

Wijzigingsverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015

De raad van de gemeente Enschede;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 13 oktober 2015, programma Economie, Werk en Onderwijs, nr. BV15000488 / 1500101918;

gelet op de artikelen 6 lid 2, aanhef en onder b, 8 lid 1, van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de

Wijzigingsverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015

Artikel I Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015

De Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 3 vervangen door het volgende artikel:

Artikel 3. Afstemming maatregel niet-geüniformeerde verplichtingen

1. Van de in deze verordening genoemde percentages kan worden afgeweken op grond van de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin de uitkeringsgerechtigde verkeert.
2. Het college kan afzien van een maatregel als het daarvoor dringende redenen aanwezig acht. Het college ziet in ieder geval af van een maatregel als:
 1. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt;
 2. de gedraging meer dan 36 maanden voor constatering heeft plaatsgevonden en voor die gedraging een maatregel geldt van maximaal € 340, of
 3. de gedraging meer dan 60 maanden voor constatering heeft plaatsgevonden.

Als het college afziet van een maatregel wordt de belanghebbende hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.

B.

Aan de artikelsgewijze toelichting bij artikel 3 de volgende alinea toevoegen:

Afwijken van de in de verordening genoemde percentages

In dit artikellid is geregeld dat van het standaardpercentage kan worden afgeweken op grond van de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin de uitkeringsgerechtigde verkeert. Dit betekent dat bij een geringe verwijtbaarheid een maatregel van 0% zou kunnen worden opgelegd. In dat geval dient er een waarschuwingsbeschikking verzonden te worden. Deze telt wel mee voor recidive.

C.

Na artikel 6 een nieuw artikel toevoegen:

Artikel 6a. Verdeling maatregelen niet-geüniformeerde verplichtingen

Indien op grond van deze verordening een maatregel van 100% van de toepasselijke bijstandsnorm wordt opgelegd voor de duur van één maand, wegens schending van een verplichting niet zijnde een geüniformeerde verplichting, wordt het bedrag van de maatregel in gelijke delen verdeeld over drie maanden, als zeer bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen.

D.

Aan de artikelsgewijze toelichting de volgende tekst toevoegen:

Artikel 6a. Verdeling maatregelen niet-geüniformeerde verplichtingen

Dit artikel regelt het verdelen van het bedrag over drie maanden indien een maatregel van 100% is opgelegd wegens schending van niet-geüniformeerde verplichtingen. Zoals bij schending van geüniformeerde verplichtingen is verdeling over drie maanden alleen mogelijk als zeer bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen. Zie hiervoor de toelichting bij artikel 8.

E.

Aan artikel 9, onderdelen b en c na 'in verband met de arbeidsinschakeling' het volgende zinsdeel toevoegen:

of een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling

F.

Aan artikel 9 een nieuw onderdeel c1 toevoegen, luidende:

c1 het niet of in onvoldoende mate nakomen van verplichtingen die ingevolge artikel 55 van de wet zijn opgelegd met betrekking tot ziekteverzuim of het ondergaan van een behandeling van medische aard. 30%

K.

De artikelsgewijze toelichting op artikel 9 na onderdeel c vervangen door de volgende tekst:

Artikel 9, onder c1

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9, onder d

In artikel 55 van de wet is geregeld dat het college individueel bepaalde verplichtingen kan opleggen. Dat kunnen ook verplichtingen zijn in verband met de arbeidsinschakeling. Bijvoorbeeld het aantal malen dat iemand geacht wordt binnen een bepaald tijdsbestek te solliciteren, of het aantal uitzendbureaus waarbij iemand minimaal moet zijn ingeschreven.

In dit onderdeel is geregeld welke maatregel wordt opgelegd als deze op grond van artikel 55 van de wet individueel bepaalde arbeidsverplichtingen in onvoldoende mate worden nagekomen.

Artikel 9, onder e

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting. Zie toelichting onder artikel 9, onder d.

Artikel 9, onder f

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting. Zie hierboven onder het kopje Inspanningen in eerste vier weken na de melding.

Artikel 9, onder g

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9 onder h

In artikel 18 vijfde, zesde en zevende lid van de wet is de maatregel bij het niet voldoen aan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen geregeld. Niet voorzien is in een maatregel als er in onvoldoende mate aan de verplichting is voldaan. Dit onderdeel voorziet daarin.

Artikel 9, onder i

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9, onder j

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9, onder k

Dit onderdeel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 9, onder l

Dit onderdeel regelt de maatregel indien de belanghebbende die op grond van artikel 9a (onthefving plicht tot arbeidsinschakeling) was vrijgesteld van de arbeidsverplichting door houding en gedrag onduidelijk heeft laten blijken de volgende verplichtingen (als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b) niet te willen nakomen:

1. gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling, alsmede mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en,

2. indien van toepassing, mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.

Artikel 9, onder m

Dit onderdeel behoeft geen nadere toelichting.

L.

Artikel 13 onder a als volgt wijzigen:
50% wordt 20%.

Artikel II Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015

De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 8 komt te vervallen.

Artikel III Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Enschede 2015

De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A.

De tekst van artikel 2 vervangen door:

CompetenSYS adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. CompetenSYS neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

B.

Aan de verordening de volgende bijlage toevoegen:

Bijlage I - Beschrijving loonwaardemeting CompetenSYS Loonbalans

Wat meet CompetenSYS Loonbalans? Met de recente eisen vanuit het ministerie is loonwaarde teruggebracht naar de essentie; een economische meting van de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer ten opzichte van een gezonde reguliere werknemer. CompetenSYS werkt volledig conform de ministeriële eisen. De basisingrediënten van Loonbalans bestaan dan ook uit een taak-functieanalyse en een meting op Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid. Dit alles aan de hand van een gedegen onderzoek op de werkplek inclusief een interview met zowel werkgever als werknemer.

Hoe ziet de procesgang en het stappenplan eruit om de loonwaardemeting te laten plaatsvinden? Na het plaatsen van de werknemer op een werkplek, is het allereerst van belang om een inwerkperiode in acht te nemen. Een betrouwbare meting kan pas dan worden uitgevoerd, wanneer de deelnemer is ingewerkt en enige routine in zijn werkzaamheden heeft kunnen opbouwen. Het proces om tot een betrouwbare vaststelling van de loonwaarde te komen is tweeledig. Allereerst is er een stappenplan van het proces aan de hand waarvan de meting dient plaats te vinden:

1. Afspraak maken met de werkgever en werknemer met datum, tijdstip en locatie voor loonwaardemeting;
2. Uitnodigen werkgever voor het invullen van de vragenlijst werkgever (functie, functioneren, etc.) d.m.v. het versturen van een email link vanuit het systeem;
3. Uitnodigen werknemer voor het invullen van de vragenlijst werknemer (opleiding, werkervaring, leefgebieden, etc.) d.m.v. het versturen van een email link vanuit het systeem;
4. Bedrijfsbezoek en observatie werkplek;
5. Gesprek met de werknemer en gesprek met de werkgever;
6. Schrijven rapportage;
7. Terugkoppeling uitkomst meting met werkgever berekenen subsidieverstrekking.

Hoe ziet het inhoudelijke stappenplan van de loonwaardemeting eruit?

Daarnaast is er uiteraard ook nog de inhoudelijke uitvoering van de meting die wordt opgebouwd op basis van de gegevens die tijdens bovenstaande stappenplan worden gegenereerd: Loonwaardebepaling binnen de Loonbalans-methodiek komt conform de eisen van het ministerie tot stand langs de volgende zeven onderzoeks-stappen:

1. Taak-analyse van de functie van de werknemer binnen het bedrijf;

2. Op basis van de taakanalyse wordt de normfunctie vastgesteld;
3. Binnen de normfunctie wordt de norm per taak op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid vastgesteld;
4. De prestatie van de werknemer wordt per taak gemeten op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid;
5. De prestatie van de werknemer wordt per taak afgezet tegen de norm voor die taak;
6. De additionele kosten worden berekend (o.a. werkplekaanpassing, additionele scholing, etc.);
7. Vanuit taakscores wordt de algehele loonwaarde van de werknemer berekend;
8. Er wordt op basis van de scores een advies gegenereerd t.a.v. de gewenste ontwikkeling op de werkplek en de rol die de werkgever hierin kan vervullen.

Door het Loonwaarde-percentages te vermenigvuldigen met de deeltijdfactor en het normloon, wordt de verdien capaciteit en het subsidiebedrag berekend.

Artikel IV Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 9 november 2015.

De voorzitter, dr. G.O van Veldhuizen De griffier, R.M. Jongedijk