

Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Noord-Beveland 2017

De raad van de gemeente Noord-Beveland;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 29 augustus 2017;
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

b e s l u i t:

vast te stellen het algemeen verbindend voorschrift van de gemeenteraad van de gemeente Noord-Beveland tot vaststelling van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Noord-Beveland 2017, inhoudende regels omtrent de Participatiewet, citeertitel Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Noord-Beveland 2017:

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Noord-Beveland
 - b. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Noord-Beveland
 - c. de wet: Participatiewet
 - d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet
 - e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - f. f korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

HOOFDSTUK 2- BELEID EN FINANCIERING

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening bedoeld in artikel 4 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college kan de voorzieningen bedoeld in artikel 5 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college kan de voorziening bedoeld in artikel 6 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
5. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

HOOFDSTUK 3 - VOORZIENINGEN

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. 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 wet, 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 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 een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep op een werkervaringsplaats plaatsen. Deze plaatsing duurt maximaal zes maanden met de mogelijkheid tot verlenging met zes maanden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor het verwerven van vaardigheden die de inschakeling in de arbeid bevorderen.
2. Het doel van de werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, het verkrijgen van een positieve werkhouding, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon alleen als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de plaatsing.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. De scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon, enb. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
4. Indien scholing wordt aangevraagd door een belanghebbende zonder startkwalificatie die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) c.q. de regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC).

Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt, biedt het college een passende voorziening aan gericht op arbeidsinschakeling.
5. Het college realiseert geen extra dienstbetrekkingen beschut werk, bovenop het bij ministeriële regeling jaarlijks verplicht gestelde aantal.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van zestien tot zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 10. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

1. Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt vastgelegd in een plan van aanpak. In dit plan wordt in ieder geval beschreven:

- a. welke vorm van ondersteuning wordt aangeboden; en
- b. de wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning / Jobcoaching

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. De voorwaarden waaronder persoonlijke ondersteuning ingezet kan worden en de richtlijnen voor omvang en duur van de persoonlijke ondersteuning worden vastgelegd in beleidsregels.
3. Het college bepaalt de omvang en duur van de ondersteuning die in individuele gevallen nodig is en legt dit vast in een plan van aanpak.

Artikel 12. Werkgeverssubsidie

1. Het college kan een werkgeverssubsidie vertrekken aan werkgevers indien dit leidt tot een regulier dienstverband tussen deze werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep.
2. De werkgeverssubsidie bedraagt ten hoogste 75% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 12 maanden.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.

Artikel 13. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij werkgeverssubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Voorwaarde voor het inzetten van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.
3. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
4. De proefplaatsing duurt niet langer dan drie maanden.
5. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van proefplaatsing;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de proefplaatsing;
 - d. de intentie van de werkgever om na afloop van de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.

Artikel 14. Voorziening gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan personen uit de doelgroep een voorziening aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling is het op een zo kort mogelijke termijn aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Onder meer tests, trainingen, het opdoen van werkervaring en jobhunting kunnen onderdelen zijn van de voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
4. De inhoud en doelgroep van de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling kunnen uitgewerkt worden in de beleidsregels.

Artikel 15. Nazorg

1. Het college kan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep een dienstbetrekking is aangegaan gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
2. Het college kan personen uit de doelgroep die algemeen geaccepteerde arbeid hebben aanvaard, gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
3. De termijn van nazorg kan in bijzondere gevallen eenmaal met zes maanden worden verlengd.
4. De nazorg is gericht op het bestendig maken van de in lid 1 bedoelde dienstbetrekking.

Artikel 16. Vergoeding voor kosten in het kader van arbeidsinschakeling

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover geen voorliggende voorzieningen van toepassing zijn.
2. Het college legt de voorwaarden ten aanzien van de hoogte van de vergoeding, de duur en de voorwaarden waaronder de vergoeding wordt verstrekt, vast in de beleidsregels.

Artikel 17. Loonkostensubsidie ex artikel 10d Participatiewet

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie; of
 - b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet.
3. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

HOOFDSTUK 4. TEGENPRESTATIE NAAR VERMOGEN

Artikel 18. Het opdragen van een tegenprestatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een tegenprestatie opdragen.
2. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.
3. Nadat het college een tegenprestatie heeft opgedragen, krijgt de betrokkene eerst twintig werkdagen de tijd om zelf een tegenprestatie te zoeken.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
 - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
 - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
 - c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
 - d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden.
5. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is

Artikel 19. Inhoud van een tegenprestatie

1. 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 en niet leiden tot verdringing.
2. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Artikel 20. Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 16 uur per week en minimaal 2 uur per week.
3. Na het verrichten van een tegenprestatie kan het college na minimaal drie maanden opnieuw een tegenprestatie opdragen.

Artikel 21. Geen werkzaamheden voorhanden

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen zes maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die voor de betreffende persoon kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALING

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De verordening re-integratie en tegenprestatie gemeente Noord-Beveland 2015 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de verordening re-integratie en tegenprestatie gemeente Noord-Beveland 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de verordening re-integratie en tegenprestatie gemeente Noord-Beveland 2015 voor de duur:
 - a. van zes maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De verordening re-integratie en tegenprestatie gemeente Noord-Beveland 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2017.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Noord-Beveland 2017.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Noord-Beveland in zijn openbare vergadering van 21 september 2017.

*De griffier,
C.H. Poortvliet*

*De voorzitter,
M.J.A. Delhez MSc*

Bijlage bij artikel 17 - loonkostensubsidie ex artikel 10d Participatiewet

Het college maakt gebruik van de loonwaardemethodiek van het UWV om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen de werkgever bezwaar en beroep kan instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Methode van loonwaardebepaling

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van UWV of vergelijkbare informatie uit een andere bron.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.

Het bestaat uit de volgende stappen:

Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis; vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.

Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functie-analyse (taken- en urenanalyse).

Vaststellen van het loonniveau van deze college als referentie/norm.

Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.

Verslaglegging; verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

De gegevens worden vastgelegd in een rapportage. In deze rapportage wordt daarnaast, met het oog op het beter en duurzamer functioneren van de klant, geadviseerd over aanpassingen in het werk. Ook wanneer de inzet van een voorziening leidt tot een mogelijk hogere loonwaarde en/of vergroting van de duurzaamheid van de plaatsing wordt dit aangegeven.

Doel

Met de loonwaardebepaling krijgen de gemeenten ondersteuning bij het bevorderen van duurzaam werk voor de gemeentelijke doelgroep.

Kenmerken

De loonwaardemethodiek van het UWV is een beproefde methode voor loonwaardebepaling in het kader van loonkostensubsidie, De gemeente ontvangt een vakkundig en onafhankelijk oordeel over de loonwaarde.