

Verordening loonkostensubsidie gemeente Beek 2015

De raad van de gemeente Beek

Gelezen het voorstel van Burgemeester en Wethouders d.d. 7 oktober 2014

Gelet op artikel 6, tweede lid Participatiewet 2015

Gezien het advies van de commissie Inwonerszaken d.d. 21 oktober 2014

Gezien het advies van de Clientenraad

Besluit Vast te stellen de "Verordening loonkostensubsidie gemeente Beek 2015

Artikel 1. Vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, lid 1, sub a, van de Participatiewet;
 - b. deze persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. deze persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Desgevraagd kan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: "Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Beek 2015".

De griffier, De voorzitter,

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Een aantal onderdelen van de Participatiewet moeten nog (verder) worden uitgewerkt. Dit komt mede doordat het wetgevingstraject pas laat is afgerond en omdat aanvullende regelgeving nog wordt uitgewerkt in AMvB's. Zo komt er ook nog een AMvB voor de doelgroep loonkostensubsidie en de bepaling van de loonwaarde.

Tot die tijd dient het college gebruik te maken van een instantie die de loonwaarde van een persoon kan bepalen. Voorlopig kan worden gekozen voor de organisatie Arbolab (analoog aan de keuze van centrumgemeente Sittard-Geleen).

Hierna wordt de werkwijze van de methode van Arbolab omschreven.

De loonwaardemethodiek van Arbolab brengt op een gestandaardiseerde manier in kaart welk percentage van het reguliere loon een werknemer met een arbeidshandicap op eigen kracht kan verdienen. Het vaststellen van de loonwaarde verloopt volgens een aantal stappen.

Stap 1 De informatieverzameling Het inwinnen van informatie over de mogelijkheden van de kandidaat en de functie staat centraal in deze eerste stap. Het doel is inzicht krijgen in de (deel)taken en eisen van de functie en, onafhankelijk van de functie, inzicht krijgen in de actuele en de potentieel te ontwikkelen arbeidsmogelijkheden van de kandidaat.

- Het ontwikkelassessment: Informatie van de werknemer wordt geïnventariseerd met het ontwikkelassessment. Dit onderzoek is een speciaal arbeidspsychologisch onderzoek dat ontwikkeld is op basis van wetenschappelijke inzichten op het gebied van arbeidspsychologie. Het onderzoek meet het algemene niveau, specifieke capaciteiten, persoonlijkheidskenmerken, beroepsaffiniteiten en klachten. Relevante informatie van andere bronnen, zoals bijvoorbeeld een FML, kan aan de gegevens worden toegevoegd.
- Werkplek specifieke functie-informatie (indien functie bekend is): Informatie over de functie wordt geïnventariseerd met een functieanalyse-instrument vanwege de vele voordelen die de vragenlijstmethode heeft boven de ongestructureerde varianten zoals het interview.
- Beoordeling van het functioneren (indien de kandidaat enige tijd werkzaam is in een functie): Aan de hand van een vragenlijst beoordeelt de werkgever het functioneren van de werknemer.

Stap 2 Koppelen van werknemer kenmerken aan functieprofielen Het matchen van de persoonskenmerken met de functie-eisen gebeurt met de methode van Arbolab op twee niveaus.

- Indien de kandidaat werkzaam is, worden de uitkomsten van het ontwikkelassessment gekoppeld aan het functieprofiel dat de werkgever aanlevert. Vervolgens kan uit deze match de gerealiseerde loonwaarde worden bepaald.
- Indien er nog geen functie in beeld is, kan er een koppeling worden gemaakt tussen persoonskenmerken en functieprofielen uit het reguliere bedrijf. Voor dit doel wordt gebruikt gemaakt van een database met functieprofielen uit het reguliere bedrijf.

Uit de koppeling komt een indicatieve loonwaarde naar voren die gebaseerd is op de krachtige predictieve waarde van het arbeidspsychologisch georiënteerde ontwikkelassessment. Deze aanpak maakt het mogelijk om de loonwaarde van een werknemer in te schatten voor functies die (nog) niet beschikbaar zijn of waarvoor eerst een ontwikkelingstraject, in termen van kennis, vaardigheden en arbeidsgedrag, nodig is.

Stap 3 Resultaat De Arbolabmethode resulteert in een psychologisch rapport, dat ook voor begeleiding op de werkplek kan worden gebruikt. De methode loonwaarde van ARBOLAB geeft inzicht in de productiviteit, de inzetbaarheid maar ook de begeleidingsbehoefte en het uitvalrisico van een werknemer.

In de hoogte van de loonwaarde ligt een 'goede beroepkeuze' besloten. De methode loonwaarde van Arbolab brengt de match in kaart tussen enerzijds de actuele en potentiële mogelijkheden van een werknemer en anderzijds de eisen van de werkzaamheden, en bepaalt op een objectieve en eerlijke manier de daaraan gerelateerde loonwaarde.

Een hoge mate van overeenstemming staat niet alleen garant voor een optimale loonwaarde maar leidt ook tot een hogere tevredenheid met het werk. Bekend is dat mensen die tevreden zijn met hun werk veel gemotiveerder zijn, beter presteren en een positievere bijdrage leveren aan het werkklimaat dan mensen die minder tevreden zijn. Bovendien is de kans op een duurzamere plaatsing bij tevreden mensen veel groter. Daardoor wint het onderzoek aan betekenis, zeker aan het begin van een reïntegratietraject.

Toelichting

Algemene deel

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

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

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

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

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in de reïntegratieverordening Participatiewet.

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze 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).

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

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. 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 is alleen mogelijk bij:

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

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze

cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door het UWV. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

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

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

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