

**VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN 2020**

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen;

gelezen het voorstel van de bestuurscommissie werk van 27 januari 2020,  
gelezen het advies van de kandidatenraad van 3 maart 2020,  
gelet op artikel 6 van de MGR Rijk van Nijmegen en artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de volgende verordening:

**VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET RIJK VAN NIJMEGEN 2020****Artikel 1. Definitie**

Het college van B&W:

Het college van Burgemeester en Wethouders waar de belanghebbende zijn woonplaats heeft, zoals bedoeld in de artikelen 10 lid 3 en artikel 40, lid 1, van de Participatiewet.

Indicatie banenafpraak:

Een indicatie als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale voorzieningen, waarvoor het UWV een registratie bijhoudt.

**Artikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

1. Het college van B&W stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college van B&W 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. Bij de beoordeling of een persoon uit de doelgroep niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen doch wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie betreft het college in ieder geval: een mogelijke indicatie banenafpraak, de duur van de werkloosheid, het resultaat van vorige voorzieningen die voor de belanghebbende zijn ingezet, (tijdelijke) functionele beperkingen en gebrekkige taalkennis.
4. Indien het college vaststelt dat niet meer voldaan wordt aan één van de criteria genoemd in het tweede lid van dit artikel, wordt met ingang van die datum het besluit dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie ingetrokken.

**Artikel 3. Vaststelling loonwaarde**

Het college van B&W gebruikt de gevalideerde methode Talent 6 om de loonwaarde van een persoon op de werkplek vast te stellen. Voor een beschrijving van deze methode zie bijlage 1.

**Artikel 4. Inwerkingtreding, overgangsrecht en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie in het daarvoor bestemde publicatieblad.
2. De verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Rijk van Nijmegen wordt met ingang van de dag als bedoeld in lid 1 van dit artikel ingetrokken.
3. Loonwaardemetingen die vóór de in lid 1 genoemde dag zijn ingepland, kunnen nog volgens de methodiek worden uitgevoerd als benoemd in artikel 3 van de ingetrokken verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Rijk van Nijmegen.
4. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Rijk van Nijmegen 2020.

Aldus vastgesteld in de openbare algemene bestuursvergadering van 19 maart 2020,

De Secretaris,  
mevr. J. Hol  
De Voorzitter,  
drs. H.M.F. Bruls

**BIJLAGE 1 BIJ ARTIKEL 3: DE TALENT6 LOONWAARDEMETHODIEK**

Talent6 is een gevalideerde methodiek gebaseerd op de ministeriele regeling en voldoet volledig aan de wettelijke eisen. Additioneel aan de ministeriele regeling biedt Talent6 een competentiemeting ten behoeve van controle en advies ontwikkeling.

### Fases loonwaardemethodiek Talent6

Met Talent6 worden de volgende fases doorlopen:

1. Dossieronderzoek en observatie werkplek, inclusief kort gesprek met de werknemer ten behoeve van beeldvorming.
2. Bepalen van de arbeidsprestatie op basis van een half gestructureerd interview met de direct leidinggevende en de beeldvorming in fase 1. Zie hieronder 'Berekening loonwaarde'.
3. Beschrijven van waargenomen gedrag aan de hand van het half gestructureerd interview in fase 2 en de beeldvorming in fase 1. Zie hieronder 'Meting competenties'.
4. Controle en onderbouwing door analyse van de verzamelde gegevens door de deskundige en toetsen of de arbeidsprestatie in overeenstemming is en of hiervoor een verklaring te vinden is.
5. Loonwaardebepaling en advies door verwerken van gegevens en analyses in een rapport.
6. Oplevering rapportage en terugkoppeling/eindgesprek.

### Berekening loonwaarde

De berekening geschiedt conform de eisen van de geldende Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. Vooralnog geschiedt het op de volgende manier:

- Bij de vaststelling van de loonwaarde neemt de deskundige de taken in aanmerking, waarbij de bijdrage van de afzonderlijke taken aan het totale takenpakket in procenten wordt weergegeven.
- Het totale takenpakket omvat 100% van de totale arbeidstijd van de potentiële werknemer.
- Bij de vaststelling van de loonwaarde van de potentiële werknemer bepaalt de deskundige een normfunctie. Een normfunctie is de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt.
- De loonwaarde van een potentiële werknemer bedraagt de som van de loonwaarden per taak.
- De loonwaarde per taak bedraagt:  $L=T*K*I*BT$ , waarbij:
  - L staat voor de loonwaarde per taak,
  - T staat voor de prestatie in de taak in tempo van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
  - K staat voor de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert,
  - I staat voor de prestatie in de taak in inzetbaarheid van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, presteert, en
  - BT staat voor de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.
- De loonwaarde wordt rekenkundig afgerond op hele procenten.
- Factoren die van invloed zijn op meer dan een van de prestaties T, K of I komen in slechts een van de prestaties tot uitdrukking.

### Meting competenties

Met de competentiemeting wordt bekeken in welke mate de werknemer een set van basiscompetenties beheerst bij de uitvoering van het werk. De zes competenties van Talent6 zijn:

- Inzet en motivatie;
- Resultaat;
- Flexibiliteit;
- Samenwerken;
- Regels nakomen;
- Respect.

Talent6 onderscheidt daarbij de volgende 7 niveaus van beheersing:

- Aanloop: Laat gedrag zien wat meer begeleiding vraagt en niet aansluit bij het basisgedrag op het eerste niveau.
- Niveau 1: Laat basisgedrag zien op verzoek en onder intensieve begeleiding.
- Niveau 2: Laat basisgedrag zien op verzoek en onder enige begeleiding.
- Niveau 3: Laat zelfstandig gewenst gedrag zien na instructie.
- Niveau 4: Vertoont zelfstandig en op eigen initiatief effectief gedrag.
- Niveau 5: Stimuleert anderen in de directe omgeving tot effectief gedrag, mede door het vertonen van voorbeeldgedrag.
- Niveau 6: Inspireert en faciliteert anderen binnen de organisatie of het onderdeel tot effectief gedrag, mede door het vertonen van voorbeeldgedrag.

De competentiemeting wordt gebruikt als controle op de berekening van de loonwaarde op basis van  $T*K*I$ . Als het verschil tussen beide metingen groter is dan 10% dient dit te worden verklaard en te worden onderbouwd. In sommige gevallen kan de controle leiden tot nader onderzoek. Daarnaast wordt de competentiemeting gebruikt om een ontwikkeladvies te kunnen geven aan de werknemer. In overleg

met de werknemer en werkgever wordt bepaald wanneer de loonwaarde opnieuw wordt vastgesteld en dat is mede afhankelijk van het ontwikkelperspectief van de persoon.

### **ALGEMENE TOELICHTING**

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. De gemeenteraad dient bij verordening regels vast te stellen over:

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

De bevoegdheid een verordening vast te stellen op dit terrein is gedelegeerd aan het Algemeen Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen.

Het college van de gemeente waar de belanghebbende zijn woonplaats heeft kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet). In de praktijk geschiedt deze vaststelling door de MGR (module WerkBedrijf), want de bevoegdheid van het college is gemandateerd aan de MGR.

Als het college vastgesteld heeft 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 de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet) tenzij besloten wordt op verzoek van de werkgever om uit te gaan van een forfaitaire loonkostensubsidie. Voor het vaststellen van de loonwaarde 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).

De wettelijke loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dus voor mensen met een arbeidsbeperking die tot de gemeentelijke doelgroep behoren. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen behalve ten aanzien van het begrip college. Het begrip college is opgenomen om duidelijk te maken dat slechts het college waar de belanghebbende zijn woonplaats heeft, bevoegd is te bepalen of de belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en te bepalen wat de loonwaarde is.

### **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **A rtikel 2. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling door het college is alleen mogelijk bij:

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

Bij niet uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering op basis van de ANW is dus geen ambtshalve indicatie mogelijk.

Bij de beoordeling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie worden in ieder geval een aantal criteria waaronder het gegeven dat iemand onder de doelgroep Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten valt, meegenomen. Bij personen die tot deze doelgroep behoren is immers reeds vastgesteld dat zij niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen.

Nadat het college bepaald heeft dat de betrokken persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie vindt er een loonwaardemeting plaats op de werkplek. Deze loonwaardemeting vindt doorgaans vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst plaats, tenzij met een beroep op artikel 10d lid 4 van de Participatiewet uitgegaan wordt van een forfaitaire loonwaarde van 50% voor een periode van maximaal zes maanden.

Indien vastgesteld wordt dat de betrokken persoon niet meer voldoet aan de in lid 2 van dit artikel gestelde criteria, dan heeft dit tot gevolg dat betrokkene niet langer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en er geen loonkostensubsidie meer kan worden verstrekt. Tegen deze besluiten kan bezwaar en beroep worden ingediend.

### **Artikel 3. Vaststelling loonwaarde**

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

In de bijlage bij artikel 3 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Als de dienstbetrekking tot stand komt (dit kan ook een ambtelijke aanstelling zijn), verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

### **Artikel 4. Inwerkingtreding, overgangsrecht en citeertitel**

In artikel 4, derde lid, wordt geregeld dat reeds ingeplande loonwaardemetingen nog uitgevoerd kunnen worden volgens de UWV-methode. Dit houdt verband met het feit dat het UWV volgens deze loonwaardemethodiek loonwaardemetingen verricht en nog tot 1 april 2020 de opdracht kan krijgen tot het uitvoeren van loonwaardemetingen.