

3e gewijzigde Uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen Participatiewet 2018

Het college van burgemeester en wethouders van de Gemeente Geertruidenberg;

gelezen het daartoe strekkende voorstel behandeld in zijn vergadering van 19 december 2017;

gelet op artikel 4, lid 3, 4, 5 en 6 van de 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg en de Algemene wet bestuursrecht;

overwegende dat het noodzakelijk is de verstrekking van re-integratievoorzieningen bij uitvoeringsbesluit te regelen;

besluit

vast te stellen: "het 3e gewijzigde uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2018 gemeente Geertruidenberg".

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in dit uitvoeringsbesluit worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Geertruidenberg, de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet.
2. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. wet: Participatiewet;
 - b. verordening: 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg;
 - c. plan van aanpak: de uitwerking van de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet en de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen;
 - d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - e. kleine afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - f. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - g. Jongere: persoon vanaf 18 jaar tot 27 jaar;
 - h. Inlener: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is bij het aangaan van een proefplaatsing, werkstage of sociale activering met een uitkeringsgerechtigde én de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - i. WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en vakantiebijslag.
 - j. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - k. arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen een of meerdere artikelen van dit uitvoeringsbesluit buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 1.3 Verdringing

1. Analooq aan artikel 3 lid 4 en 5 van de 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg dient ten aanzien van de voorzieningen uit de hoofdstukken 2, 3, 4 en 6 van dit uitvoeringsbesluit zo veel mogelijk voorkomen te worden dat inzet daarvan leidt tot verdringing van reguliere arbeid.
2. De voorzieningen, waaraan in lid 1 wordt gerefereerd, worden in ieder geval niet ingezet op een aangeboden werkplek, indien dit gebeurt:

- a. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van ontslag van een medewerker;
- b. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van pensionering van een medewerker;
- c. binnen drie jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van een reorganisatie.
- d. indien a. t/m c. niet direct kunnen worden vastgesteld, wordt via de OR of de personele vertegenwoordiging van betrokken werkgever onderzocht of er sprake is van verdringing.

Artikel 1.4 Aanvullende voorwaarden

Bij het treffen van een voorziening of het verstrekken van een subsidie op grond van dit uitvoeringsbesluit kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

Artikel 1.5 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorzien, beslist het college.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing, als bedoeld in artikel 7 van de verordening, wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing geldt voor een periode van maximaal 3 maanden.
3. Een proefplaatsing kan enkel worden ingezet als de werkgever waar de proefplaatsing plaatsvindt de intentie heeft uitgesproken dat bij een goed functioneren tijdens de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wordt aangeboden. In deze arbeidsovereenkomst mag geen proeftijd worden opgenomen.
4. Voor de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de wet, kan de periode van de proefplaatsing worden gebruikt voor de vaststelling van de loonwaarde.
5. Een proefplaatsing mag niet gecombineerd worden met een werkstage tenzij er sprake is van de volgende omstandigheden:
 - a. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie; en
 - b. De persoon heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt; en
 - c. De periode van werkstage of proefplaatsing wordt te kort geacht om te komen tot een reële loonwaardebepaling.
6. Bij het aangaan van een proefplaatsing dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Een beschrijving van de werkzaamheden die de persoon gaat verrichten; en
 - b. De duur van de proefplaatsing; en
 - c. De wijze van begeleiding van de persoon door de werkgever; en
 - d. De intentie van de werkgever tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden na afloop van de proefplaatsing; en
 - e. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 3 Werkstage

Artikel 3.1 Werkstage

1. Een werkstage, als bedoeld in artikel 8 van de verordening, heeft tot doel het ontwikkelen en behouden van werkervaring en werkritme dan wel het opdoen van werknemersvaardigheden, waaronder mede het leren functioneren in een arbeidsrelatie, wordt verstaan.
2. Een werkstage wordt uitgevoerd in de vorm van werken met behoud van uitkering.
3. Een werkstage kan worden aangeboden aan de doelgroep zoals opgenomen in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, voor zover de betreffende persoon zonder die werkstage niet in staat is om in te stromen in algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een werkstage duurt 3 maanden en kan verlengd worden tot maximaal 6 maanden.
5. Een werkstage in een bepaalde functie kan slechts eenmaal bij dezelfde werkgever worden verricht.
6. Bij het aangaan van een werkstage dient de werkgever een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat ten minste:
 - a. Het doel van de werkstage; en
 - b. De duur van de werkstage; en
 - c. De wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt; en
 - d. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

1. Aan de activiteiten als bedoeld in artikel 9 van de verordening wordt als voorwaarde gesteld dat deze worden aangeboden aan werkzoekenden uit de doelgroep van de wet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Bij het aanbieden van sociale activering dient de inlener een overeenkomst aan te gaan met de betreffende persoon en de gemeente. De overeenkomst bevat tenminste:
 - a. Het doel van de sociale activering, en;
 - b. De wijze waarop de begeleiding door de inlener plaatsvindt, en;
 - c. De wijze waarop de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering geregeld is.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

1. Scholingstrajecten als bedoeld in artikel 10 van de verordening worden aangeboden aan personen in een re-integratietraject, indien de scholing noodzakelijk wordt geacht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
2. De noodzaak wordt alleen dan aanwezig geacht als de persoon voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren.
3. De scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De duur van het scholingstraject is maximaal 12 maanden.
5. De kosten van de scholing of opleiding bedragen maximaal € 2.500.
6. De werkelijk noodzakelijke kosten van vervoer, kinderopvang en dergelijke die een directe relatie hebben met de scholing zoals genoemd in het eerste lid, komen voor een aanvullende vergoeding in aanmerking overeenkomstig de bepalingen in artikel 13.2 van dit uitvoeringsbesluit.
7. Indien het voor de kansen op werkaanvaarding noodzakelijk wordt geacht kan in bijzondere individuele omstandigheden worden afgeweken van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

Artikel 5.2 Geen scholing

Scholing als bedoeld in artikel 5.1 van dit uitvoeringsbesluit wordt niet ingezet voor jongeren die regulier onderwijs kunnen volgen en daarvoor studiefinanciering kunnen ontvangen overeenkomstig de bepalingen van de Wet studiefinanciering 2000.

Hoofdstuk 6 Detachering

Artikel 6.1 Detachering

1. Indien sprake is van een detachering als bedoeld in artikel 11 van de verordening worden de volgende punten in acht genomen:
 - a. In een schriftelijke overeenkomst worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen en financiële vergoedingen tussen gemeente, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd;
 - b. De duur van het dienstverband is maximaal 23 maanden.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.
3. Indien de in lid 2 omschreven organisatie WAVA/!Go betreft, dan kunnen de bij die detachering behorende uitvoeringskosten (ad max. € 4.000 - waarin bergrepen job coaching) worden vergoed.
4. Indien er bij de inzet van deze detachering, waarbij WAVA/!GO de werkgever wordt, sprake is van een loonwaardebepaling, dan dient de loonwaardebepaling te worden uitgevoerd door het UWV.

Hoofdstuk 7 Participatievoorziening Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon zoals opgenomen in artikel 13, lid 1, van de verordening, die:

- a. In staat is tot het verrichten van arbeid van minimaal 12 uur per week en 3 blokken van 4 aaneengesloten uren, en
- b. Een loonwaarde heeft van minimaal 30%.

Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

1. De kandidaat die voor de participatievoorziening beschut werk in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week.
2. Dit dienstverband wordt uitgevoerd:
 - a. binnen de sociale werkvoorziening; of
 - b. buiten de sociale werkvoorziening op locatie van een externe opdrachtgever (detacheringsbasis); of
 - c. bij een reguliere werkgever.
3. De beloning bedraagt minimaal 100% WML inclusief pensioenopbouw bij een voltijdse werkweek.
4. Bij een dienstbetrekking van minder dan een voltijdse werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Artikel 8.1 Doel

De voorziening jobcoach heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 10da van de wet ten doel een zodanige begeleiding aan werknemer en werkgever te bieden, dat de werknemer na de maximale duur van de inzet zoals opgenomen in artikel 8.4. van dit uitvoeringsbesluit zonder extra begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening jobcoach aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid op een proefplaatsing, en/of;
- b. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking;
- c. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden;
- d. De omvang van de dienstbetrekking is tenminste 12 uur per week;
- e. Er is sprake van een loonwaarde van minimaal 30%.

Artikel 8.3 Eisen Jobcoach

De organisatie die de jobcoach levert:

- a. Onderschrijft de geldende visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van de beroepsvereniging jobcoaches Nederland, en;
- b. Heeft aansluiting gezocht bij het geldende protocol jobcoach van het UWV zoals deze is gepubliceerd in de Staatscourant, en;
- c. Voldoet aan het geldende erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV;
- d. Verklaart schriftelijk dat de jobcoach hieraan voldoet.

Artikel 8.4. Duur van de inzet

Een jobcoach kan worden ingezet:

- a. Gedurende drie maanden vanaf de ingangsdatum van proefplaatsing;
- b. Gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst;
- c. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden tot de maximale periode van twee jaar;
- d. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden.
- e. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in onderdeel c.

Artikel 8.5. Intensiteit van de inzet

1. Bij de inzet van de jobcoach wordt, onder het hanteren van de volgende bedragen per jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW, aangesloten op de begeleidingsniveau's licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2
Licht	€ 2.700	€ 1.400
Midden	€ 4.500	€ 2.700

2. De bedragen zoals opgenomen in het eerste lid betreffen de tarieven bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer.

3. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag naar rato bijgesteld.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

Het college sluit een verzekering af bij een verzekeraar, waarmee personen die in het kader van de re-integratieverordening activiteiten met behoud van uitkering verrichten en die niet via de werkgever verzekerd kunnen worden, verzekerd zijn tegen een aantal vormen van aansprakelijkheid zoals bepaald in de verzekeringspolis.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Artikel 10.1 Doelgroep

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt aan personen uit de volgende specifieke doelgroepen:
 - a. Een belanghebbende die één jaar of langer een uitkering ingevolge de wet, ontvangt;
 - b. Een belanghebbende tot 27 jaar die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt;
 - c. Een belanghebbende van 55 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd die een half jaar of langer een uitkering ingevolge de wet ontvangt.
2. De beoogde subsidieverlening heeft een incidenteel karakter en betreft geen structurele bekostiging.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

1. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een arbeidsovereenkomst aan met een ingangsdatum die ligt na de inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit.
2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 28 betaalde uren per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. Het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen salaris bedraagt niet meer dan 130 % WML.
4. De werkgever biedt de in artikel 10.1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde doelgroep een uitbreiding aan op een bestaande arbeidsovereenkomst van minder dan 28 uur. Inclusief de uitbreiding dient de omvang van de arbeidsovereenkomst minimaal 28 uur per week te bedragen voor een periode van tenminste 6 maanden.
5. De arbeidsovereenkomst mag geen uitzendbeding bevatten.
6. Voor zover de arbeidsovereenkomst een detacheringsconstructie betreft, dient in de arbeidsovereenkomst een volledige loondoorbetalingsverplichting te zijn opgenomen voor de duur van de arbeidsovereenkomst in het geval het werk bij de inlener komt te vervallen.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag kan vanaf de datum van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit worden ingediend.
2. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college.
3. De aanvraag moet worden ingediend aan de hand van een volledig en juist ingevuld aanvraagformulier.
4. Een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie dient niet eerder dan een maand vóór de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst te worden ingediend en niet later dan een maand na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. De aanvragen voor een incidentele loonkostensubsidie worden in volgorde van binnenkomst van volledige aanvragen in behandeling genomen.
6. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een incidentele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

1. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
2. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
3. de werknemer voor wie de incidentele loonkostensubsidie wordt aangevraagd behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van de verordening;
4. De werkgever reeds de maximale incidentele loonkostensubsidie heeft ontvangen op een arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer als waarop de nieuwe aanvraag betrekking heeft;

5. Er binnen 2 volledige jaren voorafgaande aan de aanvraag reeds een incidentele loonkostensubsidie aan de werkgever is toegekend, tenzij die incidentele loonkostensubsidie heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar voor de werknemer;
6. De gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
7. De werkgever doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

1. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 2.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van minimaal 6 maanden.
2. Een incidentele loonkostensubsidie van € 2.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens twee keer worden aangevraagd.
3. Een incidentele loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week voor een periode van tenminste één jaar.
4. Een incidentele loonkostensubsidie van € 5.000,- kan door een werkgever voor dezelfde persoon hoogstens één keer worden aangevraagd.
5. Als er sprake is van uitbreiding van het aantal uren van een bestaande arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden bij dezelfde werkgever tot minimaal 28 betaalde uren per week gedurende minimaal 6 maanden, wordt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie naar rato bepaald op basis van het aantal uitgebreide uren en de duur van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een incidentele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever de volgende stukken te overleggen:
 - a. een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst;
 - b. een door de werkgever ondertekende verklaring de-minimissteun;
 - c. loonstroken waaruit de daadwerkelijke loonbetaling conform de arbeidsovereenkomst aan de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid van dit artikel in te dienen uiterlijk drie maanden na (al dan niet) voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.7 Vaststelling, uitbetaling en terugvordering van de incidentele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde stukken.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover de in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de incidentele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte incidentele loonkostensubsidie.
4. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
5. Het college stelt de hoogte van de incidentele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 10.6 van dit uitvoeringsbesluit genoemde termijnen.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep structurele loonkostensubsidie

1. Voordat het college een persoon toelaat tot de doelgroep loonkostensubsidie, kan zij een voorselectie maken, door een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, onderdeel a van de wet van wie wordt ingeschat dat deze persoon mogelijk voldoet aan de selectiecriteria van de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c van de wet, een algemene voorziening aan te bieden om een eerste diagnose te stellen.
2. Voor zover de eerste diagnose als bedoeld in het eerste lid, leidt tot de voorlopige diagnose doelgroep loonkostensubsidie, kan aan de persoon een werkstage worden aangeboden als bedoeld in artikel 3.1. van dit uitvoeringsbesluit.
3. Naast de algemene doelstellingen van een werkstage wordt de beoordeling of de persoon kan worden toegelaten tot de doelgroep loonkostensubsidie als aanvullend doel opgenomen;

Artikel 11.2 Recht op een structurele loonkostensubsidie

1. Voor zover uit het onderzoek met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde blijkt dat sprake is van een verminderde loonwaarde kan het college een structurele loonkostensubsidie

verlenen, vanaf het moment dat er tussen de werkgever en de betreffende kandidaat een arbeids-overeenkomst is gesloten.

2. De arbeidsovereenkomst heeft een minimale omvang van 12 uur per week voor een periode van tenminste 6 maanden.
3. De arbeidsovereenkomst mag geen ontbindende voorwaarde(n) bevatten, die betrekking heeft (hebben) op het al dan niet toekennen van de structurele loonkostensubsidie.

Artikel 11.3 Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.
2. De aanvraag dient uiterlijk 1 maand na definitieve vaststelling van de loonwaarde te worden ingediend.

Artikel 11.4 Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. Uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
- b. De concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. Er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. De aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 11.5 Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie

1. De hoogte van de structurele loonkostensubsidie is een afgeleide van het percentage van de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
2. Een structurele loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
3. Het college kan eenmalig, tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon (WML) inzetten.
4. Een structurele loonkostensubsidie is inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten overeenkomstig de regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
5. Het loon en de te verlenen structurele loonkostensubsidie bedragen tezamen nooit meer dan 100% WML inclusief werkgeverslasten.

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een structurele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever loonstroken te overleggen waaruit de daadwerkelijke loonbetaling overeenkomstig de gesloten arbeidsovereenkomst met de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid in te dienen, steeds uiterlijk binnen drie maanden na ieder verstreken kwartaal.
3. Voor zover artikel 15 van de verordening van toepassing is, wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort.

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 11.6. lid 1 van dit uitvoeringsbesluit genoemde verantwoordingsstukken.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de structurele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte toegekende structurele loonkostensubsidie.
4. Het teveel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
5. Het college stelt de hoogte van de structurele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 11.6. lid 2. van dit uitvoeringsbesluit genoemde termijnen.

Artikel 11.8 Beëindiging loonkostensubsidie

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde blijkt dat deze is gestegen tot 100%, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 11.2, lid 1, van dit uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing

Artikel 12.1 Doel

1. De werkplekaanpassing voorziet in de verstrekking van een vergoeding voor de (eenmalige) noodzakelijke kosten van aanpassingen van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht.
2. De kosten worden alleen vergoed voor zover zij niet behoren tot de normale kosten van inrichting van een werkplek en er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
3. De vergoeding voor de werkplekaanpassing beperkt zich tot de goedkoopste adequate voorziening.

Artikel 12.2 Doelgroep

Het college kan een voorziening werkplekaanpassing aanbieden aan een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie en/of een persoon met een structurele functionele beperking, die aan de volgende criteria voldoet:

- a. De persoon verricht arbeid in een dienstbetrekking of werkt als zelfstandige;
- b. De handicap duurt naar verwachting tenminste een jaar;

Artikel 12.3 Voorzieningen werkplekaanpassing

Het college kan de volgende voorzieningen werkplekaanpassing aanbieden:

- a. Aanpassingen aan vervoersvoorzieningen;
- b. Meeneembare voorzieningen;
- c. Dienstverlening voor doven, blinden of motorisch gehandicapten (intermediaire diensten);
- d. Werkplekaanpassingen bij de werkgever.

Artikel 12.4 Vervoersvoorzieningen

1. Een vergoeding voor een aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werk kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Artikel 12.5 Werkplekaanpassingen

1. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,00 en wordt alleen verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 24 uur per week.
2. Indien er sprake is van beschut werken kan de vergoeding als bedoeld in het eerste lid worden verstrekt bij een dienstverband van minimaal 6 maanden gedurende tenminste 12 uur per week.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

1. Aan personen uit de doelgroep die uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid voor een periode van minimaal 6 maanden, kan een vergoeding worden gegeven voor de kosten welke direct samenhangen met deze werkaanvaarding.
2. De persoon moet aannemelijk maken dat niet op een andere wijze in de financiering van deze kosten kan worden voorzien.
3. De éénmalige vergoeding bedraagt maximaal € 750,00.

Artikel 13.2 Reiskosten

1. Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, een woon-werk afstand moeten overbruggen, die verder reikt dan de gemeentegrens, wordt een vergoeding verstrekt voor de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, of een vergoeding ter hoogte van de maximale belastingvrije vergoeding van € 0,19 per kilometer (prijsspeil 2014).
2. Onder de reiskosten zoals genoemd in het eerste lid worden mede verstaan de noodzakelijke reiskosten van en naar de kinderopvanglocatie voor zover daarvan gebruik wordt gemaakt.
3. Indien er sprake is van reiskosten die in het kader van de stijging op de participatieladder worden gemaakt voor het bezoek aan instellingen voor psycho-/sociale begeleiding en/of (dag)behandeling buiten de gemeentegrenzen, dient:
 - a. onderzocht te worden of deze kosten vergoed kunnen worden uit een voorliggende voorziening, te weten de zorgverzekering, dan wel de WMO;

- b. onderzocht moet ook worden of het gaat om de goedkoopste, adequate en tegelijk de meest dichtbij zijnde voorziening;
 - c. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in sub a en b verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, dan kunnen de kosten voor het reizen vergoed te worden uit het Participatiebudget, voor zover er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in sub a en b niet verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, maar dit (deze) bezoeken dra(a)g(en)t wel bij aan de stijging op de participatieladder, dan dienen de kosten voor het reizen eveneens vergoed te worden uit het Participatiebudget, voor zover er geen sprake is van een voorliggende voorziening;
 - e. indien (een) bezoek(en) aan een instelling zoals vermeld in a en b niet verplicht word(en)t vanuit het Plan van Aanpak, én dit (deze) bezoekendra(a)g(en)t niet bij aan de stijging op de participatieladder, dan kunnen de kosten voor het reizen niet vergoed te worden uit het Participatiebudget;
 - f. in geval van kosten conform sub e kan nog wel bezien worden of deze kosten vergoed kunnen worden uit de bijzondere bijstand, waarbij er wel sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden, waarin betreffende kosten bijzonder en noodzakelijk zijn;
 - g. voor het bezoek aan instellingen voor psycho-/sociale begeleiding en/of (dag)behandeling binnen de gemeentegrenzen, wordt geacht geen reiskosten te hoeven worden gemaakt, dan wel te behoren tot de algemeen noodzakelijke kosten, waarin middels de norm van de uitkering is voorzien.
4. Voor het bepalen van de hoogte van de vergoeding zoals opgenomen in het eerste en tweede lid geldt de kortste route overeenkomstig de ANWB-routeplanner.
 5. Aan personen die vanwege medische redenen gebruik moeten maken van de deeltaxi:
 - a. In verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van de instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, of;
 - b. Behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en werk aanvaarden, of;
 - c. Een structurele functionele beperking hebben en werk aanvaarden;
- wordt een vergoeding verstrekt ter hoogte van de werkelijke kosten.
6. Alle overige kosten voor de deelnemer, voor in opdracht van de werkgever uit te voeren werkzaamheden (bijvoorbeeld reis- en parkeerkosten, werkkleding, gereedschappen ed.) zijn voor rekening van de werkgever.
 7. Indien personen een dienstverband aangaan met WAVA!GO en niet in staat zijn zelfstandig naar het werk te reizen, dan kan de voorziening "Vervoer op Maat" worden ingezet.
 - a. andere vervoeropties zijn onderzocht en uitgesloten;
 - b. de kosten ad € 2700,00 worden toegevoegd aan de uitvoeringskosten;
 - c. betrokkene wordt geen eigen bijdrage in rekening gebracht.

Artikel 13.3 Kinderopvang

Aan personen uit de doelgroep die in verband met het volgen van een re-integratietraject ten behoeve van instroom in algemeen geaccepteerde arbeid, kinderopvang nodig hebben, worden deze kosten vergoed voor zover:

- a. De Wet Kinderopvang, een kinderopvangtoeslag of een kind gebonden budget geen voorliggende voorziening is, en;
- b. De werkgever geen voorzieningen heeft getroffen ten behoeve van kinderopvang.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

1. Voor zover de voorzieningen zoals opgenomen in hoofdstuk 4 van de verordening niet voldoen aan de specifieke vereisten van de noodzakelijke ondersteuning van een individueel persoon, kan een vergoeding voor een andere noodzakelijk geachte re-integratievoorziening worden verstrekt.
2. De voorziening moet noodzakelijk zijn om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te kunnen realiseren.
3. De voorziening moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.
4. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.500,00 en is afhankelijk van de daadwerkelijk noodzakelijk geachte kosten.

Hoofdstuk 15. Slotbepalingen

Artikel 15.1 Inwerkingtreding

1. Met dit besluit komt het 2e gewijzigde uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg te vervallen;
2. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018.

Artikel 15.2 Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: "het 3e gewijzigde uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2018 gemeente Geertruidenberg"

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van gemeente Geertruidenberg van 19 december 2017,

R.C.J. Nagtzaam drs. W. van Hees

Secretaris, Burgemeester

Toelichting 3e gewijzigde uitvoeringsbesluit re-integratievoorzieningen Participatiewet 2018 gemeente Geertruidenberg

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen.

Op 24 november 2016 heeft de gemeenteraad van Geertruidenberg de 1e gewijzigde Re-integratieverordening Participatiewet 2017 gemeente Geertruidenberg vastgesteld. In deze verordening zijn de kaders voor de in te zetten re-integratievoorzieningen vastgelegd. Hierbij heeft de gemeenteraad de college de mogelijkheid gegeven om ten aanzien van deze re-integratievoorzieningen nadere regels te stellen.

Door het stellen van de kaders in de verordening en de nadere uitwerking door het college bestaat de mogelijkheid om snel in te spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de re-integratiemarkt. Dit geeft een mate van flexibiliteit die het mogelijk maakt om re-integratievoorzieningen op een efficiënte en effectieve manier in te zetten.

In dit uitvoeringsbesluit worden verschillende onderdelen die in de verordening zijn opgenomen nader uitgewerkt.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Begrippen die al in de Participatiewet of in de verordening zijn gedefinieerd zijn in dit uitvoeringsbesluit niet opnieuw omschreven. Hiervoor geldt dezelfde betekenis als in de wet of de verordening. Een beperkt aantal begrippen wordt in deze verordening nog wel beschreven.

Onderdeel c. Plan van aanpak

In artikel 44, lid 4, van de Participatiewet is opgenomen dat voor personen van 18 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar bij het besluit tot toekenning van algemene bijstand in een bijlage een plan van aanpak is opgenomen.

Dit plan van aanpak bevat:

- indien van toepassing de uitwerking van de te bieden ondersteuning;
- de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gevolgen van het niet naleven van deze verplichtingen.

De jongere wordt bij de uitvoering van dit plan van aanpak ondersteund en periodiek wordt dit geëvalueerd in samenspraak met de klant. Indien nodig wordt dit bijgesteld.

In artikel 9 van de Participatiewet zijn daarnaast de verplichtingen voor alle uitkeringsgerechtigden omtrent de arbeidsinschakeling opgenomen. Een van deze verplichtingen is het meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak zoals dit in artikel 44a van de wet is opgenomen. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2015 voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding zoals opgenomen in artikel 44 van de wet.

Voor zover personen ouder zijn dan 27 jaar behoeft het plan van aanpak pas opgesteld te worden binnen zes maanden na het besluit tot toekenning. Reden hiervoor is dat deze personen een dusdanige band hebben met de arbeidsmarkt, dat zij niet vanaf de aanvraag zijn aangewezen op ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van een plan van aanpak.

Nu er voor iedere uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld moet gaan worden volgt hier ook logischerwijs uit dat in dit plan van aanpak het te volgen re-integratietraject wordt opgenomen en welke voorzieningen uit de re-integratieverordening en bijbehorende nadere regels worden ingezet.

Onderdeel d. Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onderdeel e. Kleine afstand tot de arbeidsmarkt

Bij sommige re-integratievoorzieningen wordt de mogelijkheid tot inzet hiervan afhankelijk gesteld van de afstand tot de arbeidsmarkt die belanghebbende heeft. Om deze reden zijn de begrippen omschreven in dit artikel.

Bij de bepaling of een persoon een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft gaat het om een inschatting van de termijn waarbinnen deelname aan de arbeidsmarkt mogelijk is. Het arbeids- of uitkeringsverleden kan hiervan een indicatie geven, maar dit hoeft niet altijd een doorslaggevende factor te zijn. De klantmanager zal op basis van de individuele situatie van de klant een inschatting moeten maken.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule

Artikel 1.3 Verdringing

Artikel 1.4 Aanvullende voorwaarden

Artikel 1.5 Onvoorziene omstandigheden

Deze artikelen bieden het college mogelijkheden voor het bieden van maatwerk en verlenen het college een discretionaire bevoegdheid om in individuele gevallen af te wijken van bepalingen in dit uitvoeringsbesluit.

Artikel 1.3 is nieuw. Hierin wordt in het bijzonder aandacht besteed aan mogelijke verdringing van reguliere arbeid als gevolg van de inzet van enkele van de re-integratie instrumenten. De Inspectie SZW heeft namelijk opgemerkt, dat gemeenten in hun beleid ook moeten aangeven aan welke voorwaarden de toepassing van een instrument behoort te voldoen, om te zorgen dat er sprake is van additionele activiteiten.

Hoofdstuk 2 Proefplaatsing

Artikel 2.1 Proefplaatsing

De proefplaatsing en de werkstage zijn twee instrumenten die beide kunnen worden uitgevoerd met behoud van uitkering. De proefplaatsing bevat de intentie tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst terwijl deze bij de werkstage niet aan de orde is.

Een proefplaatsing wordt voor maximaal drie maanden afgesproken en mag niet gecombineerd worden met een werkstage indien de verwachting bestaat dat een persoon in staat is om 100% WML te verdienen. De periode is vooral bedoeld om te bezien of de beoogde werknemer op zijn plek zit binnen het bedrijf waar hij geplaatst wordt. Van te voren kan, afhankelijk van de ingewikkeldheid van het werk, vaak al ingeschat worden hoe lang een dergelijke proefplaatsing noodzakelijk is, zodat de periode daarop afgestemd kan worden. Dit wordt steeds ter beoordeling aan de participatiecoach overgelaten. Voor zover er gebruik is gemaakt van een proefplaatsing ligt het in de rede om de proeftijd bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet langer te hanteren.

Proefplaatsing indien er sprake is van een lagere loonwaarde dan 100% WML

De loonwaarde geeft de prestatie weer van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaalde werkplek. Deze kan echter tijdgebonden zijn. Zeker in de beginperiode zal deze loonwaarde nog kunnen

wijzigen. Daarvoor is het echter nodig de prestatie van die werknemer op de werkplek gedurende enige tijd te volgen. In die periode kan ook beter inzicht ontstaan in eventuele andere voorzieningen die nodig zijn om de werknemer optimaal te kunnen laten presteren. Na verloop van tijd kan de loonwaarde dan definitief worden vastgesteld. Ieder jaar zal opnieuw worden bepaald of de vastgestelde loonwaarde nog steeds van toepassing is. Dit is vastgelegd in artikel 10d van de Participatiewet. Deze termijn is voor beschut werk drie jaar (zie daarvoor artikel 10d lid 5, het gaat om een ambtshalve beoordeling).

De Participatiewet bepaalt in artikel 10d dat een gemeente met het oog op een reële vaststelling van de arbeidsprestatie een werknemer gedurende een bepaalde periode met behoud van uitkering werkzaamheden kan laten verrichten (proefplaatsing). Deze periode is gesteld op maximaal drie maanden. Op basis van de proefplaatsing kan dan de loonwaardebepaling plaatsvinden.

Er zijn signalen vanuit de praktijk, van zowel gemeenten als werkgeverszijde, dat drie maanden proefplaatsing in specifieke gevallen te kort kan zijn. Als voorbeeld gelden mensen die de arbeidsmarkt volledig ontwend zijn geraakt of situaties waarin als gevolg van ziekte tijdens de eerste drie maanden nog geen meting kon plaatsvinden.

De Werkkamer acht het daarom gewenst dat in deze uitzonderlijke situaties de proefplaatsing gedurende een korte tijd verlengd zou moeten kunnen worden. Gedacht wordt aan een maximale verlengingsperiode van drie maanden. De Participatiewet voorziet hier echter niet in. Ter vergelijking: UWV heeft op grond van algemene wetgeving de mogelijkheid om tot maximaal zes maanden proefplaatsing in te zetten. In de beleidsregels UWV is dit nader omschreven: voor WW-gerechtigden tot maximaal twee maanden en voor mensen met een arbeidsbeperking twee tot maximaal zes maanden. De Werkkamer overweegt dat verruiming van de gemeentelijke mogelijkheden tot proefplaatsing analoog aan die van UWV kan bijdragen aan eenduidigheid voor werkgevers. Dit vergt echter wijziging van de Participatiewet. Uitgangspunt blijft daarom dat een werkstage niet gecombineerd wordt met een proefplaatsing, tenzij er sprake is van eerder genoemde uitzonderlijke omstandigheden gecombineerd met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Indien er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan een gemeente een persoon eerst op een werkstage arbeid laten verrichten, voordat met de werkgever wordt overeengekomen dat de klant op een arbeidsovereenkomst gaat werken met een loonkostensubsidie. Zo kan ook al een indruk ontstaan van de prestaties en mogelijkheden van een potentiële werknemer.

Bij proefplaatsing is overigens sprake van werken met behoud van uitkering en is er ook nog geen sprake van een loonkostensubsidie. De werknemer is nog niet in dienst van de werkgever en daarom telt een proefplaatsing niet mee voor het aantal gerealiseerde garantiebanen. Pas op het moment dat de proefplaatsing is afgelopen en de betrokken werknemer een dienstverband krijgt aangeboden, telt de plaatsing mee.

Hoofdstuk 3 Werkstage

Artikel 3.1 Werkstage

Een werkstage is een onderdeel van een re-integratietraject en mag gelet op het karakter en bedoeling ervan slechts van korte duur zijn. De voorkeur gaat uit naar een werkstage bij een externe werkgever. Daarnaast kan het ook als work first instrument worden ingezet. De werkstage is vooral bedoeld om enig inzicht te krijgen in de vraag of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie, ten einde te kunnen beoordelen of om deze geschiktheid te kunnen bereiken nog (verdere) scholing hierin gewenst is.

In zijn algemeenheid wordt een periode van zes maanden voldoende geacht om te kunnen beoordelen of de individuele persoon voldoende vaardigheden in zich heeft om de functie optimaal te kunnen (gaan) vervullen.

Voor de werkgever en de stagiair zijn geen vergoedingen beschikbaar. De werkgever wordt op deze manier de mogelijkheid geboden om kennis te maken met een werknemer zonder dat hij direct geconfronteerd wordt met alle werkgeversrisico's.

Na afloop van de werkstage kan de werknemer in dienst treden bij de werkgever, waarbij de inzet van loonkostensubsidie kan worden overwogen. Mocht dit niet het geval zijn, dan gaan de participatiecoaches over tot de inzet van een ander traject, waarbij bemiddeling naar werk het uiteindelijke doel is.

Hoofdstuk 4 Sociale activering

Artikel 4.1 Sociale activering

Sociale activering betreft activiteiten welke gericht zijn op maatschappelijke participatie of op het op enig moment kunnen bereiken van algemeen geaccepteerde arbeid. De te ondernemen activiteiten worden ook vastgelegd in het op te stellen plan van aanpak als onderdeel van het plan van aanpak. Deze activiteiten worden bij maatschappelijke instellingen en (semi-) overheidsinstellingen ondergebracht en niet bij bedrijven.

Hoewel sociale activering wel een onderdeel is van een re-integratietraject en daarmee een re-integratie-instrument is, betreft het over het algemeen wel personen die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit houdt in dat bij het opstarten van dit traject mensen nog diverse voorbereidende stappen zullen moeten zetten voor zij zonder gebruik te maken van de voorzieningen van de gemeente weer algemeen geaccepteerde arbeid kunnen aanvaarden.

Hoofdstuk 5 Scholing

Artikel 5.1 Scholing

In sommige situaties kan het voor de inschakeling in arbeid noodzakelijk zijn om een belanghebbende scholing te laten volgen. Het gaat hierbij dan met name om meer beroepsgerichte scholing. Scholing op basis van de Re-integratieverordening en dit uitvoeringsbesluit betreft dus geen algemene opleiding.

Van belang is om vooraf vast te stellen of de cliënt in staat geacht moet worden de scholing succesvol af te ronden. Om deze reden is dan ook in het derde lid opgenomen dat de scholing moet aansluiten op de mogelijkheden van de persoon.

Nu is ook lid 7 toegevoegd om de mogelijkheden van maatwerk te benadrukken en daarmee de toegang te vereenvoudigen.

Hoofdstuk 6 Detachering

In dit hoofdstuk zijn enkele specifieke bepalingen opgenomen over detachering. In onderdeel b van het eerste lid is specifiek opgenomen dat een detacheringsovereenkomst maximaal 23 maanden mag duren. Deze periode hangt samen met de Wet werk en zekerheid. Door de periode te beperken tot 23 maanden wordt voorkomen dat er rechten op een vast dienstverband ontstaan of er een transitievergoeding betaald moet worden. Als de inlenende organisatie toch langer gebruik wil maken van de diensten van de werknemer dan is dit alleen mogelijk als de inlener betrokkene zelf een arbeidsovereenkomst biedt en derhalve zelf op gaat treden als werkgever. Mocht dit niet het geval zijn, dan gaan de participatiecoaches over tot de inzet van een ander traject, waarbij bemiddeling naar werk het uiteindelijke doel is.

In de nieuwe leden 3 en 4 zijn een aantal bepalingen opgenomen voor zover er sprake is van een sociale detachering, waarbij WAVA/!GO als detacherende werkgever optreedt.

Hoofdstuk 7 Beschut werk

Artikel 7.1 Doelgroep

De doelgroep voor beschut werk bestaat uit mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat om mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV. Het UWV toetst de noodzaak van aanpassingen, toezicht en begeleiding voor de betrokkene.

Artikel 7.2 Aanbod van participatievoorziening beschut werk

Het is te verwachten dat sommige mensen die tot de doelgroep behoren vanwege hun beperking slechts een beperkt aantal uur in de week kunnen werken. Uitgangspunt is echter wel dat een persoon door het beschut werk uit de uitkering kan stromen. Waar de grens precies ligt is afhankelijk van de voor die persoon geldende bijstandsnorm, maar 12 uur per week wordt daarbij als een ondergrens gezien.

Gezien het feit dat deze doelgroep vaak aangewezen is op routinematige kort cyclische werkzaamheden is het in verband met de efficiency (het beperken/ voorkomen van afstemverliezen) en versterking van de rust op de afdeling wenselijk dat kandidaten één aaneengesloten bloktijd (4 uur) kunnen werken.

We blijven aandacht houden voor de verdere ontwikkeling van mensen die binnen het beschut werken een plaats vinden. De wetgever heeft daarbij bepaald (artikel 10d lid 5 van de wet) dat een herbeoordeling beschut werken eens in de drie jaar plaatsvindt. Streven blijft om vanuit beschut werk doorstromen naar regulier werk te realiseren.

Hoofdstuk 8 Persoonlijke ondersteuning

Jobcoaching is één van de instrumenten die gemeenten kunnen inzetten in het kader van de Participatiewet. Door de Werkkamer is aangedrongen op harmonisatie van instrumenten van UWV en gemeenten, waaronder het instrument "jobcoaching". Om die reden is zoveel mogelijk aangesloten bij de door het UWV gehanteerde criteria, waaronder een persoon in aanmerking komt voor ondersteuning middels Jobcoaching.

De jobcoach kan zowel tijdens een proefplaatsing als tijdens een lopende arbeidsovereenkomst worden ingezet.

De toekenning kan steeds verlengd worden tot een maximale periode van 2 jaar. Halfjaarlijks wordt getoetst welke mate van begeleiding de persoon nodig heeft. Streven blijft om werkgever en werknemer op een zodanige wijze te coachen dat na de periode van 2 jaar volstaan kan worden met de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.

Binnen de mogelijkheden stemmen UWV, de werkgever en de gemeente de inzet van één jobcoach per organisatie af. De gemeenten hebben hierbij een voorkeur voor de inzet van Jobcoaches vanuit de SW-bedrijven. Daar waar een andere Jobcoach-aanbieder dan de drie SW-bedrijven wordt ingezet, wordt aangesloten bij de criteria zoals gehanteerd door UWV waaraan deze aanbieder moet voldoen:

1. Geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van het bedrijf te twijfelen.
2. Het bedrijf conformeert zich voortdurend aan de geldende UWV beleidsregels.
3. Het bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in het nationale beroeps-/ handelsregister.
4. Het bedrijf beschikt over een passende aansprakelijkheidsverzekering.
5. De administratie van het bedrijf voldoet voortdurend aan de ESF vereisten en maakt dit desgevraagd inzichtelijk.
6. Het bedrijf heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld.
7. Het bedrijf beschikt voortdurend over voldoende vakbekwaam personeel en maakt dat desgevraagd inzichtelijk.
8. Het bedrijf neemt de normen met betrekking tot privacy voortdurend in acht.
9. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de gestelde aspecten met betrekking tot klachtenmanagement.
10. Het bedrijf beschikt over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren dienstverlening en maakt die desgevraagd inzichtelijk.
11. Het bedrijf voldoet voortdurend aan de eisen die gesteld worden aan de klanttevredenheid.
12. De uitvoerende medewerkers van het bedrijf die contacten onderhouden met UWV en de werknemer die gecoacht wordt, beheersen de Nederlandse taal in woord en geschrift goed.
13. Het bedrijf en zijn werknemers verlenen alle medewerking aan ingestelde controles, binnen de gestelde termijn.
14. Gedurende een periode van één jaar voorafgaand aan de aanvraag van de erkenning is geen erkenning van het desbetreffende bedrijf ingetrokken.

Ook wordt aangesloten op de al gemaakte afspraken van de G4 met het UWV, welke afspraken hieronder integraal zijn overgenomen.

Uitgangspunten om te komen tot harmonisatie jobcoach

Zo simpel mogelijk: elke werkgever snapt direct waar het om gaat;

- Een uniform aanbod voor de gehele doelgroep garantiebanen;
- Een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4-steden;
- Zo min mogelijk (administratieve)gedoe voor werkgevers; en
- De aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van de gemeenten. Door de "forse" bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.

Definitie jobcoach

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer) met een structurele functionele beperking gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

UWV heeft geen jobcoaches in dienst maar besteedt dit uit. Wanneer men bij UWV spreekt over een interne jobcoach dan heeft men het over een jobcoach in dienst bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Van een externe jobcoach spreekt men indien een jobcoach door de klant wordt ingehuurd bij een door UWV erkend jobcoachbedrijf.

Bij gemeenten kan het anders zijn. Er zijn namelijk gemeenten die eigen jobcoaches in dienst hebben. Deze jobcoaches worden aangeduid als “eigen jobcoaches”. Een jobcoach in dienst bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever wordt aangeduid met de term “interne jobcoach”. En een jobcoach die ingehuurd wordt door de gemeente zelf wordt aangeduid met de term “externe jobcoach”.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning heeft ten 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 (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Kerntaken en verantwoordelijkheden (activiteiten)

Met betrekking tot de kerntaken en verantwoordelijkheden van de job coach wordt aansluiting gezocht bij de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2014. Dit protocol is op 30 juni 2014 (nr.18037) in de Staatscourant gepubliceerd. Hieronder wordt een opsomming van doelen en activiteiten uit dit protocol gegeven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de werknemer	In het bedrijf In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	Adviseren over inrichting werk Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de klant	Aanleren handelingen Trainen benodigde vaardigheden Aanleren sociale vaardigheden(bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	Bij de werknemer Bij de werkgever
Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	In contact met collega's In contact met leidinggevende Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie Bij interne voorlichting/cursussen Bij calamiteiten Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden) Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	Bij het aanleren van vaardigheden Bij calamiteiten en in conflict situaties Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces) Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer
Evaluatie en coördinatie	Evaluatie van de werkafspraken (tussen klant en werkgever) Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

NB Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk

en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching wordt ingezet

De gemeente kan jobcoaching inzetten voor onderstaande twee doelgroepen:

1. Doelgroep loonkostensubsidie: personen die niet in staat zijn het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen en waarvoor, ter compensatie hiervan om hen aan het werk te krijgen op de reguliere arbeidsmarkt, loonkostensubsidie wordt ingezet. Het betreft hier de doelgroep van de garantiebannen; én
2. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

De Jobcoach heeft/is:

- een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
- een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd; of
- in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).

De organisatie die de jobcoach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.

Aan deze eisen dienen naast de externe jobcoaches ook de interne (van de werkgever) en eigen (in dienst bij gemeente) jobcoaches te voldoen.

Aan artikel 8.4. *Duur van de inzet* is lid e toegevoegd, om de mogelijkheden van maatwerk te benadrukken en daarmee de toegang te vereenvoudigen.

Hoofdstuk 9 Verzekeringen

Artikel 9.1 Praktijkervaringspolis

De re-integratieverordening kent verschillende instrumenten waarbij een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering activiteiten verricht. In de verordening worden de volgende vormen genoemd:

- Proefplaatsing (artikel 7)
- Werkstage (artikel 8)
- Sociale activering (artikel 9)
- Participatieplaats (artikel 12)

Maar daarnaast kan het ook gaan om het verrichten van een maatschappelijke inspanning op grond van de verordening tegenprestatie.

Omdat er in deze gevallen geen sprake is van een formeel werknemerschap bij een werkgever, valt deze persoon niet altijd onder de verzekering van de werkgever. Om financiële problemen te voorkomen als er sprake is van het veroorzaken van schade met hieraan gekoppelde aansprakelijkheid wordt in dit artikel geregeld dat de gemeente voor deze situaties een verzekering afsluit.

Hoofdstuk 10 Incidentele loonkostensubsidie

Dit onderdeel van het uitvoeringsbesluit heeft tot doel om een incidentele loonkostensubsidie aan werkgevers te verstrekken indien zij uitkeringsgerechtigden in dienst nemen die al wat langer een uitkering via de gemeente ontvangen. Doel is om hen tenminste werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

De huidige nadere regels incidentele loonkostensubsidie zijn zodanig van opzet dat deze ook voor mogelijke extra gelden in het kader van het ESF gebruikt zouden kunnen worden.

Artikel 10.1 Doelgroep

In dit artikel wordt bepaald voor welke doelgroepen de incidentele loonkostensubsidie kan worden ingezet. Het gaat hierbij om doelgroepen waarvoor gebleken is dat het moeilijk is om werk te vinden. Door de mogelijkheid van het verstrekken van een loonkostensubsidie willen we de kans op een betaalde baan vergroten.

Artikel 10.2 Criteria voor de incidentele loonkostensubsidie

Vanuit het algemene doel van deze stimuleringsregeling om uitkeringsgerechtigden werkervaring op te laten doen en bij voorkeur op weg te helpen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt, kan een werkgever alleen dan in aanmerking komen voor een incidentele loonkostensubsidie als er een arbeidsovereenkomst van minimaal 28 uur per week gedurende tenminste 6 maanden wordt gesloten. Zeker voor zover het werkloze jongeren betreft is dit de minimaal noodzakelijk omvang van een arbeidsovereenkomst om duurzaam uit de uitkering te komen/blijven.

Om deze reden stimuleren we ook de uitbreiding van kleine baantjes naar een baan van minimaal 28 uur gedurende tenminste 6 maanden. Op die manier wordt ernaar gestreefd om werkgevers te stimuleren om werknemers een meer duurzame plek op de arbeidsmarkt te bieden.

Wel wordt er een maximum gesteld aan het door de werknemer te verdienen loon, namelijk 130 % van het WML.

Artikel 10.3 Indienen van de aanvraag

Op basis van opgedane ervaringen met eerdere incidentele loonkostensubsidieregelingen is de keuze gemaakt om bij de aanvraag te volstaan met een volledig ingevuld aanvraagformulier, waarbij nog geen feitelijke bewijsstukken behoeven te worden overgelegd. Op deze wijze kunnen werkgevers het sluiten van de arbeidsovereenkomst direct laten samenhangen met het toekennen van een incidentele loonkostensubsidie.

Artikel 10.4 Weigeringsgronden

Voor de duidelijkheid is in dit artikel zoveel mogelijk aansluiting gezocht op de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht en artikel 10 in de re-integratieverordening.

Tevens zijn deze weigeringsgronden opgenomen om de beperkt beschikbare re-integratiegelden evenwichtig te verdelen binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Lid 3 is gewijzigd, omdat niet de aanvraag/toekenning van de structurele loonkostensubsidie bepalend is, maar of men tot die doelgroep behoort; hiermee wordt voorkomen, dat een incidentele loonkostensubsidie wordt toegekend (goedkoper en korter durend), terwijl men eigenlijk voor de structurele loonkostensubsidie in aanmerking zou kunnen komen.

Artikel 10.5 Maximale hoogte van de incidentele loonkostensubsidie

In dit artikel wordt de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld. Om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigden een contract van minimaal een jaar aan te bieden is er voor gekozen om de maximale subsidie bij een jaarcontract hoger vast te stellen dan de som van twee keer een subsidie bij een halfjaarcontract.

Artikel 10.6 Uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Voor zover subsidie wordt verleend, dient deze ook feitelijk vastgesteld te worden. Aan de werkgever wordt de mogelijkheid geboden om op zeer eenvoudige wijze een aanvraag in te dienen maar de verantwoording van de door de gemeente ontvangen participatiegelden vereisen diverse verplichtingen.

Door de subsidie bij feitelijke uitbetaling tevens vast te stellen wordt enerzijds een eenvoudige werkwijze gerealiseerd en wordt anderzijds voldaan aan de verantwoordingsverplichtingen van de gemeente.

Wanneer overheden steun aan ondernemingen willen verlenen kan deze steun er voor zorgen dat de concurrentieverhoudingen worden verstoord. Met de verklaring de-minimissteun kan worden nagegaan of bij de steunverlening aan een onderneming aan de eisen van de de-minimisverordening (verordening betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het verdrag op de-minimissteun (Pbeu 2006, L 379) is voldaan.

Artikel 10.7 Vaststelling en uitbetaling incidentele loonkostensubsidie

Met deze bepalingen wordt de hoogte van de te betalen incidentele loonkostensubsidie steeds afgestemd op de feitelijk gewerkte uren. Daarmee wordt het doel van de regeling optimaal gerealiseerd.

Hoofdstuk 11 Structurele loonkostensubsidie

Algemeen

In artikel 10c. van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

- a. schriftelijke aanvraag of;
- b. ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de 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 van de Participatiewet is verleend;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

Hieraan kunnen worden toegevoegd schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever.

In artikel 10c. van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het 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).

Artikel 11.1 Voorselectie doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke alle zijn opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werk.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe 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).

Van te voren is lang niet altijd duidelijk of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort.

Als het college heeft vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. 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 rechtens geldende loon 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).

Binnen de regio West-Brabant is gekozen voor de toepassing van twee loonwaardenmethoden, zijnde de UWV methodiek en Talent 6, om met beide methodes ervaring op te doen. Uitgangspunt daarbij is wel dat indien er binnen het bedrijf waar de kandidaat geplaatst wordt reeds bij een andere werknemer gebruik is gemaakt van een bepaalde loonwaarde systematiek steeds dezelfde systematiek gebruikt wordt.

Artikel 11.2 Recht op structurele loonkostensubsidie

Het recht op de loonkostensubsidie ontstaat op het moment dat er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten. In het tweede lid is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst een minimale omvang van twaalf uur per week moet hebben en minimaal voor een periode van zes maanden aangegaan moet worden.

Artikel 11.3 Indienen van de aanvraag

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de uitgestroomde uitkeringsgerechtigde maar aan een werkgever toegekend. Dit betreft een (rechts)persoon die daarvoor nog niet bekend was bij de gemeente. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever

nodig, die nog niet voorhanden zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

Artikel 11.4 Weigeringsgronden

In de Algemene wet bestuursrecht zijn bepalingen opgenomen over de verstrekking van subsidies. In de Algemene wet bestuursrecht zijn ook enkele bepalingen opgenomen met betrekking tot de weigering van een subsidie. Aanvullend op deze bepalingen zijn in de artikel van het uitvoeringsbesluit enkele aanvullende weigeringsgronden opgenomen.

Artikel 11.5 Maximale hoogte van de structurele loonkostensubsidie

De structurele loonkostensubsidie is bedoeld om de werkgever te compenseren voor het feit dat de werknemer met een arbeidsbeperking een verminderde productiviteit heeft. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer. Indien dus wordt vastgesteld dat de loonwaarde van de werknemer 60% is, dan betekent dit dat de loonkostensubsidie 40% van het minimumloon bedraagt. De werkgever mag overigens wel een salaris betalen dat hoger is dan het minimumloon, maar de meerkosten die hieruit voortvloeien worden niet gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

Vanaf juli 2016 is het ook mogelijk voor gemeenten om tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon (WML) in te zetten. Hierdoor kan sneller gehandeld worden, waar het de plaatsing van een kandidaat met mogelijke arbeidsbeperkingen betreft. In deze periode van een half jaar kan de definitieve loonwaarde en daarmee ook de definitieve hoogte van de loonkostensubsidie worden vastgesteld. Der forfaitaire loonkostensubsidie kan daarmee ook in de plaats komen van de proefplaatsing.

Artikel 11.6 Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

Voor de uitbetaling van de loonkostensubsidie dient vastgesteld te worden dat er sprake is van loonbetaling door de werkgever. De werkgever dient hiervoor bewijsstukken aan te leveren. Indien er sprake is van ziekte van de werknemer dan kan de werkgever in sommige gevallen een beroep doen op de no-riskpolis van het UWV. In dat geval verstrekt het UWV een compensatie voor de loonbetaling. Om te voorkomen dat een werkgever een dubbele vergoeding krijgt voor een deel van de loonkosten, vindt dan geen betaling van de loonkostensubsidie plaats.

Artikel 11.7 Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoelage) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoelage. Dit is vastgelegd in artikel 10d, lid 4, van de wet. Hierin staat dat de loonkostensubsidie het verschil is tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding voor werkgeverslasten is 23% van de loonkosten (voor 2015 vastgestelde percentage) waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, lid 1, sub g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een 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 werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten/toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer die met loonkostensubsidie aan de slag gaat te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.

Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

Artikel 11.8 Beëindiging loonkostensubsidie

De loonwaarde van de medewerker hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Als een werknemer zich ontwikkeld heeft in zijn werk, kan dit betekenen dat er bij een herbeoordeling sprake is van een hogere loonwaarde. Als deze loonwaarde dan 100% is betekent dit dat er geen reden meer is om een loonkostensubsidie te verlenen. Er is dan immers geen sprake meer van een verminderde arbeidsproductiviteit, waarvoor de werkgever gecompenseerd moet worden.

Hoofdstuk 12 Werkplekaanpassing

Vanwege de harmonisatie van de werkgeversinstrumenten wordt zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de voorwaarden waaronder voorzieningen door het UWV worden aangeboden. Voor zover het voorzieningen betreft die normaliter door zorgverzekeraars worden vergoed kunnen deze niet via het participatiebudget vergoed worden. Ook kan geen vergoeding verleend worden voor een zogenaamd starterskrediet t.b.v. de begeleiding voor en na de start als zelfstandige.

M.b.t. de vervoersvoorzieningen hanteert het UWV verschillende categorieën waarbij met name de vergoeding voor de aanpassing aan fiets of auto gekoppeld is aan enkele aanvullende voorwaarden. Het gebruik van een eigen of bruikleenauto wordt niet vergoed. Voor zover sprake is van een medische noodzaak kan gebruik gemaakt worden van de deel taxi vergoeding zoals opgenomen in artikel 13.2. lid 4 van dit uitvoeringsbesluit. Daarnaast mag van een werkgever ook verwacht worden dat hij een bijdrage levert in de gebruikelijke vervoerskosten m.b.t. het woon-werkverkeer.

Binnen de Wet Maatschappelijke Ondersteuning zijn bepalingen opgenomen m.b.t. de hulp bij het zich lokaal verplaatsen per vervoermiddel en richtlijnen voor vervoersvoorzieningen. Deze maatwerkvoorzieningen richten zich op versterking van de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie maar niet specifiek op deelname aan de arbeidsmarkt. Voor zover er via de WMO al een vergoeding is verstrekt, geldt deze vergoeding als voorliggende voorziening. Voorkomen moet worden dat er bijvoorbeeld t.b.v. de aanpassing van een eigen vervoermiddel een beroep wordt gedaan op twee verschillende geldstromen.

Bij meeneembare voorzieningen kan aan het volgende gedacht worden:

- Computervoorzieningen: blinden/slechtzienden, motorische handicap
- Hulpmiddelen bijv. brailleleesregel
- Orthopedische werkschoenen
- Aangepast meubilair voor de werkplek

Deze kosten kunnen vergoed worden tegen de werkelijke kosten. Daarbij dient wel steeds overleg gevoerd te worden met de werkgever over de mate waarin hij ook een bijdrage kan leveren. Als het bijvoorbeeld gebruikelijk is dat er veiligheidsschoenen gedragen worden op de werkplek, ligt het voor de hand dat alleen de meerkosten van orthopedische veiligheidsschoenen worden vergoed.

Intermediaire diensten richten zich op het bevorderen van lichaamsfuncties of waarnemingsvaardigheden. We denken dan bijvoorbeeld aan een doventolk of voorleeshulp. De VNG is namens alle gemeenten opdrachtgever voor het uitvoeren van de tolkvoorziening. Hiervoor geeft zij opdracht aan het UWV. UWV vergoedt de uren tot maximaal 15% van de werktijd van de klant. In het geval van een opleiding voor het werk, reorganisatie of start van een nieuwe functie kan dit tijdelijk meer zijn. De bepaling van dit meer is maatwerk. De ondersteuning wordt daarbij op afroep ingezet.

Werkplekaanpassingen bij werkgever betreffen niet-meeneembare aanpassingen aan de werkplek of het bedrijf zoals bijvoorbeeld een aangepast toilet of traplift. Voor de inzet van deze voorzieningen worden ook aanvullende voorwaarden gehanteerd.

Hoofdstuk 13 Overige vergoedingen

Van iedere burger mag verwacht worden dat hij investeert in zichzelf om hiermee zelfstandig in zijn bestaan te voorzien en zijn inkomenspositie te verbeteren. Toch kunnen er zich situaties voordoen dat een uitkeringsgerechtigde wordt geconfronteerd met kosten van re-integratie die tot een belemmering van werkaanvaarding leiden. In dergelijke gevallen kan een vergoeding voor bepaalde kosten worden verleend.

Artikel 13.1 Kosten werkaanvaarding

Dit artikel maakt het mogelijk om specifieke kosten van werkaanvaarding te vergoeden tot een maximum bedrag van € 750,00. Er wordt geen limitatieve opsomming gegeven van kostensoorten omdat het van belang is om maatwerk te leveren. In een individuele situatie zal beoordeeld moeten worden of er aanleiding is bepaalde kosten te vergoeden.

Artikel 13.2 Reiskosten

Personen die een re-integratietraject volgen kunnen te maken krijgen met reiskosten. Op grond van dit artikel kan een vergoeding voor deze reiskosten worden vergoed. Het gaat hier enkel om reiskosten die betrekking hebben op het re-integratietraject. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om reiskosten als een werkstage gevolgd wordt, maar niet op reiskosten op het moment dat er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband is een vergoeding voor reiskosten een zaak tussen werkgever en werknemer. Hierbij is het voor de werkgever mogelijk om een onbelaste vergoeding te verstrekken. Bij reizen met openbaar vervoer heeft de werknemer daarnaast mogelijkheden om reiskosten als aftrekbare kosten op te voeren bij zijn belastingaangifte.

Daarnaast kunnen ook de reiskosten voor verplichte activiteiten in het kader van stijging op de participatieladder in een aantal nader omschreven situaties worden vergoed.

Voorheen werd hierbij een reisafstand van tenminste 10 kilometer gehanteerd. Omdat er diverse trajecten worden aangeboden door het SW-bedrijf (dat op 9 kilometer afstand ligt), konden al deze deelnemers geen beroep doen op de reiskostenvergoeding. Door de aanpassing van de tekst is dit nu wel mogelijk.

Toegevoegd is lid 7 in verband met Vervoer op Maat.

Aanleiding is gelegen in de huidige werkpraktijk van voortrajecten Beschut Werken. In eerste instantie wordt in de praktijk via jobcoaching getracht om de medewerker in het voortraject zelfstandig naar het werk te laten reizen. In de praktijk blijkt dat sommige medewerkers niet in staat zijn om zelfstandig te reizen, door psychische, verstandelijke en lichamelijke beperkingen soms in combinatie met omstandigheden (werkafstand, vervoersmogelijkheden). Ook voor participatiedienstverbanden is dit voorgekomen. Er ontstaat dan de behoefte aan op maat georganiseerd vervoer.

Vervoer op maat zal pas worden geadviseerd nadat andere vervoersopties evt met jobcoaching zijn onderzocht. De gemeente geeft opdracht voor de voorziening Beschut Werken en voor vervoer op maat (dit geldt ook voor andere dienstverbanden onder de P-wet).

Artikel 13.3 Kinderopvang

Voor zover er op andere gronden geen vergoedingen mogelijk zijn van de kosten van kinderopvang biedt dit artikel de mogelijkheid om deze kosten te vergoeden. Uiteraard moet het hierbij gaan om kosten van noodzakelijke kinderopvang.

Hoofdstuk 14 Overige re-integratievoorzieningen

Artikel 14.1 Overige re-integratievoorzieningen

Het is niet mogelijk om alle vormen van re-integratievoorzieningen vooraf te regelen. Er kunnen zich altijd situaties voordoen waarin het noodzakelijk is andere re-integratievoorzieningen in te zetten, dan de voorziening die in de verordening en de voorgaande hoofdstukken van dit uitvoeringsbesluit zijn geregeld. Als escape is daarom dit artikel opgenomen. Dit maakt het in individuele situaties mogelijk om een vergoeding in andere noodzakelijke kosten te verlenen.

Hoofdstuk 15 Slotbepalingen

Artikel 15.1 Inwerkingtreding

Dit artikel regelt dat dit uitvoeringsbesluit op 1 januari 2018 in werking treedt.

Artikel 15.2 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.