

Uitvoeringsbesluit re-integratie Sociale Zekerheid 2015, gemeente Drimmelen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Drimmelen;

- gelet op de artikelen Artikel 6 lid 2 Participatiewet; Artikel 8a lid 1 aanhef en onderdelen a, c, d en e, Participatiewet; Artikel 8a lid 2 Participatiewet; Artikel 10b lid 4 Participatiewet; Artikel 35 lid 1 sub a IOAW; Artikel 35 lid 1 sub a IOAZ en Artikel 147 Gemeentewet.

gelet op het bepaalde in de Verordening Re-integratie Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen;

overwegende dat het gewenst is een aantal onderdelen uit de Re-integratieverordening Sociale Zekerheid 2015, gemeente Drimmelen bij uitvoeringsbesluit nader te regelen;

besluit

vast te stellen: "het uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen".

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW, IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Participatiewet Drimmelen 2015.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. wet: Participatiewet
 - b. IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Drimmelen 2015;
 - e. plan van aanpak: de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7 eerste lid sub a van de Wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;
 - f. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - g. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - h. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - i. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
 - j. inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - k. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - l. UWV: uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - m. arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van deze nadere regels buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing, gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 1.3 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van deze nadere regels kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslist het college.

Hoofdstuk 2. Proefplaatsing

Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing, als bedoeld in artikel 7 van de verordening, wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever, waar de proefplaatsing plaatsvindt, de intentie heeft uitgesproken, dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden wordt aangeboden.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
 - a. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, én;
 - b. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, én;
 - c. De periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten, én;
 - b. De duur van de proefplaatsing, én;
 - c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever, én;
 - d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing, én;
 - e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 3. Werkstage

Artikel 3.1. Werkstage

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot het doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.

3. Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Het doel van de werkstage, én;
 - b. De duur van de werkstage, én;
 - c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt, én;
 - d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 4. Sociale activering

Artikel 4.1. Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Aan de activiteiten wordt als voorwaarde gesteld dat er een plan van aanpak wordt opgesteld. Dit plan van aanpak bevat tenminste de volgende onderdelen:
 - a. Het doel van de sociale activering, én;
 - b. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt, én;
 - c. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5. Scholing

Artikel 5.1. Scholing

1. Scholingstraject als bedoeld in artikel 10 van de verordening worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid van dit artikel, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2. en 13.3. van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 5.2. Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1. van deze nadere regels wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen én daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming volgens hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;

Hoofdstuk 6. Detachering

Artikel 6.1 Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
 - a. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
 - b. De duur van het dienstverband is maximaal 23 maanden.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Hoofdstuk 7. Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die:

- a. In staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week en 3 blokken van 4 uur aaneengesloten per dag, en
- b. Een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

Artikel 7.2 Voorselectie doelgroep participatievoorziening beschut werk (vervallen)

Artikel 7.3 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening, of;
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detachingsbasis), of;
 - c. bij een reguliere werkgever.
3. Indien er geen geldende Cao bepalingen van toepassing zijn bedraagt de beloning 100% WML inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Artikel 8.1 Doel

De voorziening jobcoach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da Wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4. van deze nadere regels zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening job coach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing, en/of;
- b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
- c. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
- d. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week;
- e. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%;
- f. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in onderdeel c.

Artikel 8.3 Eisen Jobcoach

De organisatie die de jobcoach levert:

- a. Onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor job coach opleidingen van de beroepsvereniging jobcoaches Nederland, en;
- b. Heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol jobcoach van het UWV zoals deze is gepubliceerd in de Staatscourant, en;
- c. Voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV;
- d. Verklaart schriftelijk dat de jobcoach hieraan voldoet.

Artikel 8.4. Duur van de inzet

Een jobcoach kan worden ingezet:

- a. Gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
- b. Gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
- c. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van twee jaar;
- d. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.

Artikel 8.5. Intensiteit van de inzet

1. Bij de inzet van de jobcoach wordt, onder het hanteren van de volgende bedragen per jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau's licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--

2. De bedragen zoals opgenomen in het eerste lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.
3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag naar rato bijgesteld.

Hoofdstuk 9. Verzekeringen

Artikel 9.1 No-riskpolis

1. Voor zover een werkgever op grond van de bepalingen in artikel 15 van de verordening in aanmerking komt voor de no-riskpolis dient hij aan de volgende verplichtingen te voldoen:
 - a. De werknemer ziek en hersteld te melden bij het UWV overeenkomstig de Ziektewet;
 - b. De door het UWV gevraagde bewijsstukken toe te sturen;
 - c. De werknemer ziek en hersteld te melden bij het college.
2. Gedurende de periode dat de werkgever een uitkering krijgt op basis van deze no-riskpolis of op basis van artikel 29b Ziektewet, heeft de werkgever geen recht op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 9.2 Praktijkervaringspolis

Het college kan een verzekering afsluiten bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de re-integratieverordening activiteiten met behoud van uitkering verrichten, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10. Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Doelgroep

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan personen uit de volgende specifieke doelgroepen:
 1. Een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, ontvangt;
 2. Een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
 3. Een belanghebbende van 50 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
5. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit worden ingediend.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien;

- a. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- b. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- c. de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening;
- d. De werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;
- e. De werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden.
2. Een incidentele loonkostensubsidie van € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens twee keer worden aangevraagd.
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
 - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - b. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
 - c. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen:
 - a. uiterlijk drie maanden na voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. uiterlijk drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minder dan twaalf maanden;
 - c. uiterlijk vijftien maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst indien dit een contract is voor minimaal twaalf maanden dan wel een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde stukken.

2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie.
4. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
5. Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde termijnen.

Hoofdstuk 11. Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep structurele loonkostensubsidie

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken, door een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, onderdeel a van de wet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c van de wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen.
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het eerste lid, leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1. van dit uitvoeringsbesluit.
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen;

Artikel 11.2 Recht op een structurele loonkostensubsidie

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt dat sprake is van een verminderde loonwaarde kan het college een structurele loonkostensubsidie verlenen, vanaf het moment dat er tussen de werkgever en de betreffende kandidaat een arbeidsovereenkomst is gesloten of, indien het een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de wet, betreft, vanaf de datum waarop hiervoor een aanvraag is ingediend door de werkgever.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.

Artikel 11.3 Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.
2. De aanvraag dient uiterlijk 1 maand na definitieve vaststelling van de loonwaarde te worden ingediend.

Artikel 11.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. Uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
- b. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. De aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 11.5 Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie

1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer of, indien toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, lid 5 van de wet, 50% WML .
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
3. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten overeenkomstig de regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. Het loon en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% WML inclusief werkgeverslasten.

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. Een voorschot op de structurele loonkostensubsidie kan maandelijks betaalbaar gesteld worden aan de werkgever, hierbij wordt de hoogte van het voorschot bepaald op basis van de vastgestelde loonwaarde en de omvang van het dienstverband zoals dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Gedurende perioden waarin artikel 29b van Ziektewet van toepassing is bestaat geen recht op loonkostensubsidie.
3. De definitieve vaststelling van de loonkostensubsidie vindt achteraf per kalenderjaar plaats op basis van door de werkgever overlegde bewijsstukken, waaronder de loonstroken van de betreffende werknemer en een opgave van de dagen waarop artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is geweest.
4. In overleg met de werkgever kan het college afwijken van de perioden zoals genoemd in het eerste en het derde lid.

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 11.6. lid 1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde verantwoordingsstukken.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
4. Het college stelt de hoogte van de structurele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 11.6. lid 2. van dit uitvoeringsbesluit genoemde termijnen.

Artikel 11.8 Beëindiging loonkostensubsidie

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde overeenkomstig artikel 10d., lid 6, van de wet, blijkt dat deze is gestegen tot 100%, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2, lid 1, van dit uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 12. Werkplekaanpassing

Artikel 12.1 Doel

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.

3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 12.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar;

Artikel 12.3 Voorzieningen werkplekaanpassing

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. Meeneembare voorzieningen;
- c. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.

Artikel 12.4 Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Artikel 12.5 Werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Hoofdstuk 13. Overige vergoedingen

Artikel 13.1. Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep, die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding;
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien;
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,-.

Artikel 13.2. Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen van meer dan 10 km, wordt een vergoeding verstrekt voor de werke-

- lijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijsspeil 2014).
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt;
 3. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
 4. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
 - a. In verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of;
 - b. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - c. Een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden;wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
 5. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 13.3. Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep van artikel 7 lid 1 sub a van de Wet, die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

- a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
- b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Artikel 13.4 Premie aan werknemers

Arbeidsgehandicapten (uitkeringsgerechtigden met een functionele beperking) en ouderen (uitkeringsgerechtigden vanaf 55 jaar) komen in aanmerking voor een eenmalige premie van maximaal € 750,- per jaar indien:

- a. Zij inkomsten uit arbeid hebben, en;
- b. Voor hen geen sprake meer is van een re-integratietraject gericht op algemeen geaccepteerde arbeid, en;
- c. Zij geen recht meer hebben op vrijlating van inkomsten wegens het verstrijken van de termijn als bedoeld in artikel 31 lid 2 sub n Participatiewet, en;
- d. Zij gedurende zes maanden na beëindiging van de vrijlating ononderbroken hun werkzaamheden hebben voortgezet;
- e. De gekorte arbeidsinkomsten minimaal € 750,- per jaar bedragen;
- f. Indien de arbeidsinkomsten minder bedragen dan € 750 per jaar bedraagt de premie maximaal de gekorte arbeidsinkomsten.

Hoofdstuk 14. Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1. Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van het plan van aanpak van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15. Slotbepalingen

Artikel 15.1 Subsidie- of budgetplafonds

De subsidie- of budgetplafonds die het college op grond van artikel 3 van de verordening kan vaststellen, worden vastgelegd in bijlage 1 van dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 15.2 Inwerkingtreding

1. Dit besluit komt in de plaats van het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2010, gemeente Drimmelen, zoals vastgesteld op 7 juni 2010.
2. Dit besluit treedt inwerking de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015.

Artikel 15.3 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen.

Aldus vastgesteld 30 juni 2015

de burgemeester

de secretaris

Toelichting Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen.

Op 11 december 2014 heeft de gemeenteraad van Drimmelen de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 vastgesteld. In deze verordening zijn de kaders voor de in te zetten re-integratievoorzieningen vastgelegd. Hierbij heeft de gemeenteraad de college de mogelijkheid gegeven om ten aanzien van deze re-integratievoorzieningen nadere regels te stellen.

Door het stellen van de kaders in de verordening en de nadere uitwerking door het college bestaat de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de re-integratiemarkt. Dit geeft een mate van flexibiliteit die het mogelijk maakt om re-integratievoorzieningen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten.

In dit uitvoeringsbesluit worden verschillende onderdelen die in de verordening zijn opgenomen nader uitgewerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Begrippen die al in de Participatiewet of in de Re-integratieverordening zijn gedefinieerd zijn in dit uitvoeringsbesluit niet opnieuw omschreven. Hiervoor geldt dezelfde betekenis als in de wet of de verordening. Een beperkt aantal begrippen wordt in deze verordening nog wel beschreven.

Onderdeel c. Plan van aanpak

In artikel 44, lid 4, van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen.

Dit plan van aanpak bevat:

- indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;
- de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden omtrent de arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de wet is opgenomen. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2015 voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar behoeft het plan van aanpak pas opgesteld te worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning. Reden hiervoor is dat deze personen een dusdanige band hebben met de arbeidsmarkt, dat zij niet vanaf de aanvraag zijn aangewezen op ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van een plan van aanpak.

Nu er voor iedere uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld moet gaan worden volgt hier ook logischerwijs uit dat in dit plan van aanpak het te volgen re-integratietraject wordt opgeno-

men en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en bijbehorende nadere regels worden ingezet.

Onderdeel d. Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onderdeel e. Kleine afstand tot de arbeidsmarkt

Bij sommige re-integratievoorzieningen wordt de mogelijkheid tot inzet hiervan afhankelijk gesteld van de afstand tot de arbeidsmarkt die belanghebbende heeft. Om deze reden zijn de begrippen omschreven in dit artikel.

Bij de bepaling of een persoon een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft gaat het om een inschatting van de termijn waarbinnen deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk is. Het arbeids- of uitkeringsverleden kan hiervan een indicatie geven, maar dit hoeft niet altijd een doorslaggevende factor te zijn. De klantmanager zal op basis van de individuele situatie van de klant een inschatting moeten maken.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule
Artikel 1.3 Aanvullende voorwaarden
Artikel 1.4 Onvoorziene omstandigheden

De artikelen bieden het college mogelijkheden voor het bieden van maatwerk en verlenen het college een discretionaire bevoegdheid om in individuele gevallen af te wijken van bepalingen in dit uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

De proefplaatsing en de werkstage zijn twee instrumenten die beide kunnen worden uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaatsing bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst terwijl deze bij de werkstage niet aan de orde is.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% WML te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt steeds ter beoordeling aan de klantmanager overgelaten. Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling).

De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (*proefplaatsing*). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.

Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeids-

markt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente een persoon eerst op een werkstage arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat de klant op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiële werknemer.

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

Hoofdstuk 3 Werkstage

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak. Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een belanghebbende scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de Re-integratieverordening en dit uitvoeringsbesluit betreft dus geen algemene opleiding.

Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

Hoofdstuk 6 Detachering

In dit artikel zijn enkele specifieke bepalingen opgenomen over detachering. In onderdeel b van het eerste lid is specifiek opgenomen dat een detacheringdienstverband maximaal 23 maanden mag duren. Deze periode hangt samen met de Wet werk en zekerheid. Door de periode te beperken tot 23 maanden wordt voorkomen dat er rechten op een vast dienstverband ontstaan of er een transitievergoeding betaald moet worden. Als de inlenende organisatie toch langer gebruik wil maken van de diensten van de werknemer dan is dit alleen mogelijk als de inlener betrokkene zelf een arbeidsovereenkomst biedt en derhalve zelf op gaat treden als werkgever.

Hoofdstuk 7 Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene.

Artikel 7.2 Voorselectie doelgroep participatievoorziening beschut werk

Het UWV heeft de taak (artikel 10 b lid 2 van de wet) om te toetsen of iemand tot de wettelijke doelgroep behoort, maar alleen de gemeente kan iemand voordragen bij het UWV om te laten toetsen. Wanneer beoordeeld wordt dat een voorgedragen persoon inderdaad tot de doelgroep beschut werk hoort, ontstaat daarmee direct een zware inspanningsverplichting om deze persoon ook een dienstverband beschut werk aan te bieden. Het advies van het UWV kan dus beschouwd worden als de laatste stap in de procedure van selectie voor het beschut werk.

Uiteraard zullen door de gemeente alleen personen worden voorgedragen die naar verwachting tot de wettelijke doelgroep behoren. Daarnaast kan de gemeente aanvullende selectiecriteria opstellen om te bepalen wie in aanmerking komt voor het beschut werk.

Artikel 7.3 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werk uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm, maar 20 uur per week wordt daarbij als een ondergrens gezien. Daarbij wordt dan ook een sterke voorkeur gegeven aan dienstverbanden van minimaal 20 uur per week, (vergelijkbaar met de drempelfuncties waar het UWV op toetst) maar willen we de mogelijkheid voor een kleiner dienstverband wel openhouden. Voorwaarde daarbij is

wel dat de persoon een ontwikkel- potentieel heeft naar minimaal 20 uur per week en 4 uur aaneengesloten per dag.

Doel is immers ook om de persoon er financieel op vooruit te laten gaan en hem niet langer de bijstandsverplichtingen te hoeven opleggen.

Ook vanuit bedrijfsmatig perspectief (beperking kosten overhead en begeleiding op de werkvloer) streven we naar dienstverbanden van minimaal 20 uur.

Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/voorkomen van afstemverliezen) en verstoring van de rust op de afdeling wenselijk dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken.

We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. De wetgever heeft daarbij bepaald (artikel 10d lid 5 van de wet) dat een herbeoordeling beschut werken eens in de drie jaar plaatsvindt. Streven blijft om vanuit beschut werk doorstroom naar regulier werk te realiseren.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning

Jobcoaching is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten in het kader van de Participatiewet. Door de Werkkamer is aangedrongen op harmonisatie van instrumenten van UWV en gemeenten, waaronder het instrument "jobcoaching". Om die reden is zoveel mogelijk aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria, waaronder een persoon in aanmerking komt voor ondersteuning middels Jobcoaching.

De jobcoach kan zowel tijdens een proefplaatsing als tijdens een lopende arbeidsovereenkomst worden ingezet.

De toekenning kan steeds verlengd worden tot een maximale periode van 2 jaar. Halfjaarlijks wordt getoetst welke mate van begeleiding de persoon nodig heeft. Streven blijft om werkgever en werknemer op een zodanige wijze te coachen dat na de periode van 2 jaar volstaan kan worden met de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.

Binnen de mogelijkheden stemmen UWV, de werkgever en de gemeente de inzet van één jobcoach per organisatie af. De gemeenten hebben hierbij een voorkeur voor de inzet van Jobcoaches vanuit de SW-bedrijven. Daar waar een andere Jobcoach-aanbieder dan de drie SW-bedrijven wordt ingezet, wordt aangesloten bij de criteria zoals gehanteerd door UWV waaraan deze aanbieder moet voldoen:

1. Geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van het bedrijf te twijfelen.
2. Het bedrijf conformeert zich voortdurend aan de geldende UWV beleidsregels.
3. Het bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in het nationale beroeps-/handelsregister.
4. Het bedrijf beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering.
5. De administratie van het bedrijf voldoet voortdurend aan de ESF vereisten en maakt dit desgevraagd inzichtelijk.
6. Het bedrijf heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld.
7. Het bedrijf beschikt voortdurend over voldoende vakbekwaam personeel en maakt dat desgevraagd inzichtelijk.
8. Het bedrijf neemt de normen met betrekking tot privacy voortdurend in acht.
9. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de gestelde aspecten met betrekking tot klachtenmanagement.
10. Het bedrijf beschikt over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren dienstverlening en maakt die desgevraagd inzichtelijk.
11. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de eisen die gesteld worden aan de klanttevredenheid.
12. De uitvoerende medewerkers van het bedrijf die contacten onderhouden met UWV en de werknemer die gecoacht wordt, beheersen de Nederlandse taal in woord en geschrift goed.
13. Het bedrijf en zijn werknemers verlenen alle medewerking aan ingestelde controles, binnen de gestelde termijn.

14. Gedurende een periode van één jaar voorafgaand aan de aanvraag van de erkenning is geen erkenning van het desbetreffende bedrijf ingetrokken.

Ook wordt aangesloten op de al gemaakte afspraken van de G4 met het UWV, welke afspraken hieronder integraal zijn overgenomen.

Uitgangspunten om te komen tot harmonisatie job coach

Zo simpel mogelijk: elke werkgever snapt direct waar het om gaat;

- Een uniform aanbod voor de gehele doelgroep garantiebanen;
- Een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4-steden;
- Zo min mogelijk (administratieve)gedoe voor werkgevers; en
- De aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van de gemeenten. Door de "forse" bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.

Definitie jobcoach

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

UWV heeft geen jobcoaches in dienst maar besteedt dit uit. Wanneer men bij UWV spreekt over een interne jobcoach dan heeft men het over een jobcoach in dienst bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Van een externe jobcoach spreekt men indien een jobcoach door de klant wordt ingehuurd bij een door UWV erkend jobcoachbedrijf.

Bij gemeenten kan het anders zijn. Er zijn namelijk gemeenten die eigen jobcoaches in dienst hebben. Deze jobcoaches worden aangeduid als "eigen jobcoaches". Een jobcoach in dienst bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever wordt aangeduid met de term "interne jobcoach". En een jobcoach die ingehuurd wordt door de gemeente zelf wordt aangeduid met de term "externe jobcoach".

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft ten 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 (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)

Met betrekking tot de kerntaken en verantwoordelijkheden van de job coach wordt aansluiting gezocht bij de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2014. Dit protocol is op 30 juni 2014 (nr.18037) in de Staatscourant gepubliceerd. Hieronder wordt een opsomming van doelen en activiteiten uit dit protocol gegeven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de werknemer	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de klant	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden

	Aanleren sociale vaardigheden(bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de werknemer
	Bij de werkgever
Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting/cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflict situaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

NB

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching wordt ingezet

De gemeente kan jobcoaching inzetten voor onderstaande twee doelgroepen:

1. Doelgroep loonkostensubsidie: personen die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor, ter compensatie hiervan om hen aan het werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, loonkostensubsidie wordt ingezet. Het betreft hier de doelgroep van de garantiebanen; én
2. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

Eisen aan kennis en kunde van de job coach

De Jobcoach heeft/is:

- een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
- een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd; of
- in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).

De organisatie die de jobcoach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.

Aan deze eisen dienen naast de externe jobcoaches ook de interne (van de werkgever) en eigen (in dienst bij gemeente) jobcoaches te voldoen.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

Artikel 9.1 No-riskpolis

Vanaf 1 januari 2016 zal de no-riskpolis voor personen die onder de gemeentelijke doelgroep voor de baanafspraken vallen, wettelijk geregeld worden via de no-riskpolis van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Voor het jaar 2015 zijn tussen UWV en VNG afspraken gemaakt. Deze afspraken betekenen dat het UWV ook in 2015 uitvoering zal geven aan de no-riskpolis voor de gemeentelijke doelgroep.

De verordening kent bepalingen over de no-riskpolis. De nadere uitwerking hiervan wordt in dit artikel van de nadere regels geregeld. Deze nadere regels sluiten aan bij de landelijke afspraken die tussen UWV en VNG zijn gemaakt.

De landelijke afspraken betekenen onder ander dat het UWV een volledige ziektebewaking verstrekt. Om te voorkomen dat een dubbele betaling (ziektebewaking en loonkostensubsidie) plaatsvindt is in het tweede lid opgenomen dat de loonkostensubsidie wordt stopgezet.

Artikel 9.2 Praktijkervaringspolis

De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd:

- Proefplaatsing (artikel 7)
- Werkstage (artikel 8)
- Sociale activering (artikel 9)
- Participatieplaats (artikel 12)

Maar daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning op grond van de verordening tegenprestatie.

Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering afsluit.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Algemeen

Dit onderdeel van het uitvoeringsbesluit heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via de gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

De huidige nadere regels incidentele loonkostensubsidie zijn zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 10.1 Doelgroep

In dit artikel wordt bepaald voor welke doelgroepen de incidentele loonkostensubsidie kan worden ingezet. Het gaat hierbij om doelgroepen waarvoor gebleken is dat het moeilijk is om werk te vinden. Door de mogelijkheid van het verstrekken van een loonkostensubsidie willen we de kans op een betaalde baan vergroten.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Vooralsnog is er maar een beperkt bedrag beschikbaar voor deze stimuleringsmaatregel (zie de bijlage bij dit uitvoeringsbesluit). Om die reden worden de aanvragen in volgorde van binnenkomst per dag in behandeling genomen. Indien het subsidieplafond voortijdig bereikt wordt, bestaat daarmee de mogelijkheid om de overige aanvragen af te wijzen op grond van het bereiken van het subsidieplafond (artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht).

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 10 in de re-integratieverordening.

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden een contract van minimaal een jaar aan te bieden is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract hoger vast te stellen dan de som van twee keer een subsidie bij een halfjaarcontract.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen.

Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente.

Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen kan deze steun er voor zorgen dat de concurrentieverhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of bij de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het verdrag op de-minimissteun (Pbeu 2006, L 379) is voldaan.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Algemeen

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

- a. schriftelijke aanvraag of;
- b. ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. 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;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c. van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke alle zijn opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werk.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde 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 (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Van te voren is lang niet altijd duidelijk of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort.

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

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, van de Participatiewet).

Binnen de regio West-Brabant is gekozen voor de toepassing van twee loonwaardenmethoden, zijnde de UWV methodiek en Talent 6, om met beide methodes ervaring op te doen. Uitgangspunt daarbij is wel dat indien er binnen het bedrijf waar de kandidaat geplaatst wordt reeds bij een andere werknemer gebruik is gemaakt van een bepaalde loonwaarde systematiek steeds dezelfde systematiek gebruikt wordt.

Artikel 11.2 Recht op structurele loonkostensubsidie

Het recht op de loonkostensubsidie ontstaat op het moment dat er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten. In het tweede lid is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst een minimale omvang van twaalf uur per week moet hebben en minimaal voor een periode van zes maanden aangegaan moet worden.

Artikel 11.3 Indienen van de aanvraag

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de uitgestroomde uitkeringsgerechtigde maar aan een werkgever toegekend. Dit betreft een (rechts)persoon die daarvoor nog niet bekend was bij de gemeente. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever nodig, die nog niet voorhanden zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

Artikel 11.4 Weigeringsgronden

In de Algemene wet bestuursrecht zijn bepalingen opgenomen over de verstrekking van subsidies. In de Algemene wet bestuursrecht zijn ook enkele bepalingen opgenomen met betrekking tot de weigering van een subsidie. Aanvullend op deze bepalingen zijn in de artikel van het uitvoeringsbesluit enkele aanvullende weigeringsgronden opgenomen.

Artikel 11.5 Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie

De structurele loonkostensubsidie is bedoeld om de werkgever te compenseren voor het feit dat de werknemer met een arbeidsbeperking een verminderde productiviteit heeft. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer. Indien dus wordt vastgesteld dat de loonwaarde van de werknemer 60% is, dan betekent dit dat de loonkostensubsidie 40% van het minimumloon bedraagt. De werkgever mag overigens wel een salaris betalen dat hoger is dan het minimumloon, maar de meerkosten die hieruit voortvloeien worden niet gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

Voor de uitbetaling van de loonkostensubsidie dient vastgesteld te worden dat er sprake is van loonbetaling door de werkgever. De werkgever dient hiervoor bewijsstukken aan te leveren. Indien er sprake is van ziekte van de werknemer dan kan de werkgever in sommige gevallen een beroep doen op de no-riskpolis van het UWV. In dat geval verstrekt het UWV een compensatie voor de loonbetaling. Om te voorkomen dat een werkgever een dubbele vergoeding krijgt voor een deel van de loonkosten, vindt dan geen betaling van de loonkostensubsidie plaats.

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

Dit artikel bevat enkele bepaling over de vaststelling van de loonkostensubsidie en de mogelijkheden van terugvordering als ten onrechte loonkostensubsidie betaald is.

Artikel 11.8 Beëindiging loonkostensubsidie

De loonwaarde van de medewerker hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Als een werknemer zich ontwikkeld heeft in zijn werk, kan dit betekenen dat er bij een herbeoordeling sprake is van een hogere loonwaarde. Als deze loonwaarde dan 100% is betekent dit dat er geen reden meer is om een loonkostensubsidie te verlenen. Er is dan immers geen sprake meer van een verminderde arbeidsproductiviteit, waarvoor de werkgever gecompenseerd moet worden.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing

Vanwege de harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed kunnen deze niet via het participatiebudget vergoed worden. Ook kan geen vergoeding verleend worden voor een zogenaamd starterskrediet t.b.v. de begeleiding voor en na de start als zelfstandige.

M.b.t. de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor de aanpassing aan fiets of auto gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik gemaakt worden van de deel taxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2. lid 4 van dit uitvoeringsbesluit. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten m.b.t. het woon-werkverkeer.

Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zijn bepalingen opgenomen m.b.t. de hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover er via de WMO al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld t.b.v. de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.

Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- Computervoorzieningen: blinden/slechtzienden, motorische handicap
- Hulpmiddelen bijv. brailleleesregel
- Orthopedische werkschoenen
- Aangepast meubilair voor de werkplek

Deze kosten kunnen vergoed worden tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds overleg gevoerd te worden met de werkgever over de mate waarin hij ook een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen gedragen worden op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.

Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. We denken dan bijvoorbeeld aan een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. Hiervoor geeft zij opdracht aan het UWV. UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In het geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van dit meer is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.

Werkplekaanpassingen bij werkgever betreffen niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Van iedere burger mag verwacht worden dat hij investeert in zichzelf om hiermee zelfstandig in zijn bestaan te voorzien en zijn inkomenspositie te verbeteren. Toch kunnen er zich situaties voordoen dat een uitkeringsgerechtigde wordt geconfronteerd met kosten van re-integratie die tot een belemmering van werkaanvaarding leiden. In dergelijke gevallen kan een vergoeding voor bepaalde kosten worden verleend.

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Dit artikel maakt het mogelijk om specifieke kosten van werkaanvaarding te vergoeden tot een maximum bedrag van € 750,00. Er wordt geen limitatieve opsomming gegeven van kostensoorten omdat het van belang is om maatwerk te leveren. In een individuele situatie zal beoordeeld moeten worden of er aanleiding is bepaalde kosten te vergoeden.

Artikel 13.2 Reiskosten

Personen die een re-integratietraject volgen kunnen te maken krijgen met reiskosten. Op grond van dit artikel kan een vergoeding voor deze reiskosten worden vergoed. Het gaat hier enkel op reiskosten die betrekking hebben op het re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld wel gaan om reiskosten als een werkstage gevolgd wordt, maar niet op reiskosten op het moment dat er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband is een vergoeding voor reiskosten een zaak tussen werkgever en werknemer. Hierbij is het voor de werkgever mogelijk om een onbelaste vergoeding te verstrekken. Bij reizen met openbaar vervoer heeft de werknemer daarnaast mogelijkheden om reiskosten als aftrekbare kosten op te voeren bij zijn belastingaangifte.

Artikel 13.3 Kinderopvang

Voor zover er op andere gronden geen vergoedingen mogelijk zijn van de kosten van kinderopvang biedt dit artikel de mogelijkheid om deze kosten te vergoeden. Uiteraard moet het hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

Artikel 13.4 Premies werknemers

Oudere werknemers en arbeidsbeperkten, die geen re-integratie verplichting gericht op arbeidsinschakeling meer hebben komen in aanmerking voor een vrijlating. Deze premie is bedoeld om het participeren d.m.v. arbeidsinspanning te waarderen, met name omdat deze groep geacht wordt geen rol te kunnen spelen op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

Het is niet mogelijk om alle vormen van re-integratievoorzieningen vooraf te regelen. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarin het noodzakelijk is andere re-integratievoorzieningen in te zetten, dan de voorziening die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van dit uitvoeringsbesluit zijn geregeld. Als escape is daarom dit artikel opgenomen. Dit maakt het in individuele situaties mogelijk om een vergoeding in andere noodzakelijke kosten te verlenen.

Hoofdstuk 15 Slotbepalingen

Artikel 15.1 Subsidie- of budgetplafonds

Vanuit het oogpunt van financiële beheersbaarheid biedt de re-integratieverordening het college de mogelijkheid om voor bepaalde voorzieningen plafonds in te stellen. In dit artikel is geregeld dat deze plafonds in een bijlage bij dit uitvoeringsbesluit worden vastgelegd.

Artikel 15.2 Inwerkingtreding

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het uitvoeringsbesluit. Vanwege de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is tevens bepaald dat dit artikel terugwerkende kracht heeft tot 1 januari 2015.

Artikel 15.3 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.



Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2017, gemeente Drimmelen

Het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Drimmelen;

gelezen het daartoe strekkend voorstel behandeld in zijn vergadering van ;

overwegende dat het noodzakelijk is het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen, aan te passen

besluit

vast te stellen:

het Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2017, gemeente Drimmelen.

Artikel I Wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen

Het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen wordt als volgt gewijzigd.

A

In artikel 1.1, tweede lid komt onderdeel k als volgt te luiden:

k. *WML*:

wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;

B

In artikel 1.1, tweede lid worden na onderdeel k de onderdeel l en onderdeel m toegevoegd luidende:

l. *UWV*:

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;

m. arbeidsovereenkomst:

overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

C

In artikel 5.1 wordt in het eerste lid "scholingstrajecten" vervangen door "scholingstraject" en wordt in het zesde lid na "artikel 13.2" toegevoegd: " en artikel 13.3".

D

Artikel 7.2 komt te vervallen.

E

In artikel 7.3, tweede lid wordt in onderdeel a na 'werkvoorziening;' toegevoegd: "of" en in onderdeel b wordt na (detacheringsbasis); toegevoegd: "of".

F

Artikel 7.3, derde lid, komt als volgt te luiden:

3. Indien er geen geldende Cao-bepalingen van toepassing zijn bedraagt de beloning 100% WML bij een voltijds werkweek.

G

Aan artikel 8.4 wordt, onder vervanging in onderdeel e van de punt door een puntkomma, een onderdeel f toegevoegd luidende:

- f. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in onderdeel c.

H

In artikel 10.1, eerste lid, wordt in onderdeel c "55 jaar" vervangen door "50 jaar".

I

In artikel 10.4 komt onderdeel c als volgt te luiden:

- c. de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening;

J

In artikel 10.4 komt onderdeel e te vervallen en wordt onderdeel f omgenummerd tot onderdeel e.

K

In artikel 11.2, eerste lid, wordt na "is gesloten" toegevoegd: " of, indien het een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de wet, betreft, vanaf de datum waarop hiervoor een aanvraag is ingediend door de werkgever".

L

In artikel 11.5, eerste lid, wordt na "de werknemer" toegevoegd: " of, indien toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, lid 5 van de wet, 50% WML".

M

Artikel 11.6 komt als volgt te luiden:

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. Een voorschot op de structurele loonkostensubsidie kan maandelijks betaalbaar gesteld worden aan de werkgever, hierbij wordt de hoogte van het voorschot bepaald op basis van de vastgestelde loonwaarde en de omvang van het dienstverband zoals dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
2. Gedurende perioden waarin artikel 29b van Ziektewet van toepassing is bestaat geen recht op loonkostensubsidie.
3. De definitieve vaststelling van de loonkostensubsidie vindt achteraf per kalenderjaar plaats op basis van door de werkgever overlegde bewijsstukken, waaronder de loonstroken van de

betreffende werknemer en een opgave van de dagen waarop artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is geweest.

4. In overleg met de werkgever kan het college afwijken van de perioden zoals genoemd in het eerste en het derde lid.

N

In artikel 11.7 komt het derde lid te vervallen en wordt het vierde lid omgenummerd tot derde lid.

O

In artikel 11.8 wordt "lid 5" vervangen door "lid 6".

Artikel II Slotbepalingen

A

Dit besluit treedt in werking op de dag na bekendmaking.

B

Dit besluit wordt aangehaald als: "Besluit wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen 2017, gemeente Drimmelen".

Aldus vastgesteld op

de burgemeester

de secretaris

Algemene toelichting

Op grond van de Participatiewet heeft de gemeenteraad de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen vastgesteld. Een aantal onderdelen van deze verordening is uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen, dat door het college is vastgesteld. Met ingang van 1 januari 2017 en 1 februari 2017 is de Participatiewet op een aantal onderdelen gewijzigd. In verband met deze wijzigingen is de Re-integratieverordening aangepast. In het verlengde van de wijziging van de Re-integratieverordening worden ook enkele aanpassingen aangebracht in het Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel I Wijziging Uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen

A en B

Voor de volledigheid en de juistheid is een enkele begripsbepaling gewijzigd en zijn nog begripsbepalingen toegevoegd. Deze behoeven verder geen toelichting.

C

Dit betreft een taalkundige aanpassing en een extra artikelverwijzing.

D

Tot 1 januari 2017 kon alleen de gemeente een persoon aanmelden bij het UWV voor een advies beschut werk. In artikel 7.2 waren bepalingen opgenomen over de wijze waarop selectie plaatsvindt van personen voor deze aanmelding bij het UWV. Met ingang van 1 januari 2017 kan iedere individuele burger zich bij het UWV melden voor een advies beschut werk. Gelet hierop is er geen noodzaak meer om selectiecriteria voor deze aanmelding vast te leggen. Om deze reden kan artikel 7.2 vervallen.

E

Dit betreft een taalkundige verbetering.

F

In artikel 7.3 zijn bepalingen opgenomen over beschut werk. Hierin is opgenomen dat de beloning plaatsvindt op basis van het minimumloon. Deze bepaling dient echter aangepast te worden. Beloning op basis van het minimumloon geldt namelijk niet op het moment dat er Cao-bepalingen van toepassing zijn. Om deze reden wordt hierover een bepaling toegevoegd aan het derde lid.

G

De duur van de inzet van een jobcoach is geregeld in artikel 8.4. In het derde lid is de maximale duur van deze inzet vastgesteld op twee jaar. Aan artikel 8.4 wordt nu een vijfde lid toegevoegd, waarin wordt geregeld dat hiervan in individuele gevallen kan worden afgeweken.

H

In artikel 10.1 zijn de doelgroepen bepaald voor de incidentele loonkostensubsidie. Een van deze doelgroepen betreft personen van 55 jaar en ouder. Deze leeftijdsgrens wordt gewijzigd in 50 jaar en ouder. Hiermee sluit dit aan bij de doelgroepbepaling die het Europees Sociaal Fonds (ESF) hanteert. Dit maakt het eenvoudiger om ook de kosten van de incidentele loonkostensubsidie te betrekken bij een eventuele (regionale) aanvraag voor een ESF-subsidie.

I

Dit betreft een verduidelijking van de gehanteerde omschrijving.

J

Onderdeel e kan vervallen, omdat de incidentele loonkostensubsidie wordt bepaald door het aanbieden van een arbeidsovereenkomst aan een persoon die tot de doelgroep behoort. Een verdere bestedingscontrole wordt dan ook niet noodzakelijk geacht.

K

Met de wijziging van de Participatiewet is er voor bepaalde categorieën die al een arbeidsovereenkomst hebben een mogelijkheid geopend om alsnog een structurele loonkostensubsidie toe te kennen. Om deze reden wordt aan artikel 11.2 een bepaling toegevoegd waarin wordt geregeld wat de ingangsdatum is van een dergelijke loonkostensubsidie.

L

De wijziging van de Participatiewet maakt het mogelijk dat gedurende de eerste zes maanden van een dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend op basis van een loonwaarde van 50%. Hiervoor wordt aan artikel 11.5 van dit uitvoeringsbesluit een vijfde lid toegevoegd.

M

In artikel 11.6 wordt de uitbetaling van de structurele loonkostensubsidie geregeld. Aanvankelijk was in het uitvoeringsbesluit geregeld dat deze per kwartaal achteraf plaatsvindt. Een werkgever heeft echter te maken met een maandelijks loonbetaling aan de werkgever. Om deze reden wordt artikel 11.6 gewijzigd en wordt maandelijks een voorschot betaald aan de werkgever. Dit voorschot wordt bepaald op basis van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer en de omvang van het dienstverband zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Achteraf vindt een definitieve vaststelling plaats. Uitgangspunt is dat deze definitieve vaststelling per kalenderjaar plaatsvindt. Indien er geen sprake is van ziekte van de werknemer en hiermee van de toepassing van de no riskpolis zal de definitieve vaststelling in het algemeen gelijk zijn aan het betaalde voorschot.

N

De bepaling in het derde lid van artikel 11.7 kan vervallen, omdat de loonkostensubsidie altijd wordt vastgesteld op basis van het minimumloon.

O

Vanwege een aanpassing in de nummering in de wet dient de verwijzing in artikel 11.8 aangepast te worden.

Artikel II Slotbepalingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Bijlage bij Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet

Vaststelling plafonds als bedoeld in artikel 3 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Drimmelen.

Voorziening	Verordening	Plafond 2015
Scholing	Hoofdstuk 5	
Detachering	Hoofdstuk 6	
Beschut werk	Hoofdstuk 7	
Persoonlijke ondersteuning	Hoofdstuk 8	
No-riskpolis	Hoofdstuk 9	
Incidentele loonkostensubsidie	Hoofdstuk 10	
Werkplekaanpassing	Hoofdstuk 11	
Overige vergoedingen	Hoofdstuk 12	
Overige re-integratievoorzieningen	Hoofdstuk 13	