

## Gemeente Nijkerk - Re-integratieverordening

### Raadsbesluit nummer 2015-026

De raad van de gemeente Nijkerk;  
gelezen het collegevoorstel van 28 april 2015;  
gelet op de artikelen 6 lid 2, 8a lid 1 aanhef en onderdelen a, c, d en e, 8a lid 2, 10b lid 4 van de Participatiewet en artikel 147 van de Gemeentewet;

**b e s l u i t :** vast te stellen de **Re-integratieverordening**.

### HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

*Anw-er:*

de belanghebbende die een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet ontvangt en die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf;

*arbeidsovereenkomst:*

een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht waarbij de werknemer gedetacheerd kan worden bij een instantie of bedrijf in de collectieve of marktsector; met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht;

*belanghebbende:*

een persoon, aan wie op grond van artikel 7 lid 1 onder a van de Participatiewet door het college ondersteuning bij arbeidsinschakeling kan worden geboden;

*doelgroep:*

personen als bedoeld in artikel 7, lid 1 onder a, van de Participatiewet;

*niet-uitkeringsgerechtigde ( Nugger ):*

een belanghebbende als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder a van de Participatiewet, maar 18 jaar of ouder;

*uitkeringsgerechtigde:*

degene die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

*werken met behoud van uitkering:*

met behoud van uitkering onbetaalde activiteiten verrichten, gericht op arbeidsinschakeling;

*werkgeverssubsidie:*

de eenmalige subsidie in de kosten van een baan aan een werkgever, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14 en 15 van deze verordening;

*wettelijk minimumloon:*

het wettelijk minimumloon dat van toepassing is op de werknemer, exclusief werkgeverslasten.

### HOOFDSTUK II. VOORZIENINGEN

#### Paragraaf 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 2. Opdracht aan het college

1. Bij de keuze van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een belanghebbende het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
2. Het college kan bij uitvoeringsbesluit een maximum instellen voor het budget, dan wel het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke re-integratievoorziening als bedoeld in paragraaf 2.

### **Artikel 3. Ondersteuning en soorten voorzieningen**

1. Het college stelt voorzieningen beschikbaar die arbeidsinschakeling ondersteunen.
2. Onder voorzieningen wordt onder meer verstaan: diagnose-instrumenten, loonkostensubsidie, werkgeverssubsidie, begeleiding naar werk, werken met behoud van uitkering, scholing, jobhunting, begeleiding op de werkplek, no-riskpolis, werkvoorzieningen en overige van toepassing zijnde vergoedingen van kosten.
3. Het college kan nadere regels vaststellen over de vorm van de in het tweede lid genoemde voorzieningen en de wijze waarop en voorwaarden waaronder deze voorzieningen worden verstrekt.
4. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor die voorzieningen die via de kortst mogelijke weg en met inzet van zo min mogelijk middelen adequaat en toereikend zijn voor het doel dat beoogd wordt.
5. Voorzieningen die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

### **Artikel 4. Beëindiging voorzieningen**

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet of onvoldoende nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van in deze verordening genoemde voorzieningen;
- d. deze naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. deze naar het oordeel van het college niet meer het meest geschikt of doelmatig is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in de Participatiewet en in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### **Artikel 5. Beperkingen Anw-ers en Nuggers**

1. Anw-ers en Nuggers hebben recht op ondersteuning indien:
  - a. het netto-inkomen lager is dan 110% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, als bedoeld in artikel 5 aanhef en sub c van de Participatiewet;
  - b. zij minimaal 24 uur per week beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en
  - c. zij zich bevinden op de trede 4 of 5 van de Participatieladder met als verwachte eindtrede 6.
2. De ondersteuning bij arbeidsinschakeling voor Anw-ers en Nuggers wordt verstrekt in de vorm van een renteloze geldlening, met uitzondering van vergoedingen voor reiskosten in verband met het re-integratietraject en voor kosten voor kinderopvang.
3. Terugbetaling van de lening start na beëindiging van het re-integratietraject conform de door het college vast te stellen beleidsregels.
4. Het college kan afwijken van de terugbetalingsverplichting na afloop van het re-integratietraject op grond van individuele bijzondere omstandigheden van belanghebbende.
5. Deze beperkingen gelden voor zover het betreft de inzet van loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en no-riskpolis niet voor Anw-ers en Nuggers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 aanhef en onder e Participatiewet.

### **Artikel 6. Individuele studietoeslag**

Het college maakt geen gebruik van de bevoegdheid om individuele studietoeslag te verstrekken.

### **Paragraaf 2. Re-integratievoorzieningen**

#### **Artikel 7. Begeleiding naar werk**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden begeleiding naar werk aanbieden.
2. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden werken met behoud van uitkering aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het college biedt de voorziening van het tweede lid alleen aan, indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.

4. De voorziening genoemd in het tweede lid kan worden ingezet wanneer is vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde op korte of middellange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk en werken met behoud van uitkering geïndiceerd is.
5. Het college kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
6. Voor de aangeboden scholing gelden de volgende eisen:
  - a. de scholing is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt, of
  - b. de scholing is kortdurend en gericht op snelle arbeidsinschakeling.

#### **Artikel 8. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt**

Het college kan ondersteuning aanbieden in de vorm van begeleiding naar werk aan personen, als bedoeld in artikel 10f, onder a, van de Participatiewet ten aanzien van wie het college van oordeel is dat dit nodig is in het kader van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt.

#### **Artikel 9. Jobhunting**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden jobhunting aanbieden.
2. Het college kan aan personen met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet jobhunting aanbieden gedurende de laatste vier weken van die uitkeringsperiode. Dit kan alleen als de persoon na beëindiging van die uitkering is aangewezen op een uitkering op grond van de Participatiewet.

#### **Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit 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.
2. Het college biedt de voorziening als bedoeld in het eerste lid pas aan, wanneer beschut werk de passende en meest goedkope voorziening is ter voorkoming van zwaardere problematiek.
3. Indien uitzicht bestaat op een dienstbetrekking in het kader van beschut werk, vraagt het college op grond van artikel 10b tweede lid van de Participatiewet, bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen om een advies of de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het college neemt bij de voorselectie in aanmerking of sprake is van beperkingen van lichamelijke, verstandelijke of psychische aard die naar verwachting leiden tot een indicatie beschut werk.
4. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.

#### **Artikel 11. Begeleiding op de werkplek**

Aan personen als bedoeld in artikel 10, eerste lid van de Participatiewet, kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van tijdelijke of structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

#### **Artikel 12. No-riskpolis**

1. Het college kan een werkgever in aanmerking laten komen voor een verzekeringspolis voor dekking van loonkosten over een periode waarin de werknemer uit de doelgroep arbeidsongeschikt is. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - a. De no-riskpolis is bedoeld voor de werkgever die een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, of die een verhoogd risico heeft op verzuim, voor zover er geen beroep kan worden gedaan op de no-riskpolis van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
  - b. De no-riskpolis is mogelijk bij een arbeidsovereenkomst van tenminste zes maanden.
  - c. De no-riskpolis heeft een werkingsduur van 12 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.
2. Het college kan nadere regels stellen waaraan de werkgever moet voldoen om voor een no-riskpolis in aanmerking te komen.

#### **Artikel 13. Werkvoorzieningen**

Het college kan aan de belanghebbende, die arbeid verricht of gaat verrichten, meeneembare werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van betaalde arbeid.

### **Paragraaf 3. Werkgeverssubsidie**

#### **Artikel 14. Grondslag**

1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, een subsidie verlenen aan een werkgever, die met een uitkeringsgerechtigde een arbeidsovereenkomst van tenminste zes maanden sluit ten behoeve van uitstroom uit de uitkering.
2. Geen werkgeverssubsidie wordt verleend voor kosten waarvoor langs andere weg subsidie wordt verleend uit een andere gemeentelijke of niet-gemeentelijke vergoedingsregeling.
3. Het college kan voor de uitvoering van deze paragraaf een subsidieplafond instellen als bedoeld in Afdeling 4.2.2 van de Algemene wet bestuursrecht.
4. De bepalingen van de Algemene subsidieverordening 2014 zijn van overeenkomstige toepassing, voor zover daar in deze verordening niet van wordt afgeweken.

#### **Artikel 15. Procedure**

1. De werkgeverssubsidie wordt voor aanvang van het dienstverband aangevraagd. Door aanvang van het dienstverband na de datum van aanvraag, maar voor de datum van toekenning, ontstaat geen automatisch recht op een werkgeverssubsidie. Op de verlening van de werkgeverssubsidie is afdeling 4.2.3 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing.
2. De werkgeverssubsidie wordt voor een periode van ten hoogste 24 maanden verleend. De subsidie bedraagt maximaal 50% van het voor de uitkeringsgerechtigde geldende wettelijk minimumloon. Wanneer er geen sprake is van een voltijds dienstverband wordt de maximale subsidie naar rato aangepast.
3. Aan het verlenen van de werkgeverssubsidie verbindt het college de verplichting dat de werkgever schriftelijk verklaart voornemens te zijn om de uitkeringsgerechtigde in dienst te houden na afloop van de termijn waarvoor de werkgeverssubsidie geldt.
4. Het college kan op basis van de verleningsbeschikking aan de werkgever voorschotten op de werkgeverssubsidie verlenen, mits aan de voorwaarden van de subsidieverlening is voldaan.
5. Het college stelt de werkgeverssubsidie telkens ambtshalve vast na afloop van de periode die in de verleningsbeschikking is bepaald op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.

### **Paragraaf 4. Loonkostensubsidie**

#### **Artikel 16. Loonkostensubsidie en loonwaarde**

1. Het college stelt vast of een belanghebbende die arbeidsmogelijkheden heeft, niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en daarmee behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, aanhef en sub e van de Participatiewet.
2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast, indien een werkgever voornemens is met deze persoon een dienstbetrekking aan te gaan.
3. Het college gebruikt de methodiek Dariuz om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

## **HOOFDSTUK III. SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 17. Intrekken verordening**

De Verordening re-integratie Wet werk en bijstand, IOAW en IOAZ 2012, vastgesteld op 24 april 2012, wordt ingetrokken.

#### **Artikel 18. Overgangsrecht**

Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, IOAW en IOAZ 2012, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de daartoe gestelde voorwaarden en voor de duur die is afgesproken of die door het college noodzakelijk wordt geacht.

#### **Artikel 19. Inwerkingtreding**

Dit besluit wordt bekendgemaakt in het elektronisch gemeenteblad en treedt in werking op 1 juli 2015.

#### **Artikel 20. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening.

Vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Nijkerk d.d. 11 juni 2015, de griffier, de heer O. VAN KOLCK.  
de voorzitter, de heer mr. drs. G.D. RENKEMA.

## TOELICHTING

### ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven, worden hieronder behandeld.

#### Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### Artikel 3. Ondersteuning en soorten voorzieningen

Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Bovendien worden de voorzieningen alleen ingezet als aan de hand van onderzoek is gebleken dat door de inzet van die voorzieningen het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid binnen twee jaar mogelijk wordt. Werken in een baan met werkgeverssubsidie of werken met behoud van uitkering is een stap naar werken en kan in beginsel geen einddoel kan zijn.

Zie voor invulling van het begrip 'persoonlijke ondersteuning' de toelichting op artikel 11.

Re-integratie moet de kortste weg naar arbeid zijn. Daarmee wordt niet alleen de tijd tussen de inzet van de voorziening en de werkaanvaarding bedoeld, maar ook de inspanningen en de financiën die het kost om dat doel te bereiken. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij burgemeester en wethouders, die immers ook verantwoordelijk zijn voor de effectieve en doelgerichte inzet van schaarse middelen. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met de wensen van de belanghebbende. Voor het slagen van het traject is de motivatie van de belanghebbende belangrijk. Bovendien wordt, voordat tot het traject wordt besloten, de inhoud van het traject besproken met de belanghebbende, waarna het plan van aanpak door beide partijen ondertekend wordt.

#### Artikel 4. Beëindiging voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen als opgenomen in artikel 5 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het van toepassing zijnde minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de (loonkosten)subsidie aan een werkgever. De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een uitkeringsgerechtigde, noch van een niet-uitkeringsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd op grond van de Participatiewet. Een eventuele terugvordering vindt plaats op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### Artikel 5. Beperkingen Anw-ers en Nuggers

Gegeven de beperkte middelen in het gemeentelijke budget voor re-integratie worden ten aanzien van de re-integratie van de groepen Nuggers en Anw-ers nadere voorwaarden gesteld. Deze hebben betrekking op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en de mate waarin zij zelf geacht worden in hun eigen re-integratie te kunnen voorzien middels hun inkomen.

Onder inkomen als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan de middelen als bedoeld in artikel 31, 32 en 33 Participatiewet. Het inkomen inclusief vakantiegeld wordt afgezet tegen de van toepassing zijnde bijstandsnorm inclusief vakantiegeld.

De beleidsregels als bedoeld in het derde lid zijn reeds vastgesteld: de beleidsregels terugvordering WWB, IOAW en IOAZ 2013.

#### Artikel 7. Begeleiding naar werk

Begeleiding naar werk wordt ingezet om de uitkeringsgerechtigde voor te bereiden op zijn terugkeer naar de arbeidsmarkt. In veel gevallen zal begeleiding naar werk vooral bestaan uit het voeren van gesprekken met de uitkeringsgerechtigde om hem te motiveren en te activeren. Ook het inzetten van scholing en het vinden van een werkervaringsplek valt hieronder.

Werken met behoud van uitkering heeft als belangrijkste doel het opdoen van werkritme en werkervaring al dan niet in een bepaald vakgebied, waardoor uitstroom naar betaald werk mogelijk wordt gemaakt. Deze voorziening is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die binnen twee jaar perspectief op betaald werk hebben. Niet alleen het arbeidsperspectief is bepalend voor de inzet van de voorziening, maar ook het opdoen van ervaring. Hierbij is maatwerk van toepassing.

Scholing is één van de re-integratie-instrumenten die binnen twee jaar moeten leiden tot uitstroom naar werk. In dit artikel worden de regels vastgesteld waarbinnen eventuele scholingstrajecten kunnen worden verleend.

Met startkwalificatie wordt bedoeld het succesvol afronden van een beroepsopleiding op niveau 2 van het MBO of met het behalen van het Havo-diploma. Scholing wordt slechts ingezet wanneer dit opleidt naar beroepssectoren waarin belanghebbende reële kansen heeft om snel betaalde arbeid te vinden.

### **Artikel 8. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt**

Door het wegvallen van de zogenaamde pre-Wajong en daarmee ook de verantwoordelijkheid van het UWV in dat kader, ontstaat er voor jongeren van 16 en 17 jaar die vanwege beperkingen niet in staat zijn een startkwalificatie te halen of praktijkonderwijs volgen een risico bij de aansluiting op de arbeidsmarkt. De eerste verantwoordelijkheid ligt bij het onderwijs. Het college kan ondersteuning bieden aan deze doelgroep. De gemeente biedt begeleiding naar werk aan en ondersteunt het onderwijs bij het aanvragen van ESF-subsidies.

Dit alles past ook in de sluitende aanpak kwetsbare jongeren en de aanpak van jeugdwerkloosheid.

### **Artikel 9. Jobhunting**

Jobhunting wordt ingezet om de uitkeringsgerechtigde te plaatsen op de arbeidsmarkt. Activiteiten die hieronder vallen zijn onder meer: sollicitatietraining (individueel en groepsgewijs), controleren of er zinvol is gesolliciteerd, controleren of de uitkeringsgerechtigde heeft voldaan aan de arbeidsverplichtingen, vacatures zoeken bij werkgevers, werkervaringsplekken zoeken bij werkgevers en werkzoekenden aanbieden bij werkgevers.

### **Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk**

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit 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 in dienst neemt (eerste lid).

Beschut werk is een nieuwe voorziening, bedoeld voor personen met een beperkt arbeidsvermogen, die alleen in een beschutte omgeving, met structurele begeleiding en/of een grote mate van werkplek-aanpassing, werkzaamheden kunnen verrichten.

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het advies van het UWV is nagenoeg bindend: alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestandcoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Het college voert eerst een voorselectie uit waarmee zij bepaalt welke personen in aanmerking kunnen komen voor een indicatie beschut werk. Bij de voorselectie zal het college prioriteit geven aan personen die op 31 december 2014 op de Wsw-wachlijst stonden. Het gaat om de groep met zeer beperkt arbeidsvermogen. Bij een groter arbeidsvermogen bestaan in het algemeen arbeidsmogelijkheden en begeleidingsmogelijkheden in een meer reguliere werkomgeving.

Wanneer het college, op basis van het UWV-advies, heeft vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep beschut werk, moet het college ervoor zorgen dat hij of zij ook daadwerkelijk een dienstbetrekking krijgt, waar in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden wordt gewerkt. Dit heeft tot gevolg dat alleen een indicatie bij het UWV wordt aangevraagd als er beschutte werkplekken beschikbaar zijn en de persoon daadwerkelijk plaatsbaar is.

Het college stelt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en de benodigde financiering vast. Als resultaat van voornoemd onderzoek kan dit betekenen dat de omvang in de komende jaren nihil is.

### **Artikel 11. Begeleiding op de werkplek**

Werknemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben wettelijk aanspraak op begeleiding op de werkplek. Gemeenten mogen zelf invulling geven aan de vorm en inhoud van deze begeleiding. In overleg met de werkgever zal naar de juiste inhoud en vorm gezocht worden. De gemeentelijke ondersteuning kan gaan om een financiële compensatie, maar ook om begeleiding in natura met bijvoorbeeld de inzet van een werkbegeleider.

De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding met een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.<sup>1</sup>

Bij de invulling van deze voorziening wordt in afwachting van landelijke regelgeving, binnen de financiële kaders, zoveel mogelijk aangesloten bij die van het UWV. Het uitgangspunt is dat deze voorziening doelgericht en efficiënt wordt ingezet en dat de begeleiding van de werknemer zo snel mogelijk door de werkgever wordt overgenomen. Ook krijgen werkgevers de mogelijkheid om zelf deze voorziening te regelen, tegen een vergoeding van de gemeente.

1 ) Kamerstukken II 2013-2014, 33161, nr. 107, blz. 115

### **Artikel 12. No-riskpolis**

Ten behoeve van belanghebbenden die als gevolg van een arbeidsbeperking een lagere loonwaarde hebben dan het wettelijk minimumloonniveau of waarbij sprake is van situationeel en verwacht hoog ziekteverzuim, kan een no-riskpolis worden ingezet om het loonrisico voor de werkgever bij uitval door ziekte van de werknemer te beperken. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen, om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

### **Artikel 13. Werkvoorzieningen**

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor personen met een arbeidshandicap. Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VNG is besloten om de tolk gebarentaal landelijk uit te laten voeren. Voor de niet-meeneembare voorzieningen (aangepast toilet bijvoorbeeld), waarbij het gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke voorzieningen, is besloten deze landelijk te coördineren via het UWV. Voor de organisatie van andere hulpmiddelen (bijvoorbeeld voor personen die moeilijk kunnen zien of kunnen bewegen, zoals een brailleleesregel) bestaan geen landelijke afspraken. Daarvoor zijn gemeenten voornamelijk verantwoordelijk.

### **Artikel 14 en 15. Werkgeverssubsidie**

Werkgeverssubsidie wordt verleend aan werkgevers, die met uitkeringsgerechtigden een arbeidsovereenkomst voor tenminste zes maanden hebben en waarvoor de gemeente de werkgever subsidie verstrekt. De reden hiervoor kan zijn dat deze werklozen door de grotere afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of dat werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn om iemand in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn. Door deze subsidie worden die financiële risico's gecompenseerd, en komen er extra voorzieningen beschikbaar op het terrein van re-integratie.

De gemeente is gehouden aan de algemene bepalingen inzake overheidssteun zoals deze worden uitgedrukt in onder meer EU-richtlijnen. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.

Gelet op de Europese vrijstellingsverordeningen Verordening (EG) nr. 2204/2002 (Verordening werkgelegenheidssteun, Pb EG 2002, L 337/3) en Verordening (EG) nr. 69/2001 (Verordening de minimasteun Pb EG 2001, L 10/30) wordt het verlenen van loonkostensubsidies in deze verordening aangemerkt als steun die voldoet aan genoemde Europese verordeningen.

Ongewenste samenloop van subsidies moet worden voorkomen.

De subsidieverlening vindt plaats op basis van een toekenningsbesluit als bedoeld in afdeling 4.2.3 van de Algemene wet bestuursrecht.

Het college verleent de gevraagde subsidie voor een periode van ten hoogste 24 maanden (conform de Verordening nr. 800/2008 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 6 augustus 2008 en de Verordening nr. 1998/2006 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen van 15 december 2006). De subsidie bedraagt maximaal 50% van het voor de uitkeringsgerechtigde geldende wettelijk minimumloon. De subsidie wordt slechts uitbetaald voor zover de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk van kracht is en naar rato van een voltijds dienstverband.

Voorschotverlening is mogelijk gemaakt omdat de subsidie éénmaal per jaar definitief wordt vastgesteld, en de bedrijfsvoering van werkgevers niet altijd toelaat dat de loonkosten worden betaald zonder dat daar de inkomsten uit de subsidie tegenover staat. Als is vastgesteld dat aan de voorwaarden van subsidiëring is voldaan, kunnen periodiek voorschotten worden verstrekt ter hoogte van een voorlopige schatting van het uiteindelijk toe te kennen subsidiebedrag ten behoeve van de aanwezige gesubsidieerde arbeidsplaatsen over de periode waarop het voorschot betrekking heeft.

Het definitieve recht op subsidie wordt vastgesteld na afloop van de in de verleningsbeschikking overeengekomen periode. Vaststelling van het recht op subsidie per kalenderjaar sluit aan bij het moment van salarisveranderingen en fiscale veranderingen en bij het moment waarop definitief opgave van loonkosten moet worden gedaan ten behoeve van andere regelingen.

Als de vastgestelde subsidie lager is dan de verleende subsidie zijn de wettelijke bepalingen over verrekening en terugvordering van toepassing (zie artikel 4:55 en 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht).

### **Artikel 16. Loonkostensubsidie en loonwaarde**

Het college kan aan de werkgever loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, verstrekken om in geval van een lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer (tijdelijk) het verschil te compenseren. Loonkostensubsidie kan worden ingezet in geval van matching met een baan uit de banenafpraak, beschut werk en bij plaatsing op een reguliere baan.

Loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde die de werknemer heeft. Deze loonwaarde is samen met de overeengekomen arbeidsduur rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever. Als de loonwaarde bijvoorbeeld wordt vastgesteld op 70 procent, dat wil zeggen dat deze persoon een productiviteit heeft van 70 procent in vergelijking met andere (nieuwe) werknemers in dezelfde functie, dan heeft de werkgever recht op een loonkostensubsidie van 30 procent van het wettelijk minimumloon (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100 procent WML).

Gemeenten bepalen de manier waarop de loonwaarde wordt vastgesteld wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die tot de doelgroep behoort. Bij de vaststelling van de loonwaarde betreft het college opgaven en inlichtingen van de belanghebbende en de werkgever over de praktijkervaringen van de belanghebbende, bijvoorbeeld tijdens een leerwerkplek of proefplaatsing indien deze vooraf zijn gegaan aan de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Binnen de arbeidsmarktregio moeten gemeenten met eenzelfde methodiek voor de loonwaardebepaling werken. De arbeidsmarktregio Amersfoort heeft gekozen voor de methodiek van Dariuz, die schematisch is weergegeven in de bijlage bij deze toelichting.



## Bijlage: Methodiek loonwaardebepaling



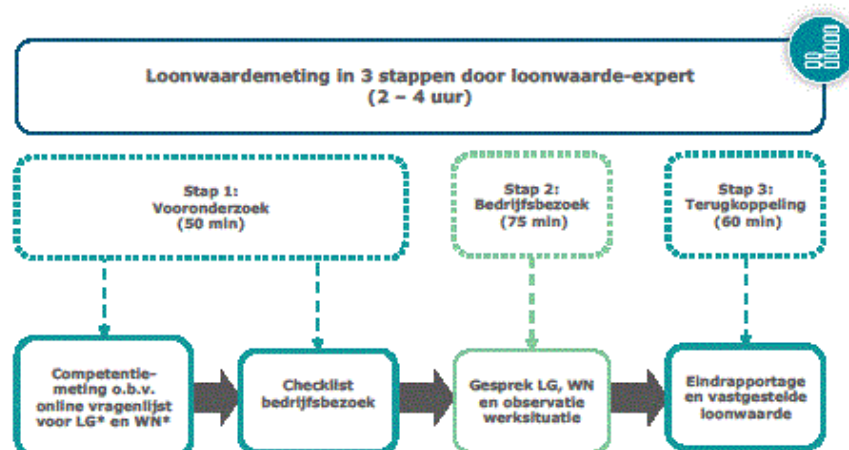
### Dariuz Works® Loonwaardemeting. Zo werkt het.

Door het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten, wordt optimale en duurzame participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestimuleerd. Om loonkostensubsidie in te zetten, dient de gemeente de loonwaarde van een werknemer te bepalen middels een loonwaarde meting. Vanuit de overheid is bepaald om dit op een eenduidige manier te doen. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft valideringsonderzoek gedaan bij drie bestaande methodieken (Dariuz, VTA en het UWV). Hierbij werd duidelijk dat gebruik van een gezamenlijk vooraf afgesproken basissystematiek bij al deze methodieken tot eenduidige en valide loonwaardebepaling leidt.

### In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

De Dariuz Works® Loonwaardemeting brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De loonwaarde-professional geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie. De uitspraak over de loonwaarde geeft een betrouwbaar beeld over tempo, kwaliteit en inzetbaarheid in vergelijking met een regulier, volledig inzetbare collega.

In onderstaand schema geven wij weer hoe u in drie stappen kunt komen tot een betrouwbare vastgestelde loonwaarde.



(\*) LG=leidinggevende, WN=werknemer

De eindrapportage geeft inzicht in:

- duurzaamheid van de plaatsing;
- omvang additionele kosten;
- advies om loonwaarde en duurzaamheid te verhogen (deels geautomatiseerd).

Voor een subsidie advies dient u de rapportage te laten uitvoeren door een loonwaarde-expert. Heeft u geen loonwaarde-expert in huis, dan hebben wij een professioneel partnernetwerk waarmee wij u in contact kunnen brengen.

[www.dariuz.nl](http://www.dariuz.nl)