

BELEIDSREGELS RE-INTEGRATIE PARTICIPATIEWET GEMEENTE

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN AMSTELVEEN.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

a.anw:	algemene nabestaanden wet;
a.arbeidsgehandicapte:	de persoon van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld, dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
a.arbeidsinschakeling:	arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder b van de wet;
a.belanghebbende:	het lid van de doelgroep dat aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt geboden;
a.directe kosten:	reiskosten en/of kosten voor materialen die noodzakelijk zijn om aan het werk te komen (bijvoorbeeld werkschoenen);
a.ioaw:	wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
a.ioaz:	wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
a.jobcoach:	persoonlijke ondersteuning aan een persoon als bedoeld in artikel 9 van de re-integratieverordening gemeente Amstelveen om hem te helpen zijn werk zelfstandig uit te voeren;
a.loonkostensubsidie:	loonkostensubsidie aan een werkgever ten behoeve van het in dienst nemen en hebben van een uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 9 van de re-integratieverordening gemeente Amstelveen;
a.loonwaarde:	arbeidsproductiviteit, uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon inclusief vakantiegeld;
a.niet-uitkeringsgerechtigde:	de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a van de wet;
a.ondersteuning:	ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de wet;
a.participatieplaats:	onderdeel van een re-integratietraject waarbij belanghebbende participeert in een werkomgeving en zich in deze werkomgeving verder ontwikkelt;
a.persoonlijke voorziening:	(hulp)middelen om de persoon als bedoeld in artikel 9 van de re-integratieverordening gemeente Amstelveen in staat te stellen zijn werk te doen.
a.plan van aanpak:	een schriftelijk plan, waarin de stappen staan aangegeven die door belanghebbende dienen te worden ondernomen om diens uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid mogelijk te maken en waarin de wederzijdse rechten en plichten staan aangegeven;
a.proefplaatsing:	onderdeel van een re-integratietraject met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder begrepen het bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, als bedoeld in artikel 10d, derde lid van de wet, met het ook op een reële vaststelling van de loonwaarde;
a.re-integratietraject:	een traject, bestaande uit één of meer re-integratievoorzieningen, met een duidelijke tijdsperiode, dat voorziet in de toeleiding van belanghebbende naar algemeen geaccepteerde arbeid;
a.stage/werkervaringsplaats:	onderdeel van een re-integratietraject waarbij de belanghebbende in de vorm van een stage/werkervaringsplaats van maximaal 6 maanden arbeidsritme en/of werkervaring opdoet;
a.taaltoets:	het Besluit taaltoets Participatiewet;
a.tegenprestatie:	naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
a.tijdelijke loonkostensubsidie:	een (tijdelijke)subsidie aan een werkgever voor een vastgestelde periode;
a.uitkeringsgerechtigde:	een persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die een uitkering heeft in het kader van de wet, de loaw of de loaz;
a.vaardigheden Nederlandse taal:	minimaal het referentieniveau 1F op grond van artikel 2, eerste lid, van de Wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen;
a.voorziening:	instrument gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet;
a.wet:	de Participatiewet.

2. De begripsbepalingen van de Participatiewet alsmede van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Amstelveen zijn van toepassing.

Artikel 2. Re-integratietraject/Plan van aanpak

1. Het college draagt zorg voor goede en begrijpelijke informatie richting de belanghebbende over alle regels, rechten en plichten ten aanzien van re-integratiebedrijven en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
2. Het college zal bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling zoveel mogelijk individueel maatwerk betrachten. In samenspraak met de belanghebbende wordt de inhoud van het re-integratietraject bepaald met als doel de kortste weg naar betaald werk te realiseren en uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen.
3. De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan belanghebbende kenbaar gemaakt.

HOOFDSTUK 2. ONDERSTEUNING BIJ ARBEIDSINSCHAKELING

Artikel 3. Bepalingen over voorzieningen

1. Belanghebbende kan aanspraak maken op re-integratievoorzieningen die doelmatig zijn.
2. Indien belanghebbende niet of niet behoorlijk aan de verplichtingen van de wet en de re-integratieverordening Amstelveen voldoet, kan het college bepalen geen re-integratievoorzieningen beschikbaar te stellen of lopende re-integratievoorzieningen te beëindigen.
3. Als een re-integratievoorziening is gestart, dient belanghebbende deze af te ronden. Alleen indien de belanghebbende duurzame arbeid heeft verworven en overleg heeft gehad met de gemeente Amstelveen, kan hij de re-integratievoorziening voortijdig beëindigen.
4. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen, naast re-integratiebedrijven, afspraken maken met derden, waaronder werkgevers.

Artikel 4. Werkstage/Werkervaringsplaats binnen een traject

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkstage/werkervaringsplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject.
2. Het college zet de werkstage/werkervaringsplaats alleen in, indien naar het oordeel van het college door de plaatsing van een uitkeringsgerechtigde de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen onaanvaardbare verdringing plaatsvindt.
3. De voorziening werkstage/werkervaringsplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigde die naar het oordeel van het college niet direct de stap naar een reguliere baan kunnen maken.
4. De werkstage/werkervaringsplaats kenmerkt zich door:
 - a. het werken met behoud van uitkering;
 - b. het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
 - c. dat het geen arbeidsovereenkomst en geen (tijdelijke) loonkostensubsidie kent;
 - d. dat niet de waarde van deze activiteiten voor het Bedrijf centraal staat maar het opdoen van arbeidsmarktrelevante kennis, competenties en werkervaring;
 - e. een maximale duur van 6 maanden.
5. Het college kan bij een werkstage/werkervaringsplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht voor een succesvol traject gericht op duurzame arbeidsinschakeling.

Artikel 5. Participatieplaats

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een participatieplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject.
2. Bij een participatieplaats staat het activeren van de klant voorop en niet direct gerichte arbeidstoeleiding.
3. De voorziening participatieplaats wordt ingezet voor uitkeringsgerechtigde met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en indien er op termijn mogelijkheden zijn richting regulier werk.
4. De participatieplaats kenmerkt zich door:
 - a. het werken met behoud van uitkering;
 - b. het werken bij een publiek/privaat bedrijf of instelling;
 - c. dat het geen arbeidsovereenkomst en geen (tijdelijke) loonkostensubsidie kent;
 - d. dat niet de waarde van deze activiteiten voor het Bedrijf centraal staat maar het opdoen van arbeidsmarktrelevante kennis, competenties en werkervaring;
 - e. een maximale duur van 12 maanden.
1. Het college kan bij een participatieplaats aanvullende dienstverlening toekennen gericht op ondersteuning van werkgever dan wel de uitkeringsgerechtigde, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk geacht wordt voor een succesvol traject gericht op arbeidsinschakeling.

2. Indien het college scholing of opleiding aanbiedt die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert betreft het college bij de beoordeling:
 - a. het oordeel van degene in opdracht waarvan de belanghebbende de participatieplaats uitvoert;
 - b. de scholingswens van de belanghebbende.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een proefplaatsing voor de duur van 2 maanden aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject. Verlenging van de proefplaatsing met twee maal 2 maanden is mogelijk indien naar het oordeel van het college de verlenging de duurzame uitstroom naar werk bevordert.
2. Een proefplaatsing heeft als doel:
 - a. de werkgever tijd te geven om te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde past bij de organisatie en de functie;
 - b. de loonwaarde te bepalen.
1. Bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 2, sub a is het de intentie van de werkgever aansluitend een dienstverband aan te gaan voor de duur van een halfjaar.

Artikel 7. Beschut werk

1. Het college kan aan personen, die naar de verwachting van het college tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Amstelveen 2015 behoren, een Praktijkervaringsplek bieden waarbij onder begeleiding onbetaald aangepast werk wordt verricht om arbeidsvaardigheden op te doen of te behouden.
2. Als het college op basis van de uitgevoerde werkzaamheden op de Praktijkervaringsplek inschat dat een persoon in aanmerking komt voor een betaald dienstverband in het kader van de voorziening Beschut Werk zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet, kan het college deze persoon voordragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen voor indicering voor de voorziening Beschut Werk. Na verkregen indicatie biedt het college de betrokken persoon een dienstverband aan.
3. Als beschut werk wordt ingezet, is het doel van dit instrument het bevorderen van de participatie van belanghebbende. Een parttime dienstverband van maximaal 24 uur per week draagt bij aan dit doel.
4. Het college biedt een tijdelijk dienstverband aan van maximaal 2 jaar, waarna belanghebbende doorstroomt naar een andere vorm van participatie.
5. Indien geen doorstroom te verwachten is, of dit gedurende het dienstverband van 2 jaar blijkt, kan arbeidsmatige dagbesteding of het leveren van een tegenprestatie een passende vorm van participatie zijn.
6. Het college bepaalt jaarlijks uiterlijk in december op basis van de ontwikkelingen in de doelgroep hoeveel FTE Beschut Werk er in het jaar daaropvolgend beschikbaar komt voor dienstverbanden in het kader van Beschut Werk.

Artikel 8. Methodiek voor het vaststellen van de loonwaarde

1. Om de loonwaarde van werkzoekenden, behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie, vast te stellen maakt het college gebruik van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen.
1. De beschrijving van deze methodiek is opgenomen als bijlage bij deze beleidsregels re-integratie.

Artikel 9. Persoonlijke voorziening

1. Het college kan aan een persoon als bedoeld in artikel 11 van de re-integratieverordening gemeente Amstelveen een persoonlijke voorziening aanbieden, nodig om de uitkeringsgerechtigde in staat te stellen zijn werk goed te doen.
2. Het college verleent een voorziening op aanvraag van de belanghebbende.
3. Een voorziening wordt verleend indien en zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het college kan hierover advies van een externe deskundige vragen.
4. Een persoonlijke voorziening kan bestaan uit het feitelijk beschikbaar stellen daarvan of uit vergoeding van de kosten.
5. Aan de toekenning van een persoonlijke voorziening kunnen voorwaarden worden verbonden die zijn gericht op een goed gebruik ervan voor het doel waarvoor zij is verleend.

Artikel 10. Overige voorzieningen

1. Het college kan aan een belanghebbende in het kader van een re-integratietraject een bijdrage verstrekken in de directe kosten.
2. Onder directe kosten wordt ook verstaan de voor eigen rekening blijvende kosten voor kinderopvang die verschuldigd zijn:
 - a. bij het volgen van een re-integratietraject;
 - b. door een alleenstaande ouder met een kind jonger dan 5 jaar, indien deze alleenstaande ouder:

- minder dan 32 uur per week arbeid verricht, en
- niet meer verdient dan het wettelijk minimumloon.

Artikel 11. Vergoeding reiskosten en overige onkosten

1. Het college kan een vergoeding voor reiskosten en overige onkosten aanbieden aan uitkeringsgerechtigden die:
 - a. onbeloonde arbeid of vrijwilligerswerk verrichten in het kader van een werkervaringsplaats of participatieplaats;
 - b. maatschappelijk nuttige activiteiten verricht, waaronder begrepen een door het college opgedragen tegenprestatie.
1. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding reiskosten en overige onkosten dient de uitkeringsgerechtigde een vrijwilligersovereenkomst te overleggen waaruit de duur en omvang in uren van de onbeloonde arbeid, het vrijwilligerswerk of de maatschappelijk nuttige activiteit blijkt.
2. De hoogte van de onkostenvergoeding op grond van het eerste lid, onderdeel a bedraagt:
 - Bij 1 dagdeel per week (4 uur) € 30,00 per maand;
 - Bij 2 dagdelen per week (8 uur) € 60,00 per maand;
 - Bij 3 dagdelen per week (12 uur) € 90,00 per maand;
 - Bij 4 dagdelen per week (16 uur) of meer € 120,00 per maand
1. De hoogte van de onkostenvergoeding op grond van het eerste lid, onderdeel b bedraagt:
 - Bij 1 dagdeel per week (4 uur) € 15,00 per maand;
 - Bij 2 dagdelen per week (8 uur) € 30,00 per maand;
 - Bij 3 dagdelen per week (12 uur) € 45,00 per maand;
 - Bij 4 dagdelen per week (16 uur) of meer € 60,00 per maand
1. De vergoeding wordt verminderd met de eventuele vergoeding van de overige onkosten die het bedrijf of instelling zelf verstrekt.
2. De onkostenvergoeding wordt ambtshalve verstrekt.
3. De belanghebbende krijgt een vergoeding per dagdeel dat onbeloonde arbeid/vrijwilligerswerk wordt verricht. Deze wordt maandelijks uitbetaald. De hoogte van het bedrag van de vergoeding overschrijdt niet het gestelde maximum van artikel 31 lid 2 sub k van de wet.
4. De bevoegdheid tot (periodieke) aanpassing van de in dit artikel bedoelde bedragen voor een vergoeding berust bij het hoofd van de afdeling Werk & Inkomen.
5. De vergoeding voor onbeloonde arbeid of vrijwilligerswerk van de uitkeringsgerechtigde kan worden geweigerd, als de belanghebbende geen mededeling heeft gedaan van al hetgeen dat van belang is voor de verlening daarvan, of als hij de aan het re-integratietraject of tegenprestatie en aan de bijstandsuitkering verbonden verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt.

Artikel 12. Scholing

1. Het college kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt de volgende voorwaarden ten aanzien van scholing:
 - a. scholing komt aan de orde, nadat door de belanghebbende een aantoonbare inspanning is verricht tot het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid en deze arbeid ondanks de inspanningen van belanghebbende niet voorhanden is;
 - b. scholing is arbeidsmarktrelevant.
3. De volgende scholing is uitgesloten: opleiding en/of scholing waarvoor een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening.

Artikel 13. Scholing alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar

1. Scholing tot maximaal Hbo-niveau kan worden aangeboden in sectoren waar er een krapte op de arbeidsmarkt is en naar alle verwachting ook in de toekomst zal blijven.
2. Indien op grond van artikel 9a, vijfde lid en sub a van de wet de ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling van rechtswege wordt opgeschort, mag een door belanghebbende gestarte opleiding worden afgemaakt, mits deze binnen 12 maanden na opschorting kan worden afgerond. Hiervoor verleent het college op individuele basis een ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling.

Artikel 13a. Aantonen vaardigheden Nederlandse taal met document als bedoeld in artikel 18b, tweede lid, onderdeel c van de wet

- Een belanghebbende kan de vaardigheden van de Nederlandse taal aantonen door een document te overleggen waaruit dit blijkt. Voorbeelden van zo'n document zijn:
- a. Rapport of diploma van een door het ministerie van OC&W erkende opleiding/onderwijsinstelling voor het volgen van Nederlandstalig onderwijs in het voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs of volwassenonderwijs.

- b. Rapport of diploma van Nederlandstalig onderwijs in Vlaanderen, Suriname of de Nederlandse Antillen.
- c. Rapport of diploma van een opleiding Nederlands in het buitenland.
- d. Een diploma inburgering of gelijkwaardig op A2-niveau of hoger.
- e. Een door de klant ondertekende verklaring over de beheersing van de vaardigheden van de Nederlandse taal.
- f. Een andere verklaring waaruit blijkt dat belanghebbende beschikt over de vaardigheden van de Nederlandse taal.
- g. Een ander document waaruit de beheersing van de vaardigheden Nederlandse taal blijkt.

Artikel 13b. Taaltraject

1. Het college kan met een belanghebbende die niet beschikt over de vaardigheden van de Nederlandse taal, of deze niet kan aantonen, een taaltraject afspreken.
2. Het taaltraject kan als bereidverklaring van artikel 18b, zesde lid, onderdeel a van de wet worden beschouwd.
3. Een taaltraject houdt rekening met de vermogens en beperkingen van belanghebbende en bevat in ieder geval de volgende onderdelen:
 - a. Ingangsdatum van de taalscholing;
 - b. Vorm van de taalscholing; en
 - c. Einddatum waarop de vaardigheden Nederlandse taal moeten zijn behaald.
4. Het college draagt zorg voor de betaling van de directe kosten van de opleiding van het taaltraject (cursusgeld en boekengeld). De belanghebbende draagt zorg voor de betaling van de overige kosten die gemoeid zijn met het taaltraject (schriften, schrijfgerei, reiskosten en dergelijke).
5. Het eerste lid is niet van toepassing op de belanghebbende die volledig en duurzaam is ontheven van de arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a van de wet, inburgeraars of indien er sprake is van een gediagnostiseerd leerprobleem waardoor de belanghebbende niet in staat is om zich de vaardigheden van de Nederlandse taal eigen te maken.

Artikel 13c. Taaltoets

Onverminderd de bepalingen van artikel 18b van de wet kan het college een taaltoets bij belanghebbende afnemen indien het vermoeden bestaat dat belanghebbende niet voldoet aan de voortgang die van hem verwacht mag worden bij het verwerven van de vaardigheden van de Nederlandse taal.

HOOFDSTUK 3. ONDERSTEUNING WERKGEVER BIJ ARBEIDSINSCHAKELING

Artikel 14. Jobcoach

1. Het college kan aan een persoon als bedoeld in artikel 11 van de re-integratieverordening gemeente Amstelveen een jobcoach voor de duur van maximaal 2 jaar aanbieden, indien het college de inzet van een jobcoach noodzakelijk of wenselijk acht.
2. Het college kan bij hoge uitzondering de duur van de inzet van een jobcoach met maximaal 1 jaar verlengen.

Artikel 15. Tegemoetkoming voor bedrijfskosten

1. Het college kan aan de werkgever die, anders dan in het kader van beschut werk, een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie in dienst neemt, een tegemoetkoming voor bedrijfskosten toekennen.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid bedraagt op jaarbasis bij een volledig dienstverband € 1.800,00 per jaar.
3. De tegemoetkoming wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur en/of het dienstverband korter duurt dan een jaar.
4. De tegemoetkoming wordt met ingang van 1 januari 2016 beëindigd.
5. Verlening, uitbetaling en vaststelling van de tegemoetkoming vinden zo veel mogelijk plaats gelijktijdig met de vaststelling, verlening en uitbetaling van de loonwaardesubsidie.
6. Het bepaalde in artikel 21 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16. Verlening tijdelijke loonkostensubsidie

1. De werkgever die met een of meer uitkeringsgerechtigden en/of gesubsidieerd werkenden, die voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op ondersteuning door de gemeente Amstelveen, een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten, kan in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie volgens de regels in dit hoofdstuk.
2. Indien sprake is van een payrollconstructie kan het college een loonkostensubsidie verstrekken aan de materiële werkgever in plaats van aan de juridisch werkgever.

Artikel 17. Eisen aan de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 16 uur per week.

De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.

1. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
2. Indien de werkgever de werknemer wenst te detacheren, dient een overeenkomst met de inlenende partij en zo nodig aanvullend bewijs te worden overgelegd waaruit blijkt, dat de werknemer daadwerkelijk voor de in het eerste en tweede lid aangegeven periode en arbeidsuren aan het werk gaat.
3. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.

Artikel 18. Eisen aan de kandidaat

De (beoogde) werknemer heeft een uitkering van de gemeente ontvangen of gesubsidieerd werk verricht.

Artikel 19. Aanvraag en overdracht van rechten

1. Een aanvraag om loonkostensubsidie dient te zijn ingediend voor het verstrijken van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 14a.
2. Wanneer een gesubsidieerd werkende gedurende de looptijd van de tijdelijke loonkostensubsidie in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, kan de nieuwe werkgever voor de resterende looptijd aanspraak maken op voortzetting van de subsidie.

Artikel 20. Hoogte tijdelijke loonkostensubsidie

1. De tijdelijke loonkostensubsidie betreft minimaal zes en maximaal twee keer zes maanden, als aan de subsidievoorwaarden is voldaan. De periodes van twee maal zes maanden dienen op elkaar aan te sluiten.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000 per jaar voor een voltijd dienstverband. De loonkostensubsidie wordt voor 6 maanden verstrekt voor maximaal € 3.000 subsidie. Indien er vervolgens wederom een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt gesloten, kan subsidie voor het tweede half jaar worden toegekend voor maximaal € 2.000

Leeftijd	Percentage, zoals gehanteerd bij wettelijk minimumjeugdloon	Subsidie bij fulltime arbeidsovereenkomst voor eerste zes maanden	Subsidie bij fulltime arbeidsovereenkomst voor tweede zes maanden
23<	100%	€ 3.000	€ 2.000
22	85%	€ 2.550	€ 1.700
21	72,5%	€ 2.175	€ 1.450
20	61,5%	€ 1.845	€ 1.230
19	52,5%	€ 1.575	€ 1.050
18	45,5%	€ 1.365	€ 910

1. Indien de werknemer niet gedurende de hele subsidieperiode en/of niet voltijds aan het werk is geweest, stelt het college de subsidie naar rato vast. Bij een verhoging van de contracturen tijdens de subsidieperiode kan het college de subsidie naar rato aanpassen.

Artikel 21. Vaststelling en betaling van de subsidie

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het college het recht op loonkostensubsidie binnen een maand vast.
2. Het college betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).

3. Het college kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 22. Handhaving

1. Bij onvoldoende naleving van subsidievoorwaarden door de werkgever waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan onderzoek naar de vervulling van de subsidievoorwaarden, kan het college de subsidie lager vaststellen of intrekken en latere subsidieaanvragen door de betrokken werkgever weigeren.
2. Subsidies of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies.

HOOFDSTUK 4. SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Artikel 23. Individuele studietoelage

1. De individuele studietoelage wordt niet eerder toegekend dan vanaf de eerste dag van de maand waarop de aanvraag is ingediend voor de (resterende) duur van het school- of studiejaar.
2. Bij de bepaling van het recht op of de hoogte van de individuele studietoelage is de woon- of leefsituatie van de rechthebbende niet van belang.
3. De individuele studietoelage wordt tussentijds beëindigd zodra de studie wordt gestaakt of betrokkene niet langer voldoet aan het gestelde in artikel 36b, eerste lid, onder b, van de wet.
4. De individuele studietoelage wordt verminderd met het inkomen uit arbeid dat de rechthebbende zelf verwerft voor zover het inkomen een grens van 150 euro per maand te boven gaat.

Artikel 24. Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers

1. Het college biedt niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers alleen ondersteuning onder de volgende voorwaarden:
 - a. het inkomen van de Anw-er en niet-uitkeringsgerechtigde en, indien deze is gehuwd van hem en diens partner samen, mag niet hoger liggen dan 150 % van het wettelijk minimumloon (WML);
 - b. het vermogen van de Anw-er en niet-uitkeringsgerechtigde en, indien deze is gehuwd van hem en diens partner samen, mag de van toepassing zijnde vermogensgrens als bedoeld in artikel 34, derde lid, van de wet niet overschrijden;
 - c. het opleidingstraject moet binnen maximaal 1 jaar uitzicht bieden op werk;
 - d. het re-integratietraject is niet bestemd voor positieverbetering;
 - e. hij moet per direct beschikbaar zijn voor werk voor ten minste 24 uur per week.
2. Het college beperkt haar ondersteuning bij de Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers met een inkomen boven 150 % van het Wettelijk Minimumloon tot een adviesgesprek met een medewerker van de gemeente Amstelveen.
3. Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers, van wie het re-integratietraject vanwege verwijtbaar gedrag vroegtijdig is beëindigd, kunnen voor de duur van vijf jaar na genoemde gedraging geen aanspraak meer maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling door het college.

Artikel 25. Mantelzorgers

1. Uitkeringsgerechtigden die mantelzorgtaken verrichten kunnen, op basis van advies van Mantelzorg & Meer, gedurende maximaal 12 maanden (gedeeltelijk) worden ontheven van de actieve sollicitatieplicht, de re-integratieplicht en de passieve sollicitatieplicht voor het aantal uren per week die nodig zijn voor het verrichten van de noodzakelijke zorgtaken.
2. De periode van ontheffing van 12 maanden kan, eenmalig, in bijzondere omstandigheden, worden verlengd met maximaal 6 maanden.
3. De plicht tot inschrijving bij het UWV Werkplein en de verplichting na te laten datgene te doen wat de arbeidsinschakeling belemmerd blijven bestaan.
4. De mantelzorgtaken moeten worden verricht voor een familielid of een familielid van de echtgenoot/geregistreerde partner tot en met de 2^o graad of voor het pleegkind. Er is maatwerk mogelijk in bijzondere omstandigheden, voor familie/bloedverwanten in de 3^o en 4^o graad (als zij geen naasten in de 1^o of 2^o graad hebben die voor hen kunnen zorgen).

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 26. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in de beleidsregels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden.

Artikel 27. Onvoorziene situaties

In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien of toepassing daarvan niet overeenkomt met de bedoeling van deze regels, beslist het college.

Artikel 28. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 januari 2016 en kunnen worden aangehaald als "Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Amstelveen".
2. Op het tijdstip genoemd in het eerste lid worden de "Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Amstelveen", zoals vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van 23 juni 2015, ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 2 februari 2016.

De secretaris, De voorzitter,
mr. A.S. Meijer drs. M.M. van 't Veld

Bijlage - Beschrijving van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen (VTA) – januari 2015

Inleiding De VTA-methodiek is indertijd ontwikkeld bij Pantar Amsterdam en later doorontwikkeld door het Re-integratiebedrijf Amsterdam, onderdeel van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam. Als externe adviseurs zijn de heer L.J. Kooyman, arbeidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging Inovat, en mevrouw M. van Hooff, socioloog en arbeidskundige, nauw betrokken geweest. Met het oog op de invoering van de Participatiewet is verder nauw samengewerkt met het Arbeidskundig Kenniscentrum. In dit document wordt de werking van de VTA-methodiek beschreven. Dit gebeurt aan de hand van de volgende onderwerpen:

1. Algemene werking van de VTA-methodiek
2. Meting van de loonwaarde
3. Rapportage
4. Uitvoering en training
5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces.

1. Algemene werking van de VTA-methodiek

- VTA beschrijft de normfunctie in hoofdtaken en vervolgens de uitgevoerde functie in hoofdtaken. Er is daardoor snel te zien of er minimale overlap van 60% is, dus een terechte loonwaardemeting kan worden gedaan.
- VTA is een overzichtelijk systeem met een logische indeling. Als het document is ingevuld kan zowel werknemer als werkgever zien hoe de loonwaarde is opgebouwd. Hiermee worden meningsverschillen of discussies voorkomen.
- De VTA-structuur dwingt dat elke score voorzien wordt van argumentatie. Dit draagt bij aan een goede controle door een supervisor.
- VTA heeft veel aandacht voor mogelijke compensatiefactoren voor werkgevers (zie onder 2 - *Additionele kosten*).

2. Meting van de loonwaarde

VTA staat voor Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen. De methode houdt grotendeels de stappen aan van het stappenplan zoals opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De VTA-methodiek is ontwikkeld voor uitvoering door een jobcoach/consulent die reeds bekend is met de werknemer. Dit neemt niet weg dat de VTA-methodiek ook gebruikt kan worden door een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. De methode doorloopt de volgende stappen:

Stap 1: Het vaststellen van de taken die de werknemer verricht en het aandeel van de taken in het totale takenpakket. VTA beperkt het aantal taken tot maximaal vijf.

Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.

Stap 3: Vaststellen van de normen voor de prestaties op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid (zie voor een toelichting op deze bestanddelen onderstaand kader over het theoretische model van VTA).

Stap 4: Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentages van de onder stap 3 vastgestelde normen) van de werknemer op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid.

Het theoretisch model van VTA

VTA gaat uit van vier bestanddelen van loonwaarde: inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid. Inspanning en vaardigheid vormen samen het bestanddeel tempo van het stappenplan uit de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet. VTA kiest voor deze opbouw van het bestanddeel tempo omdat dit aansluit bij de bedrijfskundige norm NEN3147. Die stelt dat $\text{Tempo} = \text{Inspanning} \times \text{Vaardigheid}$. In onderstaande tabel wordt de opbouw van de bestandsdelen toegelicht.

<i>Begrip</i>	<i>Definitie</i>
Tempo Inspanning	Fysieke inspanning, mentale conditie, uithoudingsvermogen
Tempo Vaardigheden	Efficiënt, effectief, overzicht
Kwaliteit	Uitvoering en controle
Inzetbaarheid	Gedrag, omgaan met verandering, aanwezigheid, instructietijd

Additionele kosten Naast de loonwaarde benoemt de VTA-methodiek nog verschillende andere factoren die kunnen leiden tot compensatie van de werkgever. Welke factoren dit zijn en welke worden opgenomen in de rapportage is afhankelijk van het gemeentelijk beleid om de plaatsing van werknemers met verminderde capaciteiten te bevorderen.

Proces Het proces van de loonwaardebepaling bestaat uit drie stappen:

Stap 1: Vooronderzoek

Bij de VTA-methodiek is de uitvoerder van de methodiek de jobcoach/consulent van de werknemer. De uitvoerder stelt bij het tot stand komen van de plaatsing met de werkgever vast wat de normfunctie, functieloon en de hoofdtaken zijn. Bij de toetsing wordt vervolgens de werkelijke functie in hoofdtaken uitgeschreven.

Stap 2: Werkplekbezoek

•Gesprek met werknemer en observatie:

De uitvoerder beoordeelt de prestatie van de werknemer door de werknemer te observeren tijdens zijn werk en door de werknemer te interviewen.

•Gesprek met de werkgever:

De uitvoerder checkt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer bij de uitvoerder. De beoordeling wordt doorgesproken met de werkgever. Er wordt doorgevraagd naar argumenten en voorbeelden.

Stap 3: Opstellen van de rapportage en berekenen van de loonwaarde en de loonkostensubsidie.

Terugkoppeling VTA werkt niet met een vragenlijst maar met een gesprekspuntenlijst die het stappenplan van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet volgt (behalve dat tempo wordt onderverdeeld in Inspanning en vaardigheden). De uitvoerder wordt geacht de wijze waarop hij de vragen formuleert aan te passen aan de behoeften van zijn gesprekspartner.

Berekening

De berekening van de loonwaarde verloopt conform het stappenplan opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

3. Rapportage

De VTA-methodiek werkt met een rapportageformat. Het format bestaat uit de volgende onderdelen:

- Prestatie van de werknemer op de vier bestanddelen inspanning, vaardigheid, kwaliteit en inzetbaarheid: per bestanddeel wordt de prestatie van de werknemer op de taken (maximaal vijf) weergegeven. Indien de werknemer niet de gewenste prestatie levert moet de uitvoerder dit toelichten (invullen van dat veld van het format is verplicht bij een score van minder dan 100%).
- De berekening van de loonwaarde: middels een tabel wordt duidelijk gemaakt hoe de loonwaarden op de hoofdtaken optellen tot de totale loonwaarde.
- Tot slot bevat de rapportage een tabel waarin de loonwaarde van de werknemer wordt vertaald naar loonkostensubsidie en waarin ook een eventuele aanvullende compensatie die de werkgever kan ontvangen is opgenomen.

Uit de rapportage blijkt hoe de loonwaarde is opgebouwd. In de rapportage wordt per hoofdtak het oordeel op tempo kwaliteit en inzetbaarheid onderbouwd.

4. Uitvoering en training

De VTA-methodiek is ontwikkeld als methodiek die te gebruiken is door de jobcoach/consulent van de werknemer. Doordat de jobcoach/consulent al bekend is met de klant hoeft deze niet alle informatie uit te vragen. Hij weet immers al veel op grond van kennis van het dossier, gesprekken met werkgever en werknemer en observaties. Dit wil echter niet zeggen dat de methode niet toepasbaar is voor een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. Uitvragen vergt in dat geval wel meer tijd.

De VTA-methodiek kan uitgevoerd worden door HBO-geschoilde consulenten, jobcoaches of arbeidsdeskundigen. Uitvoerders volgens een opleiding van drie dagen. Zodra men de training heeft gevolgd gaat men meelopen met een ervaren collega. Iedere VTA-bepaling wordt getoetst door een deskundige; wanneer er geen opmerkingen meer zijn over de uitvoering kan de medewerker het zelfstandig uitvoeren.

De opleiding bestaat uit:

- Het theoretisch model van VTA
- Werken met het stappenplan
- Observeren
- Gesprekstechnieken

Hulpmiddelen voor de uitvoerder

De VTA-methodiek kent de volgende eigenschappen die goed toepassen van de methodiek gemakkelijker maken:

- De VTA methodiek werkt met een vast rapportageformat dat uitvoerders dwingt om goed na te denken over de onderbouwing van een vaststelling.
- De teammanager neemt alle loonwaardemetingen door. Verschillen in (wijze van) beoordeling tussen uitvoerders kunnen hiermee worden opgespoord.
- De uitvoerders van de loonwaardemethodiek hebben op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten.

5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces

De VTA-methodiek kan niet aan het cliëntvolgsysteem worden gekoppeld.