

Gemeente Raalte Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie

Het college van de gemeente Raalte,
Gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b,
vierde lid, van de Participatiewet;
In afstemming met de Adviesraad Werk en Inkomen;

besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:
"Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Raalte"

Inleiding

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de Verordening re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Raalte. De regels betreffen onder anderen het Instrumentenpakket voor werkgevers. De regels zijn in afstemming met de regiogemeenten IJssel-Vecht tot stand gekomen. Voor het overige wordt verwezen naar de betreffende verordening en de Participatiewet.

Artikel 1. Proefplaatsing

Doel

De proefplaatsing houdt in dat iemand met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever. De proefplaatsing is een voor werkgevers stimulerend middel om uitkeringsgerechtigden relevante en perspectiefvolle werkervaring te laten opdoen. Daarnaast kan tijdens deze proefperiode beoordeeld worden of de uitkeringsgerechtigde voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.

De proefplaatsing kan worden ingezet als voorloper op een dienstverband. De proefplaatsing wordt ook gebruikt in de periode dat de loonwaarde moet worden bepaald in het geval er een beroep wordt gedaan op loonkostensubsidie.

Voorwaarden

- De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit om belanghebbende bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang voor minimaal zes maanden aan te bieden.
- Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en opzet van de proefplaatsing.
- In de schriftelijk overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:
 - Doel van de proefplaatsing;
 - Duur van de proefplaatsing;
 - Afspraken over werktijden en verlof;
 - De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel).

Termijn

- De duur van de proefplaatsing bedraagt maximaal drie maanden. Tijdens de proefplaatsing werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 2. Indienstnemingsubsidie

Doel

De indienstnemingsubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie niet gericht op personen met een arbeidsbeperking. Het doel van de indienstnemingsubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten.

Voorwaarden

- De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.

Termijn

De indienstnemingsubsidie wordt maximaal twaalf maanden verstrekt.

Kostprijs

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, maar bedraagt maximaal 50% van de werkelijke loonkosten ter hoogte van het toepasselijke Wettelijke Minimum Loon (exclusief werkgeverslasten). Gedurende het jaar wordt de subsidie afgebouwd.

Artikel 3. Loonkostensubsidie

Doel

Loonkostensubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om personen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn.

Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.

Voorwaarden

- Het betreft een uitkeringsgerechtigde die niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Voorafgaand aan het dienstverband wordt tijdens de inzet van een proefplaatsing de loonwaarde op de werkplek vastgesteld.

Termijn

De loonkostensubsidie is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld.

Kostprijs

De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML.

In de loonkostensubsidie wordt daarnaast een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekering, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het vergoedingspercentage is bij ministeriële regeling vastgesteld.

Artikel 4. No-Risk polis

Doel

De no-riskpolis is een instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Voorwaarden

Zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.

Termijn

Zoals opgenomen in artikel 6 lid 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.

Kostprijs

Kosten no-riskpolis en exacte voorwaarden worden nader bepaald in afzonderlijke documentatie.

Artikel 5. Beschut werk

Doel

De voorziening beschut werk is bedoeld voor de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

Voorwaarden

1. Met een diagnose-instrument wordt vastgesteld of:
 - a. mogelijk sprake is van loonwaarde van 20 tot 40% en;
 - b. sprake is duurzaam arbeidsvermogen en;
 - c. de mogelijkheid tot (beperkte) groei van loonwaarde.
2. Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen voor de beoordeling of iemand uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
3. Samen met de cliënt wordt bepaald welke voorziening het meest passend is. Hierbij wordt ook een vorm van (arbeidsmatige) dagbesteding betrokken.

4. Met de cliënt en de werkgever worden eventueel fysieke aanpassingen, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur bepaald. Op grond van artikel 10 kunnen vergoedingen hiervoor worden verstrekt.

Termijn

De voorziening beschut werken wordt gekoppeld aan de loonkostensubsidie. Deze is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. De loonwaarde en loonkostensubsidie worden in beginsel eenmaal per drie jaar vastgesteld.

Kostprijs

Zie artikel 3 loonkostensubsidie.

Artikel 6. Participatieplaats

Doel

Voor uitkeringsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die als gevolg daarvan nog niet bemiddelbaar zijn kan een participatieplaats worden ingezet. Het gaat hierbij om onbeloofde additionele werkzaamheden.

Voorwaarden

Na zes maanden werken op een participatieplaats moet aan uitkeringsgerechtigden zonder startkwalificatie scholing of een opleiding worden aangeboden, tenzij dit niet bijdraagt aan hun kansen op de arbeidsmarkt.

Termijn

Maximaal vier jaar.

Kostprijs

- Premie: Na iedere periode van 6 maanden werken op een participatieplaats wordt een premie toegekend van € 100. Voorwaarde is dat iemand voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
- Persoonlijke ondersteuning (zie artikel 8).

Artikel 7. Werkstage

Doel

Een werkstage kan twee doelen hebben.

1. Het screenen van werknemersvaardigheden, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie;
2. Het opdoen van specifieke kennis en werkervaring in een arbeidsmatige setting voorafgaand aan de proefplaatsing of een dienstverband.

Voorwaarden

In een schriftelijke overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:

- o Het doel van de werkstage;
- o Duur van de werkstage;
- o Afspraken over werktijden en verlof;
- o De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- o De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Termijn

De duur van de werkstage bedraagt 6 maanden, waarbij verlenging tot maximaal 12 maanden mogelijk is. Tijdens de werkstage werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

Kostprijs

- Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.
- Persoonlijke ondersteuning (zie artikel 8).

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

Doel

Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Drie vormen

Jobcoaching /begeleiding

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode. Het kan echter ook gaan om intensievere ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

De subdoelstelling bij deze ondersteuning is dat de werkgever uiteindelijk in staat is om zelf de ondersteuning vorm te geven.

Trajectbegeleiding

Deze vorm van ondersteuning is intensief, maar wel tijdelijk. De ondersteuning is gericht op arbeidsinschakeling.

Overige ondersteuning

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.

Voorwaarden

Jobcoaching /begeleiding

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- Het instrument proefplaatsing in combinatie met het instrument loonkostensubsidie;
- De voorziening beschut werk;
- Het instrument participatieplaats;
- Het instrument werkstage.

Trajectbegeleiding

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- De doelgroep met een langere, maar overbrugbare, afstand tot de arbeidsmarkt
- Begeleiding is intensief.

Overige ondersteuning

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan:

- De doelgroep met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Ondersteuning is direct gekoppeld aan de arbeidsinschakeling.
- Begeleiding is beperkt en gericht op (redelijk) zelfredzame personen.

Termijn

Jobcoaching /begeleiding

- Proefplaatsing/loonkostensubsidie: in eerste instantie voor de duur van maximaal drie maanden (gedurende de periode proefplaatsing), vervolgens voor maximaal de duur van een jaar. Bij de periodieke beoordeling van de loonwaarde wordt ook de inzet van dit instrument opnieuw beoordeeld.
- Bij de overige voorzieningen/instrumenten: in eerste instantie voor de duur van maximaal 6 maanden. Vervolgens kan dit periodiek worden verlengd.

Trajectbegeleiding

Maximaal zes maanden.

Overige ondersteuning

Kortdurend, uitgangspunt is maximaal drie maanden.

Kostprijs

Afhankelijk van het aantal uren.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Doel

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Voorwaarden

- Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werkbaan.
- Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.

Termijn

De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluatie plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

Kostprijs

Persoonlijke ondersteuning (zie artikel 8).

Artikel 10. Verwervingskosten

Algemene verwervingskosten

Doel

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een voorziening of instrument of het uitstromen naar betaalde arbeid. Bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijke) gereedschappen of kleding, zoals een overall en veiligheidsschoenen voor een timmerman.

Voorwaarden

- Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.
- Voor reiskosten voor enkele reizen < 10 kilometer worden geen vergoedingen verstrekt.
- Voor enkele reizen > 10 kilometer kunnen, mits incidenteel en noodzakelijk naar het oordeel van de werkcoach, vergoedingen worden verstrekt.
- Voor reiskosten samenhangend met woon-werkverkeer worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt. Voorliggende voorzieningen voor mensen met een beperking en zelfredzaamheid/inkomen van de inwoner worden verondersteld toereikend te zijn.

Termijn

Afhankelijk van de kostensoort.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing.

Werkplekaanpassing

Doel

Het vergoeden van kosten voor werkplekaanpassingen die direct samenhangen met de werkplek en de arbeidsbeperking van de persoon.

Voorwaarden

- De vergoeding kan alleen aangevraagd worden als het dienstverband ten minste 6 maanden duurt.
- Als het gaat om een meeneembare werkvoorziening, dan moet de werknemer de vergoeding zelf aanvragen.

Termijn

Niet van toepassing.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing.

Er wordt een drempelbedrag gehanteerd. Aangesloten wordt bij de normbedragen voorzieningen van UWV.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2015.

Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Raalte,

Aldus vastgesteld bij besluit van het college van burgemeester en wethouders d.d. 16 december 2014

secretaris,

burgemeester,