

## Beleidsregels Re-integratie en Participatie Olst-Wijhe

Het college van Burgemeester en Wethouders de gemeente Olst-Wijhe,

Gelet op;

1. De artikelen 6, tweede lid, 7, 8a, 10, 10b, 10c, 10d, 10da, 10f en 36b, van de Participatiewet;
2. De Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe;
3. De Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Olst-Wijhe;
4. De Verordening individuele studietoelage Participatiewet Olst-Wijhe;
5. De Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe

In afstemming met de Cliëntenraad Wet werk en bijstand;

besluit vast te stellen de volgende beleidsregels:

### Beleidsregels Re-integratie en Participatie gemeente Olst-Wijhe

#### Inleiding

De beleidsregels Re-integratie en Participatie Olst-Wijhe zijn een uitwerking van de volgende verordeningen;

- Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe;
- Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Olst-Wijhe;
- Verordening individuele studietoelage Participatiewet Olst-Wijhe;
- Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe

Omwille van de duidelijkheid is er voor gekozen om de beleidsregels in één document te vatten en niet voor elke verordeningen separate beleidsregels op te stellen. Genoemde verordeningen zijn een uitwerking van de verplichtingen zoals deze zijn opgenomen in de Participatiewet. Deze voorzien in de instrumenten om personen uit de doelgroep te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling dan wel te participeren in de maatschappij. Voor zover niet geregeld in deze beleidsregels wordt verwezen naar de Participatiewet en de bovengenoemde verordeningen.

#### Hoofdstuk 1 Re-integratie

De in dit hoofdstuk opgenomen artikelen zijn een uitwerking van de artikelen zoals opgenomen in de Re-integratieverordening Participatie Olst-Wijhe.

#### Artikel 1. Opstellen van een plan van aanpak

In dit plan wordt gemotiveerd dat de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. Dit plan bevat tenminste een doelstelling, voorwaarden bijdrage van betrokkenen en een tijdspad.

In dit plan wordt rekening gehouden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon zoals bedoeld in artikel 3 van de Re-integratieverordening.

#### Artikel 2. Werkervaringsplaats

##### Doel

Een werkervaringsplaats houdt in dat iemand met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever. De uitkeringsgerechtigde kan werkervaring opdoen, vergelijkbaar met een "snuffelstage" waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Het kan ook gaan om het leren functioneren in een arbeidsrelatie; wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

##### Voorwaarden

- De werkervaringsplaats is passend bij de actuele mogelijkheden van belanghebbende op de arbeidsmarkt. Dit kan blijken uit het ontbreken van (actuele) werkervaring of de werkloosheidsduur.

- Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en opzet van de werkervaringsplaats
- Er mag geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vinden
- Er worden van te voren met partijen afspraken gemaakt over de te behalen leerdoelen.
- In de schriftelijke overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:
  - Doel van de werkervaringsplaats;
  - Duur van de werkervaringsplaats;
  - Afspraken over werktijden en verlof;
  - De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
  - De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

#### Termijn

De duur van de werkervaringsplaats bedraagt maximaal drie maanden. Deze periode kan één keer worden verlengd met drie maanden. Tijdens de werkervaringsplaats werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

#### Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

### **Artikel 3. 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 perspectievolle 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 proefplaatsing is passend bij de actuele mogelijkheden van belanghebbende op de arbeidsmarkt. Dit kan blijken uit het ontbreken van (actuele) werkervaring of de werkloosheidsduur.
- 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 schriftelijke 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 4. Sociale activering**

#### Doel

Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.

Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in het dorp of buurt. Sociale activering kan alleen als verplichting worden opgelegd als de mogelijkheid bestaat dat de uitkeringsgerechtigde op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat deze mogelijkheid niet dan kan een persoon niet worden verplicht te maken van een dergelijke voorziening.

Wel worden alle personen die behoren tot de doelgroep gestimuleerd tot het leveren van een maatschappelijk nuttige bijdrage (vrijwilligerswerk) die aansluit bij de ambities, interesses en vaardigheden van belanghebbende.

#### Voorwaarden

Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt.

Het moet gaan om additionele werkzaamheden

#### Termijn

De duur wordt afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon.

Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften wordt geen vaste termijn gesteld.

#### Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden

### **Artikel 5. Scholing**

#### Doel

Het bijbrengen van kennis, vaardigheden of het behalen van een startkwalificatie die de arbeidsinschakeling van belanghebbende mogelijk maakt.

Dit instrument wordt ingezet voor de belanghebbende (dan wel diens potentiële werkgever) bij wie het college heeft vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, omdat inschakeling op de arbeidsmarkt vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is.

#### Voorwaarde n

- De scholing wordt slechts aangeboden indien:
  - o deze verband houdt met een baangarantie; of
  - o de scholing gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan; of
  - o scholing deel uitmaakt van een arrangement dat wordt gesloten met de werkgever; of
  - o indien het college daartoe op grond van de wet gehouden is.
- De scholing is beroepsgericht en duurt maximaal één jaar. Het betreft het meest goedkope en adequate alternatief;
- Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien scholing of opleiding naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende;
- Scholing wordt niet ingezet indien er in dit kader recht bestaat op een voorliggende voorziening;
- De kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende

#### Termijn

De duur bedraagt maximaal één jaar.

#### Kostprijs

De kosten zijn afhankelijk van de soort opleiding.

### **Artikel 6. Leer-werktraject**

#### Doel

Een leer-werktraject kan twee doelen hebben.

Het screenen van werknemersvaardigheden, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

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:

- Het doel van de werkstage;
- In de eerste maand worden de te behalen leerdoelen vastgesteld en vastgelegd.
- Duur van de werkstage;
- Afspraken over werktijden en verlof;
- De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### Termijn

De duur van de werkstage bedraagt, na de intake fase van 1 maand, 6 maanden, waarbij verlenging met maximaal 6 maanden mogelijk is. Tijdens het leer-werktraject werkt de uitkeringsgerechtigde onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

#### Kostprijs

De kosten zijn afhankelijk van de individuele afspraken en worden gerelateerd aan de intensiteit van de benodigde begeleiding.

## **Artikel 7 Beschut werk**

Dit artikel wordt nog nader uitgewerkt in overleg met het regionaal werkbedrijf en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

### 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 13 van deze beleidsregels 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 loonkostensubsidie worden in beginsel eenmaal per drie jaar vastgesteld.

### Kostprijs

Zie artikel 3 loonkostensubsidie.

## **Artikel 8 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 de leerwerkstage vinden tussentijdse evaluaties plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

### Kostprijs

Afhankelijk van het aantal uren.

## **Artikel 9. 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

#### 1. 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.

#### 2. Trajectbegeleiding

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

#### 3. 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 wie de ondersteuning uitvoert en het aantal uren.

## **Artikel 10 No-riskpolis**

#### Doel

De no-riskpolis is een instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen mét 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 12 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe en de polisvoorwaarden.

#### Termijn

Zoals opgenomen in artikel 12 lid 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe en de polisvoorwaarden.

#### Kostprijs

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

## **Artikel 11. Indienstnemingssubsidie**

#### Doel

De indienstnemingssubsidie 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 indienstnemingssubsidie is het ondersteunen van personen waarbij dat gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt noodzakelijk wordt geacht. De indienstnemingssubsidie biedt 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

1. De werknemer valt onder de doelgroep zoals genoemd in artikel 1 van de Re-integratieverordening Olst-Wijhe;
2. De werknemer heeft een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt en bevindt zich op trede 3 of 4.

3. De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
4. De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.
5. De werknemer ontvangt inkomsten waarmee hij boven de voor hem geldende uitkeringsnorm gaat verdienen. Bij een deeltijddienstverband wordt de subsidie naar rato berekend.
6. De indienstnemingssubsidie mag uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature met indienstnemingssubsidie is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.
7. De indienstnemingssubsidie wordt bepaald naar rato van het aantal gewerkte uren en de duur van het dienstverband.
8. Betaling van de indienstnemingssubsidie vindt (telkens) na afloop van de periode van drie maanden plaats
9. De indienstnemingssubsidie wordt op individuele gronden toegekend.

#### Duur

De indienstnemingssubsidie wordt maximaal 12 maanden maar ten hoogste voor de duur van de arbeidsovereenkomst verstrekt.

#### Kostprijs

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt bepalend is, maar bedraagt gedurende de eerste drie maanden maximaal 50% en gedurende de volgende drie maanden maximaal 25% van de werkelijke loonkosten ter hoogte van het toepasselijke Wettelijke Minimum Loon (exclusief werkgeverslasten). Gedurende het jaar wordt de subsidie afgebouwd.

### **Artikel 12 Premies**

#### Doel

De inzet van stimuleringspremies is een instrument om langdurig uitkeringsgerechtigden te stimuleren. Onder de oude bijstandswet "Wet werk en bijstand" werd ook gebruik gemaakt van dergelijke premies. De aard en de hoogte van de premies dienen echter ook aan te sluiten bij de vastgelegde visie en missie die als basis geldt voor het afgesproken beleidskader Participatiewet waarin het volgende is opgenomen; iedere inwoner werkt naar vermogen en is primair verantwoordelijk voor zijn of haar rol in de maatschappij en in het bijzonder voor het vinden van werk. De gemeente zal alleen de inwoners die daar zelf niet toe in staat zijn daar waar nodig faciliteren. De bijbehorende missie is: "iedereen kan en doet iets." We verwachten een actieve inzet van iedereen. Hierbij past een terughoudende inzet van premies. Twee vormen;

1. Premie vanwege werkaanvaarding
2. Premie vanwege het verrichten van vrijwilligerswerk

#### Voorwaarden

##### *Premie vanwege werkaanvaarding*

1. Premie wordt (ambtshalve) toegekend indien een uitkeringsgerechtigde algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, hieronder valt ook het verrichten van arbeid met een loonkostensubsidie of een indienstnemingssubsidie en;
2. Direct voorafgaand aan de werkaanvaarding tenminste twaalf maanden uitkeringsgerechtigd op grond van de Participatiewet of de IOAW/IOAZ is geweest, en;
3. Tenminste 6 maanden aaneengesloten arbeid heeft verricht, en;
4. Het aanvaarden van arbeid heeft geleid tot beëindigen van de uitkering.
5. De duur van arbeidsovereenkomst kan worden aangetoond met een uitdraai uit Suwinet en als deze niet genoeg duidelijkheid geeft met een arbeidsovereenkomst, dan wel een salarisspecificatie waaruit de duur van het dienstverband blijkt.
6. De premie is onbelast,

##### *Premie vanwege vrijwilligerswerk*

1. Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan het verrichten van onbetaalde maatschappelijke nuttige activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie. Daarbij gelden de volgende voorwaarden;
  - a. Het werk moet een algemeen maatschappelijk belang dienen
  - b. Het werk mag geen winstoogmerk hebben
  - c. Het werk mag niet concurrerend zijn met betaald werk
  - d. Het werk moet een aanvullend karakter hebben en geen betaald werk verdringen
2. De premie wordt (ambtshalve) verstrekt indien een uitkeringsgerechtigde (op grond van de Participatiewet of de IOAW/IOAZ) vrijwilligerswerk gaat verrichten en;
3. Direct voorafgaand aan het verrichten van dat vrijwilligerswerk tenminste zesendertig maanden een uitkering heeft ontvangen en;

4. Naar het oordeel van de gemeentelijke klantmanager op dit moment niet in staat is tot het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, maar vrijwilligerswerk daartoe wel een bijdrage kan leveren.
5. Het vrijwilligerswerk wordt verricht voor tenminste 8 uur per maand.
6. Er geen vrijwilligersvergoeding van de instelling/organisatie wordt ontvangen.
7. De premie is onbelast.

#### Termijn

##### *Premie vanwege werkaanvaarding*

De premie wordt eenmalig, achteraf na zes maanden, verstrekt.

##### *Premie vanwege vrijwilligerswerk*

De premie wordt na zes maanden na aanvang van het vrijwilligerswerk uitbetaald. En vervolgens eenmaal per 24 maanden als het vrijwilligerswerk tenminste die periode heeft voortgeduurd en ook overigens aan de in deze beleidsregels vermelde voorwaarden is voldaan.

#### Kostprijs

##### *Premie vanwege werkaanvaarding*

De hoogte van de premie bedraagt € 450,-

##### *Premie vanwege vrijwilligerswerk*

De hoogte van de premie bedraagt € 300,-

#### Overgangsrecht voor bestaande premies

##### *Premie vanwege werkaanvaarding*

Voor die personen waarvan de uitkering is beëindigd voor de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels en voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in deze beleidsregels bedraagt de premie € 900,-.

##### *Premie vanwege vrijwilligerswerk*

Voor die personen waaraan al een premie vrijwilligerswerk is toegekend voor de datum van inwerkingtreding van deze beleidsregels en voldoen aan de voorwaarden zoals gesteld in deze beleidsregels geldt een afbouwregeling;

- Tot 1-7-2015 bedraagt de premie € 600,-
- Tot 1-1-2017 bedraagt de premie € 450,-
- Vanaf 1-1-2017 bedraagt de premie € 300,-

### **Artikel 13 Overige vergoedingen**

Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij in ieder geval om kosten van kinderopvang, reiskosten en noodzakelijk geachte werkplekaanpassingen.

De beleidsregels kinderopvang zijn al eerder vastgesteld en deze blijven onverkort van kracht.

#### 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.
- Er moet sprake zijn van een concreet dienstverband of re-integratietraject.
- Deze kosten kunnen niet vanuit een andere voorziening worden vergoed.
- Voor reiskosten voor enkele reizen < 10 kilometer wordt geen vergoeding verstrekt.
- Voor enkele reizen > 10 kilometer kunnen, mits incidenteel en noodzakelijk naar het oordeel van de klantmanager, vergoedingen worden verstrekt.
- Voor reiskosten samenhangend met een re-integratietraject worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt als de activiteiten zich afspelen binnen de gemeentegrenzen.
- 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 tenminste 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 het UWV.

## **Hoofdstuk 2 Loonkostensubsidie**

Dit hoofdstuk is een uitwerking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet Olst-Wijhe

### **Artikel 14. 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.

De loonwaarde wordt volgens de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet vastgesteld op basis van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. De Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet bevat een bijlage met een stappenplan ter bepaling van de loonwaarde. De regering heeft de volgende formule ontwikkeld om de loonwaardebepaling van een potentiële werknemer te kunnen bepalen. De formule luidt:

$$L = T * K * I * BT$$

Hierbij staat:

**L** voor: de loonwaarde per taak;

**T** 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 behoort) presteert;

**K** voor: de prestatie in de taak in kwaliteit van de potentiële werknemer uitgedrukt in een percentage van wat een gemiddelde werknemer met soortgelijke opleiding (die niet tot de doelgroep behoort) presteert;

**I** 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 behoort) presteert;

**BT** voor: de bijdrage van de taak aan het totale takenpakket.

#### Voorwaarden

- Het betreft een persoon uit de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet; en
- De persoon is niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
- Die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie
- Voorafgaand aan het dienstverband wordt tijdens de inzet van een proefplaatsing de loonwaarde op de werkplek vastgesteld.
- Er wordt gebruik gemaakt van de loonwaardemethodiek Dariuz om de loonwaarde van een persoon te bepalen

#### 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 (WML). 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.



### **Hoofdstuk 3 Individuele studietoeslag**

In dit hoofdstuk is de uitwerking van de Verordening individuele studietoeslag Olst-Wijhe opgenomen.

#### **Artikel 15 Individuele studietoeslag**

##### Doel

Mensen met een arbeidshandicap hebben een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen voor de studie een stuk hoger omdat de kans op een baan later lager is. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Het biedt een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan.

De individuele studietoeslag wordt aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand.

##### Voorwaarden

- De persoon is niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar heeft wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie
- Vaststelling of persoon tot doelgroep behoort kan middels een loonwaardemeting maar ook aan de hand van zichtbare beperkingen en rapporten van behandelend artsen/specialisten. Indien nodig kan extern (medisch) advies worden aangevraagd.
- Het college kan op grond van alle relevante omstandigheden en factoren een lager bedrag toekennen. Gedacht kan worden aan een aanvrager die een bijbaantje heeft waarmee hij een lager bedrag verdient dan de studietoeslag. Deze bijverdienste wordt dan verrekend met de studietoeslag.
- Er wordt geen studietoeslag toegekend als iemand al een bijbaantje heeft waarmee hij evenveel of meer verdient dan een bedrag van 15% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- Indien de aanvrager gedurende het schooljaar begint of stopt met een studie, wordt de individuele studietoeslag naar evenredigheid vastgesteld.
- De studietoeslag wordt teruggevorderd voor zover de studietoeslag ten onrechte of tot een te hoog bedrag is ontvangen.

##### Termijn

De individuele studietoeslag wordt eenmaal per schooljaar toegekend en wordt per maand uitbetaald in 12 gelijke delen.

##### Kostprijs

De individuele studietoeslag wordt gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. De hoogte van de studietoeslag wordt gekoppeld aan de leeftijd van de aanvrager en bedraagt 15% van het maandelijkse bedrag van het bruto Wettelijk Minimumloon.

Rekenvoorbeelden op basis van het prijspeil 2015 en afgerond op ronde bedragen:

- voor een achttienjarige: 15% van € 683,30 is € 105,- per maand;
- voor een twintigjarige: 15% van € 923,60 is € 140,- per maand;
- voor een persoon van 23 jaar en ouder: 15% van € 1.501,80 is € 225,- per maand.

### **Hoofdstuk 4 Tegenprestatie**

In dit hoofdstuk wordt de Verordening tegenprestatie Participatiewet Olst-Wijhe verder uitgewerkt.

#### **Artikel 16. Tegenprestatie**

##### Doel

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. De activiteiten die in het kader van de tegenprestatie zullen worden opgelegd, dragen bij aan de verbetering van het toekomstperspectief van belanghebbende. Hiermee wordt bedoeld dat de activiteiten een nuttige en activerende bijdrage leveren aan de situatie van de belanghebbende. Er zullen geen activiteiten worden opgelegd die zin- en nutteloos zijn en die niet bijdragen aan de ontwikkeling van de belanghebbende.

##### Voorwaarden

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

- naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- niet leiden tot verdringing; en
- bijdragen aan verbetering van het toekomstperspectief van belanghebbende.

- De tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door belanghebbende.
- De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.
- De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen.
- Als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht moet daarmee rekening worden gehouden.
- Er wordt geen tegenprestatie opgedragen als belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.
- De tegenprestatie kan worden opgedragen aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- De tegenprestatie kan alleen worden opgedragen aan mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt als bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.

#### Duur

De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van drie maanden voor maximaal acht uren per week. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts vier keer worden opgedragen.

#### Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden

## **Hoofdstuk 5 Slotbepalingen**

### **Artikel 17 Nadere bepalingen**

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze beleidsregels uitvoeringsregels opstellen.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien of toepassing daarvan niet overeenkomt met de bedoeling van deze regels, beslist het college.
3. Onverminderd de bovenstaande artikelen, wordt aangesloten bij de begripsbepalingen van de Participatiewet.

### **Artikel 18. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing van deze beleidsregels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **Artikel 19. Vervallen oude beleidsregels**

Zodra deze beleidsregels in werking zijn getreden komen de Beleidslijn premiebeleid gemeente Olst-Wijhe 2008 en de Beleidsregels omtrent loonkostensubsidie, vastgesteld op 29 januari 2013, te vervallen

### **Artikel 20. Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: de "Beleidsregels Re-integratie en Participatie Olst-Wijhe" en treden in werking op de dag na bekendmaking.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe op 30 juni 2015.

Burgemeester en wethouders van Olst-Wijhe,  
de secretaris, de burgemeester,  
A.(Arie) Oeseburg. A.G.J. (Ton) Strien.