

Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017

De raad van de gemeente Stichtse Vecht,
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 22 augustus 2017

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, 10a, zesde lid en 10b, van de Participatiewet en de artikelen 34, eerste lid onderdeel a, 35 aanhef en onder a en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, eerste lid, onderdeel a, 35, aanhef en onder a en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers;

Besluit

vast te stellen de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;
 - wet: Participatiewet (Pw);
 - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ;
 - loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde medewerker met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
 - mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
 - detachingsinstantie: de instantie waarmee het college een overeenkomst heeft gesloten inzake het vervullen van de werkgeversrol voor en het verzorgen van detachering bij een inlenende werkgever van uitkeringsgerechtigden.
 - inlenende instantie: de werkgever bij wie werknemers door de detachingsinstantie worden gedetacheerd.
 - uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de Wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;
 - niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de Wet;
 - garantiebaan: een baan als bedoeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten;
 - beschut werk: werk in beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
 - voorziening: een voorziening die het college beschikbaar stelt voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de wet, artikel 34 eerste lid onder a van de IOAW en IOAZ.
 - Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
 - Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
 - UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersvoorzieningen
- De begripsbepalingen van de wet zijn op deze verordening en de daarop berustende bepalingen van toepassing.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover het college dat noodzakelijk acht.
2. 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.
3. Het college kan in beleidsregels aanvullende bepalingen vaststellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening;
4. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid.

Artikel 3. Budgetplafonds en limitering

1. Het college kan één of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Het college kan bepalen dat aan niet-uitkeringsgerechtigden zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a 7°, van de Participatiewet een bijdrage in de kosten van de voorziening wordt gevraagd.
4. Het college legt in beleidsregels vast voor welke doelgroepen een eigen bijdrage geldt, en de hoogte van deze eigen bijdrage.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt in beleidsregels vast welke re-integratievoorzieningen, 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. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid. Hierbij wordt waar mogelijk rekening gehouden met de inbreng van de belanghebbende.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9, 17 en 55 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ 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 voorzieningen, 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 persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de 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 5. Scholing

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidinschakeling.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. zonder inzet van scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
 - b. de scholing moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de persoon;
 - c. de scholing is gericht op het behalen van een certificaat of diploma tenminste op het niveau van een startkwalificatie, of op een lager niveau als genoemd niveau voor de persoon niet haalbaar is;
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen
4. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 6. Detachering

1. Het college kan er zorg voor dragen dat een persoon die behoort tot de doelgroep gedetacheerd wordt bij een inlenende organisatie, indien de belanghebbende hiermee een inkomen kan verwerven.
2. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de detacheringinstantie en inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 7. Werkstage

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring, het opdoen van praktijkervaring in het kader van een opleiding, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De werkstage duurt maximaal zes maanden en kan eenmaal verlengd worden met maximaal drie maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 8. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.
3. De proefplaatsing wordt voor maximaal 2 maanden aangeboden.
4. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplek wordt geplaatst.
5. Tijdens deze proefplaatsing wordt de uitkering doorbetaald. In deze periode zal, indien van toepassing, ook de loonwaarde worden vastgesteld voor het bepalen van de loonkostensubsidie na de proefplaatsing.

Artikel 9. Participatieplaats

1. Het college kan de persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden gericht op arbeidsinschakeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,00 per 6 maanden, mits in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, in de zin van artikel 10b van de wet, 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
 - b. een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in werktempo of arbeidsduur
 - c. begeleiding op de werkplek zoals bedoeld in artikel 14
 - d. proefplaatsing zoals bedoeld in artikel 8.

3. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie nog geen geschikte werkplek is kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.
4. Het college draagt zorg voor de realisatie van het aantal beschutte werkplekken als voorgeschreven in de ministeriele regeling op grond van artikel 10, vierde lid van de wet.
5. Additionele dienstbetrekkingen beschut werk kunnen zonder beperking in aantal worden gerealiseerd, voor zover de budgetten die toelaten.
6. Eventuele additionele dienstbetrekkingen beschut werk worden ingezet op volgorde van de datum waarop door het UWV is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft mits de werkplek geschikt is voor die persoon.
7. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 11. Loonkostensubsidie

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 behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid onder a, van de wet, met dien verstande dat die persoon niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft; of
 - b. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid van de wet.
 - c. de criteria die zijn opgenomen in het landelijk besluit loonkostensubsidie Participatiewet.
3. Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 12. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de regionaal vastgestelde werkwijze voor de vaststelling van de loonwaarde of opvolgende regelingen om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. De gecertificeerde arbeidsdeskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van de persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de toelichting en de regionaal omschreven methode in acht.
3. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 13. Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een tijdelijke plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De plaatsingssubsidie moet door de werkgever worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
3. De plaatsingssubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt en er niet reeds een loonkostensubsidie wordt verstrekt.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, de wijze van uitbetaling en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 14. Begeleiding op de werkplek (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 begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 15. Ondersteuning bij leer-werktraject

- Het college biedt ondersteuning aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

b. van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 16. No-riskpolis

Werkgevers kunnen bij ziekte van de werknemer gebruik maken van de no-risk polis die het UWV aanbiedt voor personen met een indicatie banenafpraak of beschut werk.

Artikel 17. Verwervingskosten

1. Het college kan aan een belanghebbende die tot de doelgroep behoort een vergoeding verstrekken voor kosten die noodzakelijk zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 18. Voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk

1. Het college kan aan de persoon, behorend tot de doelgroep, die activiteiten verricht of gaat verrichten in het kader van arbeidsinschakeling, scholing of vrijwilligerswerk, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid of vrijwilligerswerk, of het volgen van scholing of opleiding.
2. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Hoofdstuk 4. Overige bepalingen

Artikel 19. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van zwaarwegende aard leidt.

Artikel 20. Intrekken oude verordening

1. De Re-integratieverordening gemeente Stichtse Vecht 2015 wordt ingetrokken.

Artikel 21. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2017.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017.

Vastgesteld in de openbare raadsvergadering van

31 oktober 2017

Griffier Voorzitter

Wijzigingstabel

Artikel	Oud	Nieuw
1.	Begrippen	Toegevoegd zijn de begrippen detacheringsinstantie en inlenende instantie.
2.	Evenwichtige verdeling en financiering.	De kan-bepaling is verwijderd omdat het aanbieden van ondersteuning door het college niet een bevoegdheid is maar een verplichting.

3.	Budgetplafonds.	Er is een lid 4 toegevoegd dat de mogelijkheid biedt om een eigen bijdrage in beleidsregels uit te werken.
5.	Maatwerkvoorziening.	De bepaling over maatwerk en de lengte van een traject is verwijderd omdat hierin een tegenspraak met het begrip maatwerk kan worden gelezen. Daar het artikel voornamelijk over scholing gaat, is deze voorziening nu onderwerp van het artikel.
6.	Werkstage.	Er is een nieuw artikel over de voorziening detachering ingevoegd. Voorheen was dit in een beleidsregel opgenomen. de voorziening dient echter in de verordening te zijn opgenomen.
7.	Proefplaatsing.	De voorziening werkstage, hernummerd.
8.	Begeleiding bij leerwerktrajecten. Artikel 15 in de nieuwe versie.	Proefplaatsing, hernummerd.
9.	Loonkostensubsidie	De voorziening Participatieplaats.
10.	Participatieplaats. Deze wordt artikel 9 in de nieuwe versie.	Beschut werk. Op grond van een wetswijziging is de bevoegdheid vervangen door een verplichting voor het college.
11.	Vaststelling loonwaarde. Artikel 12 in de nieuwe versie.	De voorziening loonkostensubsidie. Hierin de verwijzing naar artikel 10d van de wet, waarin de praktijkroute en de forfaitaire loonkostensubsidie worden uitgewerkt als versoepeling van de toegang tot het doelgroepregister staan uitgewerkt.
12.	De voorziening no risk polis. Artikel 16 in de nieuwe versie.	De loonwaarde. In lid 2 staat een scherpere formulering van de deskundige, die het college adviseert over de hoogte van de loonwaarde.
13.	Beschut werk. Artikel 10 in de nieuwe versie.	De voorziening plaatsingsubsidie. Deze was voorheen opgenomen in de beleidsregels.
14.	Maatwerkvoorziening persoonlijke ondersteuning.	de voorziening is nader geformuleerd als jobcoach, ofwel begeleiding op de werkplek.
15.	De studietoelage. Dit is in de nieuwe versie een separate verordening.	Begeleiding bij leerwerktrajecten. Deze voorziening beoogt uitval uit bijvoorbeeld BBL-trajecten te voorkomen en een startkwalificatie te behalen.
16.	De vergoeding van bijkomende kosten. Artikel 17 in de nieuwe versie.	De no risk polis. Deze vrijwaart de werkgever voor kosten bij uitval door ziekte. Het betreft een UWV voorziening waarvan gemeenten ook gebruik kunnen maken.
17.	Verwervingskosten. Ondersteunende voorzieningen om uitvoeren van werk of volgen van een traject te faciliteren (vervoer, hulpmiddelen).	De wijziging is hierin te vinden dat toekenning van de voorziening een bevoegdheid is en de uitwerking in beleidsregels zal plaatsvinden.

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. De raad dient bij verordening regels te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Er is voor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

De gemeente is verplicht om in deze verordening regels op te nemen met betrekking tot de volgende voorzieningen:

- persoonlijke ondersteuning, waaronder begeleiding op de werkplek (jobcoaching) (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en

Sinds 1 januari 2016 is de no-risk polis als voorziening vervallen omdat in verband met de harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeid beperkten een uniforme no-risk polis via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voor gemeenten en werkgevers beschikbaar is. Het college hoeft deze no-risk polis niet meer als voorziening aan te bieden.

Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan heeft het college de volgende mogelijkheden:

- het inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het WML in het eerste half jaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet)

of

- het inzetten van de loonkostensubsidie die direct vanaf het begin van de plaatsing van een kandidaat bij een werkgever gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde van een werknemer (artikel 10d eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. Werkgevers hebben hierdoor eerder een beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van de kandidaat.

Het inzetten van de loonkostensubsidie die objectief gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde, heeft meer voorbereidingstijd nodig, omdat de loonwaarde eerst op de werkplek vastgesteld moet worden. Het biedt de werkgevers vervolgens wel duidelijkheid over de daadwerkelijke productiviteit van de betrokken kandidaat en de financiële gevolgen.

Voor welke vorm van loonkostensubsidie wordt gekozen, zal per situatie worden bepaald, omdat dit afhankelijk is van de omstandigheden van de kandidaat werknemer en de kandidaat werkgever.

De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld

Werkzoekenden die door ziekte of gebrek niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door gecertificeerde arbeidsdeskundigen. De gemeente Stichtse Vecht sluit aan bij regionale afspraken omtrent de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het (Jeugd)WML voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Artikelsgewijs

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn

tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in onderdeel 10d tweede lid;

- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;

- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ.

Mantelzorg

Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning).

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij moet de gemeenteraad rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is bepaald in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen maatwerk leveren en dus ook rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

De rapportage van het college aan de gemeenteraad vormt in beginsel onderdeel van de gemeentelijke informatie- en verantwoordingscyclus. Zo nodig kan het college besluiten aanvullende rapportages op te stellen.

Artikel 3. Budgetplafonds en limitering

De gemeenteraad kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. In zijn algemeenheid kan het ontbreken van financiële middelen niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Verder is het uitdrukkelijk aan het college om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Het college kan ook bepalen dat niet-uitkeringsgerechtigden een bijdrage in de kosten moeten leveren in de kosten van de ondersteuning en de voorziening.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht is op arbeidsinschakeling en bijdraagt aan het (op termijn) mogelijk maken van bij voorkeur reguliere arbeid door een belanghebbende. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale zelfredzaamheid (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden en kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk of met behoud van uitkering). In de verordening wordt bepaald dat tevens ondersteunende re-integratievoorzieningen

kunnen worden aangeboden. Dit zijn voorzieningen die worden ingezet om belemmeringen bij een re-integratietraject weg te nemen (bijvoorbeeld verwervingskosten, reiskosten etc.)

Beëindigingsgronden

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan gebeuren. Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, derde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren, aansluitend op het kalenderjaar waarin is vastgesteld dat de persoon tenminste zelfstandig het WML heeft verdiend met inkomen uit arbeid.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Scholing

Arbeidsmarktrelevante scholing kan de kans op werk vergroten. Onder startkwalificatie wordt verstaan een HAVO of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), niveau 2.

Artikel 6. Detachering

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. Het college kan ervoor zorgen dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever (bijvoorbeeld een detachingsbureau). Voor het tweede en derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

Artikel 7. Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het

gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 8. Proefplaatsing

Om belemmeringen bij een werkgever weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is of geen relevante werkervaring heeft, kan het college een proefplaats aanbieden. Dit houdt in dat de persoon die behoort tot de doelgroep voor de periode van maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever kan gaan werken. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de persoon aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de betreffende persoon daadwerkelijk geschikt is.

De proefplaatsing heeft overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing kan dan ook alleen voorafgaand aan een regulier dienstverband plaats vinden.

Artikel 9. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet).

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's

van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 300,00 per zes maanden.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek 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 behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet kunnen worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (tweede lid) en welke voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (derde lid).

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het UWV voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het UWV verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Stap 2: besluit gemeente

Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Stap 3: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van de gemeente. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Stichtse Vecht heeft als principe dat inwoners zoveel mogelijk op de reguliere arbeidsmarkt een plaats moeten kunnen vinden (inclusie), zij het rechtstreeks, zij het via detachering.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij zijn aangewezen op beschut werk. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid).

Additionele omvang voorziening beschut werk

In het zesde lid wordt bepaald dat de additionele omvang van het aanbod van de voorziening beschut werk in principe openstaat voor iedereen met een indicatie voor beschut werk, tenzij er onvoldoende budget beschikbaar is.

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. Dit verplichte aantal wordt jaarlijks bepaald in een ministeriële regeling.

De volgorde voor het aanbieden van dienstverbanden voor additionele beschutte werkplekken wordt bepaald door het moment waarop is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De persoon waarvan eerder is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, heeft voorrang op een persoon waarvan dat later is vast-

gesteld mits de beschikbare werkplek geschikt is voor de persoon. Voor additionele werkplekken geldt dus hetzelfde als voor reguliere werkplekken, zie ook toelichting onder “volgorde toekenning”.

Artikel 11. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen die door ziekte of gebrek niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep is uitgebreid. Ook de persoon met wie de werkgever al een dienstbetrekking is aangegaan en die met voltijdsarbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Zie ook de algemene toelichting bij deze verordening.

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In dit artikel 2e lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onderdeel a ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. In onderdeel b is bepaald dat loonkostensubsidie toegekend kan worden aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking, en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan deze dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door het UWV. In dat geval draagt het college personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 12. Vaststelling loonwaarde

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. In de Participatiewet staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in de verordening. In de verordening is de methodiek van loonwaardebepaling beschreven en wie het uitvoert. Voor wat betreft de methodiek wordt gebruik gemaakt van de methodiek zoals die is afgesproken in de regio Gooi- en Vechtstreek. Er is gekozen voor de methode van “Dariuz”.

De eisen die (ook het Rijk) aan loonwaardemeting gesteld worden zijn:

- de loonwaarde moet op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek worden vastgesteld;
- de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige;
- de loonwaarde vaststelling moet plaatsvinden op basis van een objectieve, beschreven methode;
- de loonwaarde wordt veelal bepaald tijdens de proefplaatsing, die (maximaal) 2 maanden duurt. Er hoeft overigens niet altijd sprake te zijn van een proefplaatsing. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een stageplek omgezet wordt in een garantiebanaan. Er is dan meestal wel al een indicatieve loonwaarde

bekend. De loonwaarde kan dan bepaald worden bij de omzetting van de stage-overeenkomst naar het dienstverband.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

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

Artikel 13. Plaatsingssubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Het doel van deze loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar is bedoeld voor ondersteuning van kwetsbare personen uit de doelgroep.

De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie moet dan ook worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals geregeld in artikel 11 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet). De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking.

In dit artikel gaat het dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet).

Het gaat hier dus om de tijdelijke subsidie die door het college nader is uitgewerkt in beleidsregels. Om begripsverwarring met de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie (geregeld in artikel 14 en 15) te voorkomen noemen we deze tijdelijke loonkostensubsidie 'plaatsingssubsidie'.

In het derde lid is bepaald dat de plaatsingssubsidie uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting op artikel 7.

Artikel 14. Begeleiding op de werkplek (jobcoaching)

In dit artikel wordt de voorziening 'Begeleiding op de werkplek' nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Jobcoaching 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. Het college kan in beleidsregels nadere regels stellen omtrent de uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 15. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening begeleiding bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de begeleiding nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10 f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden begeleiding kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 16. No-risk polis

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen verzekerd voor de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. Met de wetswijziging (34194) Bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten wordt via het UWV voorzien in een uniforme no-riskpolis voor gemeenten en werkgevers.

Artikel 17. Verwervingskosten

Deze voorziening beoogt de indiensttreding voor de potentiële werknemer te vereenvoudigen. Dit artikel vormt een mogelijkheid tot het vergoeden van verwervingskosten. De mogelijkheid tot het vergoeden van verwervingskosten wordt nader uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 18. Voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk

Het gaat hier om voorzieningen die kunnen worden ingezet voor personen behorend tot de doelgroep om de mogelijkheden tot werk, scholing of vrijwilligerswerk te vergroten. De mogelijkheid tot het vergoeden van deze voorzieningen wordt nader uitgewerkt in beleidsregels.

In de verordening is de mogelijkheid tot het verstrekken van overige premies om aan het werk te gaan, naar school te gaan of vrijwilligerswerk te verrichten niet opgenomen.

Artikel 19. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 20. Intrekken oude verordening

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 21. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.