

VERORDENING

Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015

Wetstechnische informatie

Gegevens van de regeling

Overheidsorganisatie	Gemeente Krimpenerwaard
Officiële naam regeling	Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015
Citeertitel	Re-integratieverordening
Besloten door	gemeenteraad
Deze versie is geldig tot (als de vervaldatum is vastgesteld)	
Onderwerp	Re-integratieverordening

Opmerkingen m.b.t. de regeling

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 24 maart 2015 met kenmerk 15-0007045
gezien de voorvisie van de Cliëntenraad van 26 februari 2015;

Grondslagen

artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid en artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet

Regelgeving die op deze regeling is gebaseerd (gedelegeerde regelgeving)

Re-integratieregeling gemeente Krimpenerwaard 2015

Overzicht van in de tekst verwerkte wijzigingen

Datum inwerking-treding	Terugwerkende kracht	Betreft	Ontstaansbron: datum ondertekening; bron bekendmaking	Inwerkingtreding: datum ondertekening; bron bekendmaking	Voorstel gemeenteraad
23 mei 2015	nee		Raad d.d. 19 mei 2015	GVOP	

Geconsolideerde tekst van de regeling

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- wet: Participatiewet.
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
- lange afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
- mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.
- startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau.
- UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in de wet en deze verordening is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de omvang en duur van de voorziening;
 - c. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
 - d. de aanvraag van en de besluitvorming over loonkostensubsidies en werkgeverspremies;
 - e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - f. de intrekking of wijziging van de beschikking inzake de subsidieverlening of –vaststelling;
 - g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.

2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Het college vergoedt de naar zijn oordeel noodzakelijke reis- en of onkosten.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever die schriftelijk heeft bevestigd voornemens te zijn een dienstbetrekking van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, met hem aan te gaan.
2. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld.
3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Sociale activering heeft tot (eind-)doel personen met een lange 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.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8. Detacheringsbaan

1. Het college kan arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen en personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een dienstverband aanbieden.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming.
3. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 9. Begeleiding naar en tijdens werk

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep begeleiding naar en tijdens werk aanbieden.
2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en 27 jaar of ouder is en niet beschikt over een startkwalificatie of die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats ex artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het bevordert de arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk;
 - b. het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon;
 - c. de persoon heeft geen recht op studiefinanciering.

Artikel 11. 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. Indien een persoon die in aanmerking is gebracht voor het verrichten van additionele werkzaamheden niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.
3. 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.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 100 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 12. Participatievoorziening Beschut Werk

1. Het college kan de voorziening Beschut Werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken doordat bij een traject voor arbeidsbeperkten met bemiddeling naar en plaatsing op een detacheringsbaan vanwege in de persoon gelegen factoren geen doorstroom naar dienstbetrekking bij een reguliere werkgever mogelijk is.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college voorzieningen zoals bedoeld in deze verordening inzetten.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod Beschut Werk, legt vast hoeveel plekken voor Beschut Werk de gemeente beschikbaar stelt en draagt zorg voor het beheer van een wachtlijst Beschut Werk die regelt in welke volgorde personen van de wachtlijst in aanmerking kunnen komen voor beschikbare plekken Beschut Werk.

Artikel 13. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer met een handicap in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven.
2. Onder werknemer met een handicap wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan: een persoon die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend of die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.
3. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.
4. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

Artikel 14. Uitsplitsing van taken

Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een lange afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden tot functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken om zijn kans naar toeleiding naar de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan het college persoonlijke ondersteuning (c.q. jobcoaching) op de werkplek in de vorm van systematische begeleiding aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 16. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

- a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 17. No-risk polis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-risk polis als:
 - a. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
 - b. 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 met inachtneming van artikel 18, vijfde lid van deze verordening;
 - c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente; en
 - e. indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
2. De no-risk polis dekt ziekteverzuim gedurende de duur van het dienstverband van een werknemer bij dezelfde werkgever, tot een maximum van 24 maanden.
3. De no-risk polis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon, en
 - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
4. UWV voert de no-risk polis namens gemeenten uit. De begunstigde is de werkgever.
5. De no-risk polis betreft een tijdelijke voorziening die geldt totdat een wettelijke basis voor de no-risk polis tot stand is gekomen.

Artikel 18. Werkgeverspremie

1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Onder kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die:
 - a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; of
 - b. geen startkwalificatie bezit; of
 - c. tussen 18 en 24 jaar, of ouder is dan 50 jaar is; of
 - d. alleenstaande ouder is; of
 - e. in de afgelopen twee jaar zijn opleiding in het voltijds onderwijs heeft voltooid en die zijn eerste reguliere, betaalde betrekking nog niet heeft gevonden; of
 - f. die behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.
3. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest of gedurende ten minste twaalf maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b t/m e vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer in het voorgaande lid.
4.
 - a. De werkgeverspremie wordt aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus, verstrekt bij een dienstverband van minimaal zes maanden met een inzet van minimaal 32 uur per week, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
 - b. De werkgeverspremie wordt aan uitzendbureaus verstrekt bij een uitzendovereenkomst van minimaal 8 uur per week werk voor een periode van minimaal 26 weken, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
5. Het college bepaalt de hoogte van de werkgeverspremie.
6. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie.
7. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.

8. Er wordt niet binnen één jaar een werkgeverspremie verstrekt voor eenzelfde functie die niet werd gecontinueerd.
9. De werkgeverspremie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt. De vacature mag niet zijn ontstaan door afvloeiing.
10. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.

Artikel 19. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
4. Een arbeidsdeskundige adviseert met behulp van de Dariuz-methode het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.
5. Vanaf het moment dat een persoon voor wie het college loonkostensubsidie aan een werkgever toekent ziek wordt, en de werkgever een uitkering op grond van de no-risk polis zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening ontvangt, wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort voor de duur van de uitkering van de no-risk polis.
6. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt terugbetaald door de werkgever aan gemeente.
7. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd.

Artikel 20. Uitstroompremie

1. Het college kan op aanvraag eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze van ouder dan 27 jaar die in een dienstverband van minimaal zes maanden uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze, genoemd in het eerste lid, is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de eerste maand tot en met de twaalfde maand na de indiensttreding.
4. Het college bepaalt de hoogte van de uitstroompremie.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 21. Intrekken oude verordening

Op de dag van inwerkingtreding van deze verordening, worden de volgende verordeningen ingetrokken:

- Participatieverordening 2012, gemeente Bergambacht, d.d. 26 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Nederlek, d.d. 25 september 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Ouderkerk, d.d. 28 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Schoonhoven, d.d. 21 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Vlist, d.d. 12 juni 2012.

Artikel 22. Overgangsrecht

Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening zoals genoemd in artikel 21, behoudt die voorziening. De voorziening wordt geacht een voorziening te zijn op grond van voorliggende Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015.

Artikel 23. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking één dag na bekendmaking.

Artikel 24. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 19 mei 2015.

de griffier,

de voorzitter,

drs. K.E. Driehuijs

mr. T.P.J. Bruinsma

Bijlage – beschrijving methodiek van Dariuz loonwaardebepaling

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

Onafhankelijk en objectief

Dariuz brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De arbeidsdeskundige geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie en additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren.

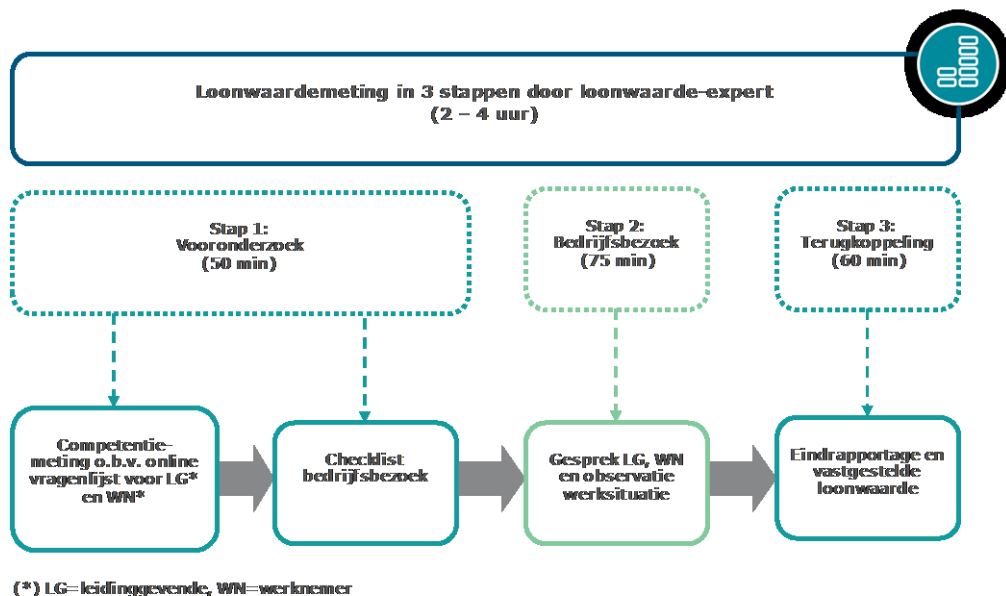
Integratie van techniek en wetenschap staan borg voor een hoge betrouwbaarheid. Dariuz is met UWV het enige loonwaardemeetinstrument dat werkt volgens een landelijk afgesproken begrippenkader en wetenschappelijk is gevalideerd.

De bevindingen van het onderzoek doen een gevalideerde uitspraak over:

- ☐ De reguliere normfunctie en het CAO-loon waarmee de arbeidsprestatie is vergeleken
- ☐ De werkprestatie in procenten in vergelijking met een reguliere prestatie
- ☐ De loonwaarde berekend in Euro's
- ☐ De hoogte van additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren
- ☐ De verwachte duurzaamheid van de plaatsing
- ☐ Advies om duurzaam functioneren te borgen en loonwaarde te verbeteren

Het onderzoek loonwaarde wordt uitgevoerd in drie stappen:

Loonwaarde in 3 stappen



Stap 1: Vooronderzoek

Na aanmelding zoekt Dariuz contact met het bedrijf waar de loonwaarde van een medewerker moet worden vastgesteld. Informatie over de werkwijze wordt verstrekt. Er worden online vragenlijsten beschikbaar gesteld aan de leidinggevende en de medewerker. De beantwoording van deze vragen neemt ca. 25 minuten in beslag. Leidinggevende en de medewerker worden bevraagd op gedrag dat bepalend is voor de werkprestatie en de werknemersvaardigheden. Ook worden taken van de functie en de beleving van gezondheid geïnterviewd. Het systeem bundelt de bevindingen van de vragenlijsten waarmee het een werkblad genereert dat dient als checklist voor het bedrijfsbezoek. Het werkblad berekent in concept reeds de loonwaarde en geeft ook aan of de plaatsing naar verwachting duurzaam is. Het systeem signaleert welke uitkomsten voldoende betrouwbaar zijn en welke uitkomsten aandacht vragen in het bedrijfsbezoek. De arbeidsdeskundige kan hiermee efficiënt en gericht gesprekken voeren tijdens het bedrijfsbezoek.

Indien uit het vooronderzoek blijkt dat de gegenereerde informatie over de hele linie betrouwbaar is en deze overeenstemt met beschikbare dossierinformatie van de klant, kan de arbeidsdeskundige besluiten om direct te vervolgen met stap 3. In de praktijk zal dit vaker mogelijk zijn bij herhaalmetingen.

Stap 2: Bedrijfsbezoek

De arbeidsdeskundige neemt interviews af met de leidinggevende (ca. 40 min.) en de medewerker (ca. 20 min). Hij bezoekt de werkplek (ca. 15 min). In de interviews verifieert de arbeidsdeskundige de informatie van het werkblad uit het vooronderzoek. Hij legt focus op de uitkomsten die in het werkblad onvoldoende eenduidig waren. Daarnaast verzamelt hij informatie over de werkomgeving en de reguliere eisen in de functie. Volgens een gesprekstechniek waarin de arbeidsdeskundige is getraind achterhaalt deze in welke mate scores al dan niet aanpassing behoeven.

Stap 3: Rapportage en terugkoppeling

De bevindingen uit het bedrijfsbezoek worden verwerkt in Dariuz. Door middel van een vragenlijst vult de arbeidsdeskundige de informatie die beschikbaar was uit het vooronderzoek aan en past hij zonnig scores aan. Het systeem genereert een rapport dat opent met een samenvatting waarin antwoord wordt gegeven op de 6 vragen die eerder zijn vermeld.

De Productiviteit wordt berekend naar tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Het gewicht dat elk element heeft in de berekening is afhankelijk van de eisen in het werk. Doet het werk veel appèl op efficiëntie of bijvoorbeeld juist het tempo etc. De score van de medewerker op de 3 elementen wordt toegelicht aan de hand van concreet gedrag in werk. De Inzetbaarheid (netto productieve tijd) wordt berekend aan de hand van extra begeleidingstijd en/of extra pauzes. De Werkprestatie wordt berekend door de Productiviteit van de medewerker te vermenigvuldigen met diens Inzetbaarheid. De loonwaarde wordt tenslotte berekend door de volgende rekensom: $\text{Brutoloon normfunctie} \times \text{deeltijdfactor} \times \text{Werkprestatie}$.

Daarnaast geeft de rapportage inzicht in de additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren. Dit zijn o.m. de extra begeleidingskosten, extra scholing of extra aanpassingen in het werkproces.

De stappen in het werkproces en berekeningen stemmen overeen met het landelijk begrippenkader dat in samenwerking met AKC, UWV en DWI Amsterdam is vastgesteld. Deze voldoen aan de kaders die nu bekend zijn van de landelijke werkkamer en het ministerie van SZW.

Toelichting

Algemeen

De raad heeft de opdracht gekregen om bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. 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 bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen bepalen 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. In de verordening wordt vastgelegd welke voorzieningen 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:

- onder welke voorwaarden welke personen in aanmerking komen voor de voorzieningen die worden omschreven in de re-integratieverordening (art. 7, eerste lid, onderdeel a en art. 10, eerste lid van de Participatiewet); dit staat in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a
- hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen, waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden zoals zorgtaken, het feit dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, gebruik maakt van de voorziening beschut werk; of een structurele functionele beperking heeft (art. 10, eerste lid van de Participatiewet); dit staat in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a
- voor welke vergoedingen een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of voor wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt (de no-risk polis, art. 8a, tweede lid, onderdeel b van de Participatiewet); en
- welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding bij participatieplaatsen (bedoeld in art. 10a lid 5 van de Participatiewet) en voor de premie bij participatieplaatsen (bedoeld, in artikel 10a Participatiewet);
- welke regels gelden voor de participatievoorziening Beschut Werk (zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet).
- Welke regels gelden voor de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze waarop de loonwaardebepaling wordt vastgesteld (artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Begrippen

Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet, te weten:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, lid 5, onderdeel b, 35 lid 4, onderdeel b en 36 lid 3, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 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 wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- 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;
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Artikel 2. Budgetplafonds

De gemeenteraad kan, om financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het college kan binnen deze verdeling een budgetplafond per voorziening vaststellen.

Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak noodzakelijk acht en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen, vanwege het budgetplafond, kan geen reden zijn om aanvragen om ondersteuning in het algemeen af te wijzen. In dat geval moet worden gekeken of andere voorzieningen mogelijk zijn. Het is immers de opdracht van het college om te beoordelen of er ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning aan zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van voorzieningen en ondersteuning en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld 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).

Beëindiging(sgronden)

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, tweede lid, 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, 35, vierde lid, onderdeel c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 verstrekt.

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.

Bij de beëindiging van een voorziening heeft het college beoordelingsruimte als men onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of wanneer men niet naar behoren gebruik maakt van de geboden voorziening. De wijze waarop het college hieraan invulling geeft kan nader worden uitgewerkt in uitvoeringsvoorschriften.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden

teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Een werkervaringsplaats is gericht op het 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. Een werkervaringsplaats is werken met behoud van uitkering. 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 vergoeding van gemaakte kosten.

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.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt. .

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft 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. In 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. In 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. Er kan een persoonlijk ontwikkelplan worden opgesteld.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 6. Proefplaatsing

De voorziening van proefplaatsing kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep om te onderzoeken of de functie een geschikte functie is voor de kandidaat.

De proefplaatsing vindt plaats met behoud van uitkering.

De voorziening van proefplaatsing kan ook worden ingezet als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 19, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld, met als uiteindelijk doel in diensttreding bij de werkgever met loonkostensubsidie.

Artikel 7. 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

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

deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.²

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 (eind-)doel personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.³

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.

Artikel 8. 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.

Artikel 9. Begeleiding naar en tijdens werk

Dit is een breed inzetbare voorziening, die ook onderdeel uitmaakt van het basispakket reïntegratie-instrumenten dat onder regie van het Regionaal Werkbedrijf is ingericht om de ondersteuning van arbeidsbeperkten vorm te geven. Deze voorziening kan eveneens worden ingezet voor andere doelgroepen.

Doelgerichte werk- en re-integratietrajecten zijn onder andere: individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleiden van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, taallessen, speeddates. Diagnose-instrumenten omvatten onder andere: belastbaarheidsonderzoeken, indicaties banenafpraak (UWV), indicaties doelgroep beschut werken (UWV), advisering medisch urenbeperkten (UWV), algemeen arbeidsmedisch adviezen.

Ter zake te maken kosten kunnen bijvoorbeeld reiskosten zijn, of kosten voor kinderopvang. Hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed. Daarnaast bestaan er raakvlakken met de bijzondere bijstand, waaruit dergelijke kosten in bepaalde situaties ook uit vergoed kunnen worden.

Artikel 10. Scholing

Deze voorziening voorziet in het (kunnen) behalen van een startkwalificatie en mogelijk aanvullende scholing, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Jongeren

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

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

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

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Zie ook artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaats.

Artikel 11. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het college kan dan ook alleen 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. Binnen 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).

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. In uitvoeringsvoorschriften wordt nadere duiding gegeven aan wanneer sprake is van voldoende meewerken aan het vergroten van 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.

Artikel 12. Participatievoorziening Beschut Werk

De voorziening Beschut Werk is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat ze (nog) niet in een reguliere baan kunnen werken, en voor wie van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt. Met (structurele) ondersteuning zijn deze mensen wel in staat om arbeid te verrichten (m.a.w. het gaat om mensen die niet voor de garantiebannen in aanmerking komen / (nog) niet bij een reguliere werkgever kunnen werken).

Het gaat uitsluitend om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (d.w.z. redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt voor deelname aan de arbeidsmarkt).

Het UWV heeft de wettelijke taak tot het stellen van de indicatie Beschut Werk. Gemeenten kunnen een voorselectie doen.

Ten behoeve van de participatievoorziening Beschut Werk voert het college een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor Beschut Werk, en op welk moment.

In het tweede lid is bepaald dat het college uitsluitend personen selecteert met een lange afstand tot de arbeidsmarkt die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken doordat bij een traject voor arbeidsbeperkten met bemiddeling naar en plaatsing op een detachingsbaan vanwege in de persoon gelegen factoren geen doorstroom naar een dienstbetrekking bij een reguliere werkgever mogelijk is.

Nadat het college gekozen heeft voor de inzet van de voorziening Beschut Werk, draagt het college deze persoon voor aan het UWV voor een beoordeling of de geselecteerde persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep Beschut Werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep 'Beschut Werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestand van het advies van het UWV, kan het college besluiten het advies niet te volgen.⁴

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'Beschut Werk' behoort, zorgt het college ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van het college. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.⁵

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Het college bepaalt de omvang van het aanbod Beschut Werk, legt vast hoeveel plekken voor Beschut Werk de gemeente beschikbaar stelt, en zorgt voor het beheer van een wachtlijst Beschut Werk die regelt in welke volgorde personen van de wachtlijst in aanmerking kunnen komen voor beschikbare plekken Beschut Werk.

Artikel 13. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

De bepaling is opgesteld in overeenstemming met de AGGV (Europese Verordening nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014).

Met het derde lid (de zogenaamde Dessendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGGV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 14. Uitsplitsing van taken

Bij functiecreatie gaat het om het afsplitsen of 'opknippen' van taken. Gekeken wordt of uit bestaande taken eenvoudige taken kunnen worden afgesplitst en deze als nieuwe functie wordt opgenomen in een werkproces. Nieuw ontstane functies zijn dan geschikt gemaakt werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke voorwaarden om functiecreatie in te zetten anders dan commitment en medewerking van een bedrijf/organisatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te willen plaatsen via deze methode.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning op de werkplek nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zijnde een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer 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

⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

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.⁶

Artikel 16. Ondersteuning bij leer-werktraject

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 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 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van 18 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 17. No-risk polis

De no-risk polis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-risk polis 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-risk polis. De polis is gebonden aan de werknemer en aan het bedrijf en is dus niet overdraagbaar.

De no-risk polis 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. De verzekering keert uit totdat de werknemer volledig is hersteld of tot aan het einde van de looptijd van de verzekering. 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).

Voorwaarden

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis.. Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening), hij een structurele functionele of andere beperking heeft, of ten behoeve van wie 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.

De in de verordening opgenomen voorziening betreft een tijdelijke, centrale voorziening gebaseerd op de afspraken tussen VNG en UWV van 19 januari 2015.

Het ministerie van SZW heeft inmiddels het wetsvoorstel harmonisering *instrumenten Participatiewet* in voorbereiding. Daarin wordt onder andere voorzien in een uniforme no risk polis via UWV voor gemeenten en werkgevers.

Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel in 2015 wordt behandeld in de Tweede en Eerste Kamer, zodat de uniforme no risk polis ingaat per 1 januari 2016. De no risk polis verloopt dan via het UWV.

Artikel 18. Werkgeverspremie

⁶ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

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.

Iedere werkgever komt onder de in het artikel vermelde voorwaarden in aanmerking voor een werkgeverspremie (ook de uitzendbureaus).

Compensatie

Het doel van de werkgeverspremie is het bieden van financiële compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever deze persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Het college verstrekt de werkgever een werkgeverspremie om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.⁷

De bepaling is opgesteld in overeenstemming met de AGGV (Europese Verordening nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014).

Met het tiende lid (de zogenaamde Dessendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGGV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 19. Loonkostensubsidie

De Participatiewet introduceert per 1 januari 2015 een specifieke vorm van loonkostensubsidie om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen die door een arbeidsbeperking niet volledig productief zijn in dienst te nemen.

Het college kan deze vorm van loonkostensubsidie inzetten voor mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk en die niet het Wettelijk Minimumloon (WML) kunnen verdienen. Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering: personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a 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 WML (artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet).

Ook maakt de Participatiewet expliciet dat deze vorm van loonkostensubsidie een oneindige constructie betreft.

De Participatiewet begrenst de hoogte van de loonkostensubsidie op maximaal 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten. Het is wettelijk niet toegestaan om naast deze maximale loonkostensubsidie een andersoortige subsidie ter dekking van de loonkosten te verstrekken.

De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Wanneer iemand bijvoorbeeld 40% loonwaarde heeft, is hij in staat om 40% van het voor hem geldende loon te verdienen, afgezet tegen dat van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht: de normfunctie.

De loonkostensubsidie is inclusief de werkgeverslasten en de door een werkgever aan de werknemer verschuldigde vakantiebijslag. Werkgeverslasten zijn per sector CAO verschillend. Het ministerie van SZW heeft hiervoor een gemiddeld percentage werkgeverslasten vastgesteld op 23% (ministeriele regeling van 5 december 2014).

Om in aanmerking te kunnen komen voor loonkostensubsidie moeten colleges vaststellen dat deze mensen niet het WML kunnen verdienen als zij voltijds zouden werken) maar dat zij wel mogelijkheden hebben om te werken. De Participatiewet koppelt de loonkostensubsidie verplicht aan een loonwaardemeting, én de financiering aan het I-deel (BUIG-budget). Bij een loonwaarde hoger dan 100% WML is financiering van de loonkostensubsidie uit het I-deel niet mogelijk.

Artikel 19 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 wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Bij de beoordeling van de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie wordt het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet in acht genomen. Het college maakt hiervoor een integrale beoordeling van wat iemand nodig heeft; dit is maatwerk.

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

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

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60)

De Participatiewet stelt dat, om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen, de loonwaarde van de betreffende persoon bepalend is. Om deze vast te stellen moet de loonwaarde gemeten te worden. 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.

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet).

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

De loonwaarde wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. Bij een verhoging van de productiviteit vermindert de subsidie. Zo worden de middelen ingezet waar ze nodig zijn.

De loonwaarde meting vindt plaats op het moment dat iemand een arbeidscontract heeft (of aangaat) met een werkgever.

In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet van 6 oktober 2014 worden drie minimeisen benoemd die landelijk moeten gelden voor elke loonwaardebepaling, te weten

- loonwaardebepaling door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige (bijvoorbeeld gecertificeerde arbeidsdeskundige),
- op de werkplek met inbreng van de werkgever,
- op basis van een beschreven objectieve methode.

methode van loonwaardebepaling

De Participatiewet bepaalt dat de methode van loonwaardebepaling waarvoor wordt gekozen in de gemeentelijke verordening wordt vastgelegd.

Gekozen is voor de methodiek van Dariuz.

Dariuz adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. In de bijlage bij deze verordening wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Stapeling van subsidies is niet mogelijk. Kabinet en sociale partners zijn overeengekomen dat de compensatie aan de werkgever via één instrument verloopt, namelijk via loonkostensubsidie, en dat de werkgever bijvoorbeeld niet ook deels via de mobiliteitsbonus wordt gecompenseerd.

Artikel 20. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet) voor personen van 27 jaar of ouder.

De premie is bedoeld voor financiering van allerlei onkosten als iemand aan het werk gaat (reiskosten, kinderopvang, eerste kosten kleding, etc.).

Artikel 21 en 22. Overgangsrecht

In artikel 22 is het overgangsrecht neergelegd.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Het college houdt rekening met al gesloten overeenkomsten en lopende voorzieningen.