedoeld in artikel 9 van deze verordening;
 - c. het naar vermogen uitvoering geven aan de verschillende onderdelen van het traject;
 - d. na te laten hetgeen de realisatie van het doel van het traject of van de re-integratie-instrumenten belemmert.
2. Indien een nutter die gebruik maakt van een traject en/of een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het eerste lid, kan het college de kosten van het traject en/of de voorziening dan wel de verstrekte subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen op grond van het Burgerlijk Wetboek Boek 6 artikel 203.
3. Met de nutter die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een Plan van aanpak afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 7 Evenwichtige verdeling en financiering

1. 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;
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg;
2. Nuggers met een inkomen niet hoger dan 120% van de voor hen geldende bijstandsnormen zoals bepaald in de wet en een vermogen niet hoger dan de vermogensgrenzen zoals bepaald in de wet kunnen aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling, tenzij de persoon is opgenomen in het doelgroepregister of een indicatie beschut werk heeft.
3. Een nutter kan in aanmerking komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling indien hij voldoet aan het gestelde in het tweede lid en indien hij werk zoekt voor minimaal 12 uur per week.

Artikel 8 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening – uitgezonderd de voorziening beschut werk en loonkostensubsidie – beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet en de op grond van artikel 55 van de wet opgelegde bijzondere verplichtingen, niet nakomt of;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep of;

- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet of;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening of;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening of;
 - 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;
2. De aangeboden voorziening moet leiden tot duurzame arbeid.
 3. Het college kan voorzieningen aanbieden die niet in de verordening zijn genoemd indien dit een meer passende weg is naar arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen voor de doelgroep

Artikel 9 Onderzoek

Het college kan, voordat besloten wordt tot een traject of tot de inzet van re-integratie-instrumenten, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de belanghebbende en naar de geschiktheid voor hem van de re-integratie-instrumenten of andere vormen van begeleiding.

Artikel 10 Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats 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 of behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De duur van de werkervaringsplaats is maximaal zes maanden met eventueel een verlenging van nogmaals maximaal zes maanden.
4. Uitkeringsgerechtigden verrichten de werkervaringsplaats met behoud van uitkering.
5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats en;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 11 Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering indien dit bijdraagt aan de maatschappelijke participatie of opstap naar werk.
2. Sociale activering heeft als doel de belanghebbende, door het aanbieden van onbetaalde werkzaamheden, werkritme op te laten doen en/of te laten behouden.
3. Werkzaamheden in het kader van sociale activering worden alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk.
4. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 12 Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:
 - a. het scholingstraject leidt op tot een erkend diploma of certificaat, en;
 - b. het scholingstraject is zo kort mogelijk, en;
 - c. het scholingstraject leidt tot duurzame arbeid, en;
 - d. in de beschikking kunnen individueel te bepalen nadere verplichtingen worden opgenomen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet, te weten personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.

Artikel 13 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150, – per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 14 Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep of;
 - b. een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan:
 - a. fysieke aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassing in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. een en ander uitgezonderd van voorzieningen die door het UWV worden vergoed.
3. Voor personen die niet op een beschutte werkplek geplaatst kunnen worden, omdat het aantal verplicht beschut werkplekken, dat door het rijk wordt vastgesteld, in een kalenderjaar is gerealiseerd, richt het college een wachtlijst in.
4. De eerst geplaatste persoon op de wachtlijst heeft voorrang op een later geplaatst persoon.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 hebben schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs, het Praktijkonderwijs en de Entreeopleiding voorrang op een eerder geplaatste op de wachtlijst.
6. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college aan belanghebbende een dienstbetrekking aan bij de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland aan wie het college de uitvoering van de voorziening beschut werk heeft opgedragen.
7. Het college biedt aan personen geplaatst op de wachtlijst de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. een werkervaringsplaats in een beschutte werkomgeving, of;
 - b. een andere passende voorziening.
8. Het college biedt aan de persoon de noodzakelijke begeleiding aan om werkzaamheden als bedoeld in lid 7 uit te kunnen voeren.

Artikel 15 Leerwerktrajecten

1. Het college kan (ondersteuning bij) een leerwerktraject inzetten.
2. Het leerwerktraject voldoet in ieder geval een de volgende voorwaarden:
 - a. het leerwerktraject is gericht op ontwikkeling naar loonvormend werk, en;
 - b. het leerwerktraject leidt op tot een erkend diploma of certificaat, en/of;
 - c. aan het leerwerktraject is de intentie tot duurzame arbeid gekoppeld.

Artikel 16 Jobcoaching

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer een werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is. De behoefte aan de ondersteuning is aanwezig bij zowel de werkgever als de werknemer.
2. Doel van de ondersteuning is het ontzorgen van de werkgever en het leveren van nazorg aan de werknemer en richt zich op het begeleiden bij het behouden van werk. Jobcoaching kan ook jobcoaching worden ingezet bij toeleiding naar werk.
3. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen.
4. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkervaringsplek of proefplaatsing;
 - c. De ondersteuning wordt individueel aangeboden.
5. Het aantal uren van de ondersteuning is een percentage van het aantal door de persoon gewerkte uren volgens de dienstbetrekking. In het eerste jaar is het aantal uren jobcoaching maximaal 15% van het aantal gewerkte uren volgens de dienstbetrekking. In het tweede jaar is de jobcoaching maximaal 7,5% van het aantal gewerkte uren en in het derde jaar is het aantal uren jobcoaching maximaal 6% van het aantal gewerkte uren volgens de dienstbetrekking.
6. In principe is de maximale duur van de jobcoaching drie jaar. In bijzondere gevallen kan het college hiervan afwijken.

Artikel 17 Proefplaatsing

1. Bemiddeling naar een proefplaatsing kan een onderdeel zijn van een traject gericht op arbeidsinschakeling.
2. De proefplaatsing heeft als doel de belanghebbende, door het aanbieden van onbetaald werk, te laten wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid.
3. Dit instrument kan ingezet worden wanneer door het college aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat de belanghebbende op korte of (middel)lange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk en een proefplaatsing geïndiceerd is.
4. De proefplaatsing kan maximaal drie maanden duren.

Artikel 18 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand. Indien sprake is van gedeeltelijke uitstroom kan eveneens een uitstroompremie toegekend worden, mits sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week is.
2. Jongeren tot 27 jaar komen niet in aanmerking voor een uitstroompremie.
3. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.

4. De premie kan worden aangevraagd vanaf de 13^{de} maand tot en met de 18^{de} maand na de indiensttreding.
5. Op het moment van het indienen van de aanvraag is belanghebbende woonachtig in de gemeente Den Helder en heeft belanghebbende nog steeds een dienstbetrekking.
6. Bij volledige uitstroom bedraagt de hoogte van de premie € 750, -. In geval van gedeeltelijke uitstroom bedraagt de premie € 300,-.
7. De belanghebbende die een uitstroompremie heeft ontvangen kan gedurende 36 maanden na de nieuwe ingangsdatum van de uitkering niet opnieuw in aanmerking komen voor een uitstroompremie.

Artikel 19 Vergoeding voor kosten

Het college kan een vergoeding verstrekken aan een lid van de doelgroep voor noodzakelijke kosten die gemaakt worden in het kader van re-integratie of voor noodzakelijke kosten die gemaakt moeten worden bij arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 4 De Loonkostensubsidie

Artikel 20 Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college kan advies inwinnen over het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 21 Loonkostensubsidie

1. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
2. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld conform de bepalingen in artikel 10d van de wet.
3. De loonkostensubsidie wordt toegekend nadat de persoon in dienst is getreden. Voorafgaand aan de indiensttreding wordt- indien gewenst- gebruik gemaakt van een proefplaatsing.

Artikel 22 Wijze bepalen loonwaarde

1. Het college stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het college hanteert de methode voor het bepalen van de loonwaarde zoals die is overeengekomen binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord.
2. De externe organisatie hanteert de methode genoemd in het eerste lid.

Hoofdstuk 5 Andere voorzieningen voor werkgevers

Artikel 23 Compensatie loonkosten

1. Het college kan een compensatie van de loonkosten, in de vorm van een loonkostensubsidie, verstrekken aan een werkgever die met een belanghebbende een arbeidsovereenkomst sluit.
2. Iedere werkgever kan in aanmerking komen voor een compensatie van de loonkosten ongeacht de vestigingsplaats. Als werkgever wordt eveneens aangemerkt een uitzendbureau of re-integratiebedrijf dat een belanghebbende in dienst neemt en detacheert naar een reguliere werkgever.
3. De compensatie van de loonkosten wordt verstrekt voor een duur van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Bij een duur van zes maanden bedraagt de compensatie maximaal € 6000, - en bij een duur van twaalf maanden bedraagt de compensatie van de loonkosten maximaal € 12.000, -.
4. Het college kan nadere regels vaststellen over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een compensatie van de loonkosten en over de wijze van betaling.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 24 Hardheidsclausule

Het college kan in individuele bijzondere situaties ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening, indien toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 25 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als Re-integratieverordening Participatiewet 2020.

Artikel 26 Inwerkingtreding

1. Na zijn bekendmaking treedt dit besluit in werking op 1 januari 2020.
2. Gelijktijdig met de inwerkingtreding van deze verordening wordt de Re-integratieverordening Participatiewet, door de raad vastgesteld in zijn vergadering van 19 juni 2017 ingetrokken.

Aldus besloten in de raadsvergadering van 16 december 2019.

De Gemeenteraad van Den Helder,

J.J. Nobel
voorzitter

mr. drs. M. Huisman
raadsgriffier

Toelichting

Algemeen

Deze verordening regelt de ondersteuning die de gemeente biedt bij de arbeidsinschakeling van werklozen die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning te bieden is geregeld in artikel 7 van de Participatiewet. Het voorschrift om een verordening vast te stellen waarin deze ondersteuning nader vorm gegeven wordt volgt uit artikel 8a van de Participatiewet. De Participatiewet is er met name op gericht om mensen terug te leiden naar de arbeidsmarkt. De ondersteuning die de gemeente Den Helder biedt aan de belanghebbende dient ook daar op gericht te zijn. Daarom is ervoor gekozen om in deze verordening telkens de term 're-integratie' te gebruiken in plaats van de term 'participatie'.

Deze verordening geeft ook 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.

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, eerste lid, onderdeel a, van de wet 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 wet).

In de Re-integratieverordening Participatiewet is de doelgroep aan wie een re-integratievoorziening wordt aangeboden beperkt in verband met het inkomen en het vermogen. Als het gezinsinkomen hoger is dan de bijstandsnorm en het vermogen meer is dan de vermogensgrens zoals bepaald in de wet, wordt geen aanbod gedaan. Dat is ook van toepassing op de loonkostensubsidie. Uitzondering: De persoon die opgenomen is in het doelgroepenregister of die een indicatie beschut werk heeft. Reden: het betreft personen die kwetsbaar zijn.

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 moet het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vaststellen (artikel 10d, eerste lid, 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.

Het is niet toegestaan om een subsidieplafond in te stellen. In artikel 10d van de wet is bepaald dat als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met iemand uit de doelgroep loonkostensubsidie, het college deze subsidie moet verstrekken.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie verrichte arbeid in een functie. De loonwaarde wordt vastgesteld 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 wet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet voor 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.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsomschrijving

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

Artikel 2 Opdracht aan het college

De Participatiewet geeft aan het college de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratie-instrumenten, maar daarbij heeft het college wel te maken met beperkte middelen.

Artikel 3 Doel

Het bevorderen van uitstroom uit de inkomensvoorziening en reductie van de uitkeringsduur wordt gerealiseerd door een kwalitatief aanbod van re-integratie-instrumenten. De instrumenten en/of voorzieningen zijn gericht op verbetering van de kans op werk en maatschappelijke participatie in een samenhangende aanpak; het wegnemen van eventuele belemmeringen en het bieden van begeleiding, scholing, zorg, bemiddeling en nazorg.

Artikel 4 Uitvoeringsplan

De Participatiewet vraagt aan de gemeenteraad om het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Gekozen is voor een kaderstellende verordening. Deze bevat de wettelijke bepalingen en procedures, maar geen invulling van het beleid. Het beleid is vastgelegd in het bij de verordening behorende uitvoeringsplan dat jaarlijks door het college wordt vastgesteld. Het voordeel van een kaderstellend ingerichte verordening is flexibiliteit: het beleid kan verder ontwikkeld en/of bijgesteld worden zonder dat de verordening aangepast hoeft te worden.

In het tweede lid is geregeld dat de cliëntenadviesraad of diens rechtsopvolger nadrukkelijk is betrokken bij de vaststelling van het uitvoeringsplan. En het derde lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. Het college verantwoordt via de jaarrekening aan de gemeenteraad over de rechtmatigheid, doeltreffendheid en de effecten van het beleid.

Artikel 5 Vorm van ondersteuning

Re-integratie-instrumenten en eventueel daarop gebaseerde voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Bovendien worden de instrumenten alleen ingezet als aan de hand van onderzoek is gebleken dat door de inzet van die instrumenten het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid binnen afzienbare tijd mogelijk wordt.

Alleen als arbeidsinschakeling binnen afzienbare termijn niet tot de mogelijkheden behoort, kan zelfstandige maatschappelijke participatie een doel van de inzet van re-integratie-instrumenten zijn. Ook in dat geval geldt dat het instrument beschikbaar moet zijn en adequaat en toereikend moet zijn. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het college. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende.

Artikel 6 Verplichtingen

In de Participatiewet zijn de verplichtingen die gelden bij het recht op een uitkering uitgebreid opgenomen. Voor degenen zonder uitkering moeten voorwaarden aan het re-integratietraject worden gekoppeld, welke uiteraard ook voor bijstandsgerechtigden gelden. Het niet nakomen van de verplichtingen geeft de mogelijkheid om een traject af te breken of de gevraagde ondersteuning te weigeren.

Aan de ondersteuning op arbeidsinschakeling aan een persoon zonder uitkering of aan een Anw-er ligt een overeenkomst ten grondslag. In deze verordening is dat het Plan van aanpak. Wanneer belanghebbenden (personen zonder uitkering of Anw-ers) zich niet houden aan de opgelegde verplichtingen kan het college niet de uitkering verlagen met een maatregel. Daarom is in het vierde lid van artikel 6 de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen dat sprake is van verwijtbaar handelen waardoor een traject en/of geboden voorziening niet tot het gewenste resultaat leidt, de gemeente (een deel van) de kosten die gemaakt zijn kan terugvorderen. Deze terugvordering is op grond van het Burgerlijk Wetboek, Boek 6, artikel 203.

Artikel 7 Evenwichtige verdeling en financiering

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 bepalen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap.

Aan personen met een inkomen dat hoger is dan 120% van het voor hen geldende bijstandsniveau en aan personen met een vermogen dat boven de grenzen valt zoals in de wet is opgenomen biedt het college geen re-integratievoorziening aan. Als uitzondering hierop geldt de persoon die opgenomen is in het doelgroepenregister of een indicatie beschut werk heeft. Dit heeft te maken met de kwetsbare positie van deze personen. Een persoon zonder een uitkering kan alleen in aanmerking komen voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling indien hij werk zoekt voor minimaal 12 uur per week.

Artikel 8 Algemene bepalingen over voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in dit artikel. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt hierop een uitzondering gemaakt. De voorziening beschut werk en loonkostensubsidie is hiervan uitgesloten, omdat dit een dienstverband betreft en het arbeidsrecht daarop van toepassing is.

In de artikelen 10 t/m 19 van deze verordening worden voorzieningen genoemd die het college kan aanbieden voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Deze opsomming is niet limitatief, indien er een andere voorziening is die een betere bijdrage levert aan duurzame arbeidsinschakeling kan het college ook voor die voorziening kiezen

Artikel 9 Onderzoek

Voordat tot de inzet van re-integratie-instrumenten wordt besloten, kan een advies worden gevraagd van een organisatie die gespecialiseerd is in het stellen van een diagnose. Eventueel kan na een zelf verricht onderzoek besloten worden alsnog advies van derden in te winnen. Ook is denkbaar dat uit het eigen onderzoek al blijkt dat een diagnose door derden en/of de inzet van re-integratie-instrumenten niet nodig is.

Artikel 10 Werkervaringsplaats

De werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

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 10, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening).

De werkervaringsplaats heeft twee doelen. In de eerste plaats gaat het om het opdoen van specifieke werkervaring. En in de tweede plaats kan een persoon aan de hand van een werkervaringsplaats wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Artikel 11 Sociale activering

Sociale activering dient uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling dan wel op maatschappelijke participatie. De trajecten hebben een duur die is afgestemd op de capaciteiten van de belanghebbende. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. 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.

Artikel 12 Scholing

De scholing moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon 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. Daarnaast moet de scholing opleiden tot een erkend certificaat of diploma. Het diploma of certificaat moet erkend zijn door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of door een branche-organisatie. Tevens is aan het scholingstraject een baanintentie gekoppeld. Dat betekent dat bij de start van het scholingstraject veelal een werkgever in beeld zal zijn.

Er wordt vanuit gegaan dat een persoon bij het hebben van een startkwalificatie redelijke kansen heeft op de arbeidsmarkt. 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. Voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

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).

Artikel 13 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grote 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)..

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 werkkterrein 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 2 jaar met eventueel een verlening van nogmaals maximaal 2 jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na 9 maanden wordt door het college beoordeeld 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) en wordt beoordeeld of de participatieplaats nogmaals wordt voortgezet voor maximaal één jaar.

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 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 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. Er is gekozen voor een premie van telkens € 150, – per zes maanden.

Artikel 14 Beschut werk

Per 1 januari 2017 is in de Participatiewet in artikel 10b opgenomen dat het college de voorziening beschut werk aanbiedt aan personen die hiervoor in aanmerking komen. Van rijkswege heeft elke gemeente de opdracht om dit te bewerkstelligen. Jaarlijks wordt door het rijk vastgesteld hoeveel plaatsingen gerealiseerd moeten worden. Indien het aantal personen met een indicatie beschut werk groter is dan het aantal verplichte werkplekken dan worden deze personen geplaatst op een wachtlijst. Gedurende de periode op de wachtlijst wordt aan deze persoon tot aan moment van plaatsing op een beschutte werkplaats, een werkervaringsplaats in een beschutte werkomgeving of een andere passende voorziening aangeboden.

Plaatsing vanaf de wachtlijst op een beschut werkenplaats is op volgorde van plaatsing op de wachtlijst. Dit houdt in dat degene die bovenaan de wachtlijst staat als eerste wordt geplaatst. Uitzondering hierop zijn jongeren afkomstig van het Voortgezet Speciaal Onderwijs, jongeren afkomstig van het Praktijkonderwijs en jongeren afkomstig van de Entree-opleiding van het MBO. Zij worden met voorrang geplaatst op een beschutte werkplek.

In de wet is verplicht voorgeschreven dat er aan het UWV een advies voor indicatie gevraagd wordt over de plaatsing bij beschut werken. Op basis van dat advies neemt de gemeente een beslissing.

De voorziening beschut werk wordt uitgevoerd door de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland. Dat betekent feitelijk dat de mensen die worden geplaatst in de voorziening beschut werk, te werk worden gesteld bij de door dit orgaan aangewezen uitvoeringsorganisatie Noorderkwartier NV.

Artikel 15 Leerwerktrajecten

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor ondersteuning bij een leerwerktraject. Dit is geregeld in dit artikel en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet. De ondersteuning bij leerwerktrajecten is eveneens inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leerwerktraject 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.

Artikel 16 Jobcoaching

In dit artikel wordt de jobcoach nader gedefinieerd. De jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. 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.

De jobcoaching 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. Uitgangspunt is dat de persoon na drie jaar de functie zelfstandig uit kan voeren. Daarom kan jobcoaching in principe voor maximaal drie jaar worden toegekend. Indien de dienstbetrekking eindigt, eindigt logischerwijs ook de jobcoaching.

De inzet van de jobcoach is gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking van de werknemer en sluit aan bij het begeleidingsprotocol van het UWV voor een interne jobcoach. In deze verordening zijn maximale grenzen aangegeven voor de inzet van een jobcoach. Indien meer ondersteuning noodzakelijk is, dan ligt een indicatie beschut werk meer voor de hand.

Artikel 17 Proefplaatsing

De proefplaatsing heeft als doel het wennen aan aspecten die samenhangen met betaald werk. Het instrument kan worden ingezet voor leden van de doelgroep met een perspectief op betaald werk op korte, middellange of lange termijn.

De proefplaatsing duurt maximaal drie maanden. Een kortere periode kan ook volstaan. Deze termijn is voldoende om het doel zoals omschreven in het tweede lid van dit artikel te bereiken.

Artikel 18 Uitstrooppremie

Het verstrekken van een uitstrooppremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd in de 13^{de} tot en met 18^{de} maand nadat de persoon is uitgestroomd en hij op dat moment reguliere arbeid verricht. Ook voor personen met een parttime dienstbetrekking is de uitstrooppremie beschikbaar. Echter de parttime dienstbetrekking moet dan voor minimaal 12 uur per week zijn.

Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31 tweede lid onderdeel j van de Participatiewet). De premie bedraagt € 750,-. Personen die gedeeltelijk zijn uitgestroomd kunnen een premie ontvangen van € 300,-. Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie niet van toepassing (artikel 31 zevende lid van de Participatiewet).

Artikel 19 Vergoeding voor kosten

In dit artikel is opgenomen dat het college een vergoeding kan verstrekken voor de noodzakelijk te maken kosten in het kader van re-integratie en arbeidsinschakeling. Hierbij kan gedacht worden aan een vergoeding voor reiskosten, kosten voor werkkleding, elektrische fiets, brommer of kosten voor andere aan te schaffen zaken die noodzakelijk zijn voor re-integratie en arbeidsinschakeling. Vorenstaande is niet limitatief en maatwerk is vereist.

Artikel 20 Vaststelling 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, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren. In artikel 22 van deze verordening is opgenomen op welke wijze de loonwaarde wordt bepaald. Het college draagt de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 21 Loonkostensubsidie

In artikel 10d van de Participatiewet is geregeld dat het college een loonkostensubsidie kan verstrekken aan een werkgever die de intentie heeft om een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Ook is in dit artikel geregeld dat het college de persoon eerst een proefplaatsing kan aanbieden met het oog op de vaststelling van een reële loonwaarde. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimum loon voor de werkgever gedurende de dienstbetrekking.

Artikel 22 Wijze bepalen loonwaarde

De wijze van bepalen van de loonwaarde is in regionaal verband bepaald. Binnen de arbeidsmarktregio Noord Holland Noord is gekozen voor Dariuz. Dit is een gecertificeerd meetinstrument, waarmee de loonwaarde op zo objectief mogelijke wijze kan worden vastgesteld door daartoe opgeleide en gekwalificeerde professionals.

Artikel 23 Compensatie loonkosten

De Compensatie loonkosten is een instrument voor werkgevers om een belanghebbende in dienst te nemen. Onder de Wet werk en bijstand werd dit instrument ook reeds gebruikt onder de naam loonkostensubsidie. Om verwarring te voorkomen met de loonkostensubsidie op grond van artikel 10c van de Participatiewet is ervoor gekozen om voor dit instrument een andere naam te kiezen. Het doel en de werking is hetzelfde.

Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor compensatie van loonkosten voor een periode van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Indien de duur zes maanden is dan ontvangt de werkgever een bedrag van maximaal € 6000,- en indien de duur twaalf maanden is dan ontvangt de werkgever maximaal € 12.000,-. Is de periode tussen zes en twaalf maanden dan ontvangt de werkgever een bedrag naar rato.

Artikelen 24 t/m 26

Deze artikelen betreffen de slotbepalingen en behoeven geen verdere uitleg.