

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft houdende regels omtrent participatie (Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Delft)

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft,

houdt rekening met de artikelen 5 tot en met 14 van de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Delft 2015'; welke is gewijzigd bij raadsbesluit van 21 december 2017

en vindt het nodig om nadere regels te stellen over:

- een proefplaatsing;
- werken met behoud van uitkering;
- vervoersvoorzieningen;
- jobcoaching;
- een persoonsgebonden re-integratiebudget;
- een participatieplaats;
- beschut werk;
- loonkostensubsidie en
- de regionale werkgeversvoorzieningen.

Het college doet dit door vaststelling van de 'Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Delft '.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Arbeidsbeperkte: Persoon van wie door het UWV is vastgesteld dat hij niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon;
 - b. Belanghebbende: Persoon die overeenkomstig artikel 10 van de P-wet aanspraak kan maken op een voorziening;
 - c. College: Het college van burgemeester en wethouders van Delft;
 - d. Loonkostensubsidie: Voorziening als bedoeld in artikel 10d van de P-wet;
 - e. Loonwaarde: Waarde van de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer in verhouding tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie.
 - f. Medische urenbeperking: Door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet in staat zijn om 30 uur of meer per week te werken;
 - g. Uitkeringsgerechtigde: Persoon vanaf 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, die een uitkering ontvangt ingevolge de P-wet, de IOAW of de LOAZ;
 - h. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - i. Verordening: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Delft 2015;
 - j. P-Wet: Participatiewet;
 - k. ZVW-premie: Premie Zorgverzekeringswet;
 - l. WML: Wettelijk minimum loon;
 - m. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - n. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.
2. Alle begrippen die in deze beleidsregel staan en die niet nader zijn omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de verordening, de P-wet, de Algemene wet bestuursrecht of de overige in deze verordening aangehaalde wetten.

Hoofdstuk 2. Werknemersvoorzieningen

Artikel 2.1. Proefplaatsing

1. Het college kan aan een belanghebbende toestaan om, indien van toepassing met behoud van uitkering, op proef werkzaamheden te laten verrichten bij een werkgever, die daadwerkelijk de

- intentie heeft om een dienstverband met de belanghebbende aan te gaan, maar die in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de belanghebbende geschikt is.
2. Het college zet een proefplaatsing zo kort mogelijk in en uitsluitend als arbeidsinschakeling zonder proefplaatsing niet mogelijk is.
 3. Een proefplaatsing duurt maximaal één maand voor een uitkeringsgerechtigde in een direct werktraject.
 4. Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden voor een uitkeringsgerechtigde in een werkervaringstraject (werkervaringsplaats).
 5. Het college kan een proefplaatsing verlengen tot maximaal drie maanden, indien er een loonwaardenmeting moet plaatsvinden en/of een indicatiebeoordeling door het UWV moet worden afgewacht.
 6. Een proefplaatsing bij dezelfde werkgever is niet toegestaan na afloop van een periode werken met behoud van uitkering, zoals bedoeld in artikel 2.2. onder lid 1.

Artikel 2.2. Werken met behoud van uitkering

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde toestaan met behoud van uitkering activiteiten te verrichten bij een werkgever voor maximaal 24 uur per week gedurende maximaal 6 maanden. Deze activiteiten moeten gericht zijn op arbeidsinschakeling, bij de werkgever die de werkplek of het toeleidings-arrangement aanbiedt. Alle overige verplichtingen blijven op de uitkeringsgerechtigde van toepassing.
2. Indien de uitkeringsgerechtigde tegelijkertijd scholing of opleiding gaat volgen voor de activiteiten in het eerste lid, kan de periode langer duren dan 6 maanden, maar niet langer dan de duur van de scholing of opleiding.
3. Het college plaatst de uitkeringsgerechtigde uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever legt het college in ieder geval vast:
 - a. het doel van de activiteiten;
 - b. de wijze waarop de begeleiding door de werkgever plaatsvindt;
 - c. afspraken over de aansprakelijkheid gedurende de werkzaamheden;

Artikel 2.3. Vervoersvoorzieningen

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een belanghebbende met een structurele functionele beperking als gevolg van ziekte of handicap als deze persoon niet in staat is om zelfstandig van en naar zijn werkplek te reizen.
2. De voorwaarden om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen zijn:
 - a. de noodzaak van de voorziening is vastgesteld door een deskundige van de gemeente;
 - b. er is sprake van (een proefplaatsing leidend tot) een arbeidsovereenkomst voor de duur van tenminste zes maanden en voor minimaal twaalf uur per week.
 - c. belanghebbende, zoals bedoeld in het eerste lid, kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld op een vervoersvoorziening vanuit de WMO of via het UWV of een zorgverzekeraar.
 - d. de kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn; en
 - e. belanghebbende heeft de vervoersvoorziening nog niet aangeschaft.
3. Het college gaat bij het toekennen van een vervoersvoorziening uit van de goedkoopste voorziening die voor belanghebbende geschikt is.
4. De uitgangspunten voor vervoersvoorzieningen die de gemeente Delft in de beleidsregels en het Besluit voorzieningen maatschappelijke ondersteuning heeft vastgelegd, zijn leidend.
5. Het college kan de beleidsregels UWV normbedragen en voorzieningen voor het lopende kalenderjaar als referentiekader gebruiken, voor zover lid 4 hierin niet voorziet.
6. In afwijking van lid 4 en lid 5 zijn er geen drempelbedragen, inkomensgrenzen of eigen bijdragen van toepassing.

Artikel 2.4. Jobcoaching

1. Het college kan een jobcoach inzetten voor (intensieve) begeleiding van een werknemer op de werkplek.
2. Het college beoordeelt in het individuele geval of jobcoaching nodig is, welk begeleidingsregime daarbij past en stemt met de werkgever en werknemer de wijze van jobcoaching af. Hierin wordt onderscheid gemaakt in een jobcoach die het college toekent aan de werknemer of een subsidieverstrekking in de vorm van een jobcoach-cheque waarmee de werkgever zelf een jobcoach regelt.
3. De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen voor een jobcoach-cheque als de werknemer hiertoe toestemming verleent.

4. Bij de aanvraag voor de jobcoach-cheque dient de werkgever inzichtelijk te maken dat, de door de werkgever beoogde jobcoach:
 - a. een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - c. aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren;
 - d. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
5. Het college onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit de begeleidingsregimes 'licht' en 'midden' met elk een vast bedrag per zes maanden, ongeacht door wie de jobcoaching wordt uitgevoerd. De bedragen die passen bij de begeleidingsniveau 's zijn vastgelegd in de regionale toolbox Haaglanden.
6. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, wordt het vaste bedrag genoemd in het vierde lid, naar rato verstrekt.
7. Toekenning van een jobcoach geschiedt voor een periode van een jaar. Elk jaar beoordeelt het college of jobcoaching nog noodzakelijk is en op welk begeleidingsniveau.
8. Een belanghebbende die bij een andere werkgever, dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw tot maximaal drie jaar in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.

Artikel 2.5. Persoonsgebonden Re-integratiebudget

1. Het college kan aan belanghebbende éénmalig een persoonsgebonden re-integratiebudget toekennen.
2. Het college legt afspraken met belanghebbende over de voorwaarden van het persoonsgebonden re-integratiebudget vast in een overeenkomst.

Artikel 2.6. Participatieplaats

1. De voorwaarden en verplichtingen voor een participatieplaats staan omschreven in artikel 10a van de P-wet.
2. Voor zover een belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen zes maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het college kan aan belanghebbenden die onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten een premie verstrekken conform artikel 10a, zesde lid van de P-wet.

Artikel 2.7. Beschut werk

1. De voorwaarden waaraan een kandidaat moet voldoen wil hij of zij in aanmerking kunnen komen voor een beschut werkplek:
 - a. Er is sprake van lichamelijke en/of psychische en/of verstandelijke beperkingen;
 - b. Er zijn wellicht aanpassingen nodig op de werkplek en/of,
 - c. Er is structurele begeleiding op de werkplek nodig, die van een reguliere werkgever niet verwacht kan worden .
2. Het UWV beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor een beschut werkplek en geeft hier een advies voor af.
3. Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
4. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep behoort, zorgt het college ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat.
5. Indien noodzakelijk kan een proefplaatsing conform artikel 2.1. van deze beleidsregels worden afgesproken van maximaal drie maanden, met als doel het arbeidspotentieel en loonwaarde goed in beeld te brengen.
6. Bij aanvang wordt een tijdelijk dienstverband aangeboden voor bepaalde tijd welke van rechtswege eindigt. De optelsom van maximaal drie tijdelijke dienstverbanden kan niet langer zijn dan 23 maanden.
7. Het uitgangspunt is dat de omvang van het dienstverband zodanig is, dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op een uitkering op grond van de P-wet.
8. De omvang van een dienstverband kan worden aangepast, indien sprake is van een medische urenbeperking.
9. Indien tijdens het tijdelijke dienstverband sprake is van een loonwaarde van tenminste 30% van het WML, kan het dienstverband worden omgezet naar een vast dienstverband bij goed functioneren.

10. Indien tijdens de periode van een tijdelijk dienstverband de loonwaarde daalt tot onder de 30% van het WML, kan dat een reden zijn om de tijdelijke dienstbetrekking niet te verlengen.
11. De arbeidsvoorwaarden van de dienstbetrekking zijn conform de geldende arbeidsvoorwaarden van de werkgever.
12. Het Rijk stelt jaarlijks vast hoeveel beschutte werkplekken er beschikbaar moeten worden gesteld.
13. Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werk krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met de totale omvang aan te bieden werkplekken.

Artikel 2.8. Loonwaarde en loonkostensubsidie

1. Het college kan loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. De duur van de subsidie is ten hoogste gelijk aan de duur van het dienstverband.
3. Over ziekteperiodes waarbij het UWV loonkosten vergoedt aan de werkgever, maakt deze geen aanspraak op loonkostensubsidie.
4. Als de werkgever de verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, kan de subsidie lager worden vastgesteld of zelfs worden ingetrokken. De betaalde subsidie wordt dan teruggevorderd of verrekend met nog te betalen subsidies.
5. Er kan een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% worden toegepast in de eerste zes maanden van het dienstverband (zonder loonwaardemeting). Indien dit contract van rechtswege eindigt in de 7e maand, wordt in de laatste maand ook 50% loonkostensubsidie gehanteerd.
6. Bij vaststelling van de loonkostensubsidie worden bedragen kleiner dan € 100,- niet teruggevorderd.

Hoofdstuk 3. Werkgeversvoorzieningen

Artikel 3. Regionale regelingen en/of subsidies

1. Het college kan voorzieningen en/of subsidies aan werkgevers toekennen gericht op de arbeidsinschakeling van belanghebbenden.
2. De voorzieningen in het 1e lid, zoals een werkgeverscheque, een no-riskpolis of een jobcoachcheque maken onderdeel uit van de regionale werkgeversdienstverlening van de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal.
3. Bij het inzetten van werkgeversvoorzieningen gaat het college uit van de meest recente regelingen en/of subsidies zoals die op www.wsphaaglanden-zhc.nl staan vermeld.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 4.1. Slotbepalingen

1. Deze beleidsregels treden met terugwerkende kracht in werking vanaf van 1 januari 2017.

Artikel 4.2. Hardheidsclausule

1. Het college kan in individuele gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden leidt.
2. In die gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.

Artikel 4.3. Citeertitel

1. Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie Participatiewet gemeente Delft'.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Delft in de vergadering van 9 juli 2019.

Het college van burgemeester en wethouders van Delft,

Secretaris,

de burgemeester,

Toelichting per artikel

Werk is een belangrijk middel om mee te kunnen doen. Het zorgt ervoor dat mensen meer contacten krijgen, zich kunnen ontwikkelen, hun eigen uitgaven kunnen betalen én het geeft invulling aan de dag.

De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners met een gemeentelijke uitkering aan het werk gaan, als zij dat kunnen. De gemeente wil deze inwoners daarbij helpen. In deze beleidsregels staat uitgelegd hoe en wanneer de gemeente hulp geeft.

Het college van burgemeester en wethouders van Delft heeft de beleidsregels vastgesteld. Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de regels die de gemeente heeft vastgelegd in de 'Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Delft 2015'.

De hulp van de gemeente is in de eerste plaats bedoeld om inwoners te helpen om zelf op weg te gaan naar werk. De 'eigen kracht' van inwoners staat voorop: wat kan iemand zelf doen om geschikt werk te vinden? Inwoners die zich melden bij de gemeente én kunnen werken, krijgen van de gemeente een verwijzing naar vacatures en krijgen een vorm van coaching of begeleiding om werk te vinden en aan de slag te gaan.

Lukt het een inwoner niet om zelfstandig of met de hulp van hun sociale netwerk (familie, vrienden en kennissen) of andere organisaties werk te vinden, dan kan de gemeente ondersteuning geven. De gemeente zoekt dan samen met de inwoner naar de vorm van hulp of ondersteuning die het beste past. Concrete hulp noemen we een 'voorziening'. De voorzieningen die de gemeente kan inzetten, staan in deze toelichting.

De gemeente heeft regels gemaakt om te kunnen bepalen welke hulp ze kan geven. Het zijn regels op hoofdlijnen. Soms heeft een inwoner andere hulp nodig die niet past binnen de regels. De gemeente kan dan eventueel van de regels afwijken, als dat nodig is om het doel van de Participatiewet te bereiken. Dat doel is: inwoners ondersteunen om in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien.

Artikel 1. Begripsbepalingen.

Dit artikel heeft geen toelichting nodig.

Artikel 2.1. Proefplaatsing.

Wat houdt het in?

Met een proefplaatsing bedoelen we: werken met behoud van uitkering. De werkgever wil na de proefplaatsing een dienstverband aanbieden. Dit dienstverband is voor ten minste hetzelfde aantal uren als de proefplaatsing.

Voor wie is het?

De proefplaatsing is voor inwoners met een bijstandsuitkering waarbij een werkgever nog twijfelt over wat de betreffende kandidaat kan en wat de mogelijkheden zijn om hem/haar in te zetten. De gemeente én de werkgever moeten proefplaatsing zien als een stap die nodig is op weg naar een dienstverband.

Hoe lang duurt een proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt niet meer dan 1 maand. Als nog niet duidelijk genoeg is wat de kandidaat kan, kan de proefplaatsing één keer verlengd worden tot 2 maanden.

Als de kandidaat al eerder met behoud van uitkering bij dezelfde werkgever heeft gewerkt, dan is een nieuwe proefplaatsing niet mogelijk.

Artikel 2.2. Werken met behoud van uitkering.

Wat houdt het in?

Werken met behoud van uitkering is bedoeld om werkervaring op te doen. Op een werkervaringsplaats krijgt iemand de gelegenheid om te ontdekken of het werk bij hem past. Het kan ook gaan om het opdoen van vaardigheden die een werknemer moet hebben. Denk aan omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Voor wie is het?

Een werkervaringsplaats is bedoeld voor inwoners die nooit of al lang geleden hebben gewerkt, en voor wie een werkervaringsplaats zinvol is, bijvoorbeeld om vaardigheden aan te leren.

Hoe lang duurt een werkervaringsplaats?

De werkervaringsplaats duurt niet langer dan nodig is, maar niet meer dan zes maanden. Als het nodig is, kan deze periode één keer worden verlengd.

Een werkervaringsplaats mag niet ten koste gaan van andere werknemers binnen dezelfde organisatie. Werkervaringsplaatsen mogen ook niet de concurrentieverhoudingen verstoren.

Werknemers of bedrijven die vinden dat er sprake is van verdringing van werkplekken of concurrentievervalsing door de inzet van werkervaringsplaatsen, kunnen dit voor de regio Haaglanden melden bij: <http://meldpuntverdringing.nl/>

Artikel 2.3. Vervoersvoorzieningen.

Wat houdt het in?

Een vervoersvoorziening is hulp die inwoners krijgen om naar het werk te reizen. Dit kan in de vorm van aanpassing van een eigen vervoermiddel of met een vergoeding voor speciaal vervoer. De gemeente kijkt altijd eerst of het mogelijk is gebruik te maken van vervoer in het kader van de Wmo en andere regelingen.

Voor wie is het?

De vervoersvoorziening is er voor inwoners die een arbeidsbeperking hebben en daardoor niet zelfstandig kunnen reizen naar hun werk of re-integratietraject.

Waar kun je aan denken?

Een voorziening kan 'in natura' zijn (als product of dienst) of in de vorm van een geldbedrag. Voor een product geldt, dat de gemeente per geval beoordeelt of het in bruikleen of in eigendom aan de inwoner wordt gegeven.

Er gelden een aantal spelregels. Ten eerste moet de voorziening echt nodig zijn. Ten tweede moet er geen andere mogelijkheid zijn. De kosten van de vervoersvoorziening moeten wel in verhouding staan tot mogelijke besparingen van bijvoorbeeld uitkeringsgeld. De gemeente maakt hiervoor gebruik van de regels die het UWV en de Wmo hanteren voor vervoersvoorzieningen. In sommige gevallen is een advies van een arbeidsdeskundige nodig.

Naast deze persoonlijke voorziening zijn er ook andere voorzieningen, zoals hulpmiddelen of werkplekaanpassingen. Deze zijn beschreven in hoofdstuk 3.

Artikel 2.4. Jobcoaching.

Wat houdt het in?

Jobcoaching is begeleiding op de werkplek. Het kan gaan om begeleiding in de omgang met het werk en collega's, maar ook het aanleren van vaardigheden die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. De begeleiding is op vaste momenten en kan kortere of langere tijd duren. Het doel is dat de werknemer op termijn zelfstandig kan functioneren.

Voor wie is het?

Jobcoaching is er voor inwoners die aan het werk gaan en ondersteund moeten worden bij de re-integratie en waarbij jobcoaching noodzakelijk is om het werk te kunnen uitvoeren. Jobcoaching is er ook voor inwoners die aan het werk gaan met loonkostensubsidie.

Waar kun je aan denken?

De gemeente bepaalt de vorm, duur en omvang van jobcoaching in overleg met de werkgever. De gemeente kan de jobcoach inkopen of inhuren. Grotere werkgevers huren vaak voor meerdere werknemers zelf een jobcoach in of hebben deze in dienst. In dat geval krijgt de werkgever een vergoeding van de gemeente (de jobcoach-cheque).

De gemeente bepaalt welke bedragen gelden voor het inzetten van een jobcoach. Ze zijn te vinden in de regionale 'toolbox' (gereedschapskist).

De meest recente versie van de regionale toolbox is in te zien op www.wsphaaglanden-zhc.nl.

Artikel 2.5. Persoonsgebonden budget.

Wat houdt het in?

Met een persoonsgebonden budget bepaalt de inwoner zelf hoe hij/zij (weer) aan het werk gaat. De inwoner maakt hiervoor een plan. Als de gemeente dit plan goedkeurt, kan de inwoner eenmalig een bedrag gebruiken om dit plan uit te voeren. De gemeente blijft dit bedrag beheren. De inwoner verplicht zich om het hele traject af te maken.

Voor wie is het?

Inwoners (met of zonder uitkering) die nog geen re-integratietraject volgen en geen plannen hebben om een eigen onderneming te beginnen.

Waar kun je aan denken?

De gemeente bepaalt het bedrag voor een persoonsgebonden budget. In 2016 is dit vastgesteld op niet meer dan 5.000 euro, inclusief BTW.

Artikel 2.6. Participatieplaats.

Wat houdt het in?

Een participatieplaats is een werkplek waar iemand met behoud van uitkering kan werken. De gemeente spreekt met een organisatie af dat de inwoner voor een langere periode bij die organisatie aan de slag kan. Die organisatie is dan 'inlener'. Met een participatieplaats kan iemand zijn kansen op betaald werk vergroten.

Voor wie is het?

De participatieplaats is bedoeld voor inwoners van 27 jaar of ouder, die een bijstandsuitkering of een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen en die wel kunnen werken, maar daar veel ondersteuning bij nodig hebben.

Hoe lang duurt een participatieplaats?

Een participatieplaats duurt niet langer dan een jaar. Als na afloop daarvan blijkt dat de participatieplaats de kans op betaald werk vergroot, kan de plaats met nog een jaar verlengd worden.

Na deze twee jaar kan de participatieplaats nog één keer met een jaar verlengd worden. Dit kan alleen als dit de kansen op arbeidsinschakeling vergroot. Dit moet dan wel in een andere werkomgeving zijn, om de werkervaring te vergroten.

Een participatieplaats is voor ten minste 12 uur per week, maar het liefst 20 tot 24 uur per week.

Premie

Een belangrijk verschil tussen de participatieplaats (zoals uitgelegd in artikel 10a van de Participatiewet) en de overige trajecten is dat deelnemers een premie kunnen ontvangen. De gemeente Delft vindt het niet rechtvaardig om dit verschil te maken. De premie is daarom vastgesteld op 0 euro.

Artikel.2.7. Beschut werk.

Wat houdt het in?

Beschut werk is werken in een normaal dienstverband, maar met aangepaste omstandigheden. Dat kan zijn bij de gemeente of bij een andere (reguliere) werkgever. Beschut werk vraagt altijd om aanpassing van de werkplek of intensieve begeleiding in een veilige (beschutte) werkomgeving. De gemeente moet elk jaar een aantal beschutte werkplekken aanbieden.

Voor wie is het?

Beschut werk is bedoeld voor inwoners die van de gemeente hulp krijgen om aan werk te komen of die van het UWV een uitkering krijgen. Het gaat om inwoners die alleen maar kunnen werken onder aangepaste omstandigheden. Het UWV beoordeelt of dit zo is. De deelnemers moeten enige loonwaarde hebben. Voor inwoners met een hele lage loonwaarde wordt gekeken naar een meer passende voorziening, bijvoorbeeld dagbesteding. Bij het aanbieden van een beschutte werkplek kijkt de gemeente ook naar (financiële) haalbaarheid en organisatiemogelijkheden. Wij hanteren hierbij de richtlijn dat iemand in staat is om meerdere dagdelen per week te werken en zoveel mogelijk de locatie zelfstandig kan bereiken.

Inwoners die door medische omstandigheden niet volledig kunnen werken (het gaat dan om een medische urenbeperking volgens artikel 6b van de wet) kunnen ook gebruik maken van een beschutte werkplek.

Voor deze inwoners mag het aantal uren lager zijn dan wat nodig is om uit de uitkering te komen.

Hoe lang duurt beschut werk?

Zo lang als het positieve advies van UWV geldig is en/of zolang het dienstverband duurt. Dit hangt af van de cao die geldt. In de meeste situaties gaat het om een lange periode. Als omstandigheden veranderen, is een nieuw advies nodig van het UWV. Zowel de werknemer als de gemeente kunnen een dergelijk advies aanvragen bij het UWV.

Artikel 2.8. Loonkostensubsidie.

Wat houdt het in?

Loonkostensubsidie is een maandelijkse tegemoetkoming in de loonkosten. De gemeente betaalt deze subsidie aan de werkgever. De subsidie is bedoeld om de lagere productiviteit van de werknemer met een arbeidsbeperking te compenseren. Hoe lager de productiviteit, hoe hoger de loonkostensubsidie. De werknemer ontvangt het normale cao-loon of het wettelijk minimumloon als er geen cao is.

Voor wie is het?

Loonkostensubsidie is bedoeld voor een werkgever die iemand in dienst neemt die wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen als gevolg van een arbeidsbeperking.

Hoe wordt de loonwaarde bepaald?

Op basis van het takenpakket en de arbeidsbeperking van de werknemer wordt beoordeeld wat iemand kan verdienen (dit is de 'loonwaarde'). De loonwaarde wordt gemeten als percentage van het wettelijk minimumloon.

Hoe lang duurt de loonkostensubsidie?

De loonkostensubsidie loopt door tot het einde van de dienstbetrekking of tot het moment waarop de arbeidsproductiviteit zo is gegroeid dat er geen loonkostensubsidie meer nodig is. Er kan in de tussentijd onderzoek worden gedaan naar de arbeidsproductiviteit en de loonwaarde. Als een werknemer ziek wordt tijdens de dienstbetrekking, dan stopt de loonkostensubsidie zo lang de ziekte duurt.

Vaste (forfaitaire) loonkostensubsidie

Er bestaat ook de mogelijkheid om voor de eerste zes maanden dat iemand bij een werkgever in dienst komt een vaste loonkostensubsidie te geven. Hierbij wordt geen loonwaarde gemeten, maar is de subsidie standaard 50% van het wettelijk minimumloon. Na afloop van de vaste loonkostensubsidie beoordeelt de gemeente of de loonkostensubsidie kan worden voortgezet, op basis van een loonwaardemeting.

Artikel 3. Regionale regelingen en/of subsidie.

De arbeidsmarkt-regio's Haaglanden en Zuid-Holland Centraal (ZHC) stemmen hun dienstverlening voor werkgevers zoveel mogelijk op elkaar af. Een belangrijk onderdeel daarvan is de inzet van instrumenten om waar nodig vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Deze instrumenten zijn opgenomen in de 'regionale toolbox'. Deze toolbox bestaat uit instrumenten om te komen tot meer plaatsingen bij werkgevers. De nieuwste versie van de regionale toolbox is in te zien op www.wsphaaglanden-zhc.nl.

Op dit moment staan de onder meer volgende instrumenten in de toolbox:

- loonkostensubsidie
- proefplaatsing
- begeleiding op de werkplek
- premiekorting
- no-risk polis
- werkgeverscheque
- werkvoorzieningen

Artikel 4.1. t/m artikel 4.3.

Deze artikelen hebben geen toelichting nodig.