

Beleidsregels re-integratie en participatie gemeente Olst-Wijhe

Het college van burgemeester en wethouder van de Gemeente Olst-Wijhe,

Gelet op de Participatiewet, IOAW en IOAZ en de Verordening Sociaal Domein Olst-Wijhe,

Besluit vast te stellen de volgende:

Beleidsregels re-integratie en participatie Olst-Wijhe

1 Inleiding

De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners met een uitkering die kunnen werken ondersteuning krijgen bij het vinden van passend werk. Welke ondersteuning dat kan zijn, staat beschreven in de Verordening sociaal domein. Hoe en wanneer die hulp kan worden gegeven, legt de gemeente in deze beleidsregels uit. Hierbij gaan we uit van kernwaarden.

Kernwaarden:

- De inwoner is zelf verantwoordelijk, de gemeente ondersteunt als dat nodig is.
- De eigen mogelijkheden en het sociale netwerk van de inwoner gaan voor.
- De inwoner wordt zo goed mogelijk naar duurzaam passend werk of participatie geleid.
- Betaald werk gaat voor onbetaald werk en inkomensondersteuning van de gemeente.
- De gemeente stemt de ondersteuning af op de inwoner.
- Iedereen doet mee aan de samenleving.
- De gemeente heeft extra zorg voor kwetsbare groepen.

2 Artikel en Wet

De beleidsregels Re-integratie en participatie gemeente Olst-Wijhe zijn gebaseerd op de Participatiewet, IOAW en IOAZ en de Verordening Sociaal Domein Olst-Wijhe (hoofdstuk 3).

De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners met een uitkering die kunnen werken ondersteuning krijgen bij het vinden van passend werk.

3 Wettelijke loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een maandelijkse tegemoetkoming in de loonkosten. De werkgever ontvangt de wettelijke loonkostensubsidie voor een werknemer die minder productief is door een arbeidsbeperking. 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 vanwege een arbeidsbeperking.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. Het moet gaan om iemand uit één van de volgende groepen:
 - inwoners met een gemeentelijke uitkering;
 - inwoners die door de gemeente geholpen moeten worden om werk te vinden, zoals inwoners met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet of mensen die geen uitkering ontvangen, de zogenaamde nuggers;
 - jongeren die vanuit het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs of de MBO-entree-opleiding aan het werk gaan of die in een BBL-traject zitten (ook voor 16- en 17-jarigen);
 - inwoners, die een beschutte werkplek hebben, behalve inwoners met een Wajong-uitkering.
- b. De werkgever moet de loonkostensubsidie aanvragen voordat het dienstverband wordt aangegaan, behalve als het gaat om een jongere die praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of een MBO-entree-opleiding heeft gevolgd. Het dienstverband met die jongere moet binnen zes maanden na beëindiging van de opleiding zijn aangegaan.

Hoe wordt de loonkostensubsidie bepaald?

Op basis van het takenpakket van de werknemer wordt beoordeeld wat iemand kan verdienen (de zogenaamde loonwaarde). Dat gebeurt via de 'Dariuz'-methodiek. De loonwaarde wordt gemeten als percentage van het wettelijk minimumloon.

Hoe gaat een meting van de loonwaarde in zijn werk?

De loonwaarde wordt vastgesteld door de een loonwaarde-expert. Het proces van de loonwaardebepaling volgens de Dariuz-methodiek bestaat uit de volgende stappen:

- Eerst stelt de loonwaarde-expert samen met de werkgever de normfunctie, functieloon en hoofdtaken vast.
- Daarna brengt de loonwaarde-expert een werkplekbezoek aan de werkgever. Hij spreekt de werkgever en werknemer en beoordeelt de prestatie van de werknemer ter plekke.
- De loonwaarde-expert bespreekt zijn bevindingen met de werkgever.
- Dan stelt de loonwaarde-expert een rapportage op en berekent de loonwaarde en de loonkosten-subsidie.
- Ten slotte legt de loonwaarde-expert in een beschikking vast of er loonkostensubsidie wordt verstrekt en zo ja, hoe hoog die dan is. De werkgever en de werknemer ontvangen de beschikking.

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie?

De berekening van de loonkostensubsidie gaat volgens de volgende rekenformule:

- bepalen loonwaarde;
- loonwaarde = percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon (inclusief 8% vakantietoeslag);
- wettelijk minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) minus loonwaarde = hoogte loonkostensubsidie (exclusief vergoeding werkgeverslasten);
- vergoeding werkgeverslasten = 23,5% van loonkostensubsidie (per 1 januari 2018);
- stap 3 en 4 optellen = de loonkostensubsidie.

De loonkostensubsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (2018: 23,5% van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en cao-loon komt voor rekening van de werkgever.

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd (uitgeleend). De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die de werknemer detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

Hoe lang duurt de loonkostensubsidie?

De loonkostensubsidie loopt door tot het einde van het dienstverband of tot het moment waarop de arbeidsproductiviteit zo is toegenomen dat er geen loonkostensubsidie meer nodig is. Er kan tussentijds onderzoek worden gedaan naar de arbeidsproductiviteit en de loonwaarde. Als een werknemer ziek wordt tijdens het dienstverband, dan ontvangt de werkgever geen loonkostensubsidie zo lang de werknemer ziek is.

Vaste (forfaitaire) loonkostensubsidie

Naast de loonkostensubsidie op basis van een loonwaardemeting op de werkplek, bestaat wettelijk de mogelijkheid om voor de eerste zes maanden dat iemand bij een werkgever in dienst komt een vaste loonkostensubsidie te verlenen. Hierbij wordt in eerste instantie geen loonwaarde gemeten, maar draagt de subsidie standaard 50% van het wettelijk minimumloon. Deze vaste loonkostensubsidie is beschikbaar als werkgevers daarom vragen en een arbeidsovereenkomst van minimaal een jaar aanbieden. Na afloop van de vaste loonkostensubsidie, beoordeelt de gemeente of de loonkostensubsidie kan worden voortgezet op basis van een loonwaardemeting.

Aan de vaste loonkostensubsidie zijn enkele nadelen verbonden voor werknemer en werkgever:

- de werknemer wordt niet opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak;
- de werkgever kan niet in aanmerking komen voor de no-riskpolis als de werknemer ziek wordt;
- de werkgever kan niet in aanmerking komen voor de vrijwaringsregeling in het kader van de WGA-regeling¹.

De voordelen die onder b en c staan genoemd, zijn pas beschikbaar als de werknemer wordt opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak.

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een 'jobcoach' voor begeleiding op de werkplek. Dat kan een andere werknemer zijn of iemand van buiten de organisatie. Daarnaast kan de werkgever in aanmerking komen voor fiscale voordelen

1) Het gaat om de vrijwaringsregeling voor inwoners die een WIA-uitkering hebben en gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn. Vrijwaring betekent dat als een werknemer ziek wordt dit niet meetelt voor de hoogte van de premie.

en voor de no-riskpolis van UWV (bij loonwaardemeting) en een aanpassing van de werkplek of andere voorzieningen.

4 Beschut werk

Beschut werk is werken in een normaal dienstverband, maar onder aangepaste omstandigheden. Beschut werk vraagt altijd om aanpassing van de werkplek of intensieve begeleiding in een veilige (beschutte) werkomgeving. De gemeente is verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk. De gemeente is verplicht om jaarlijks een aantal beschutte werkplekken aanbieden.

Voor wie is het?

Beschut werk is bedoeld voor inwoners die door de gemeente naar werk moeten worden geholpen of die van het UWV een uitkering ontvangen. Het gaat om inwoners die alleen maar onder aangepaste omstandigheden kunnen werken.

Waar moet je aan denken?

Het gaat om inwoners die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze inwoners in dienst neemt, ook niet met extra voorzieningen van gemeente of UWV.

Er wordt ook gekeken hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft).

UWV moet een positief advies geven. De inwoner of de gemeente kunnen een advies aanvragen. UWV beoordeelt of de persoon kan werken en of er sprake is van:

1. één of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet voor rekening van de werkgever kunnen worden gebracht omdat ze te kostbaar zijn;
2. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Samen met de inwoner wordt bepaald welke voorziening het meest passend is. Hierbij wordt ook een vorm van (arbeidsmatige) dagbesteding betrokken.

- Met de inwoner en de werkgever worden eventueel fysieke aanpassingen, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur bepaald.
- De inwoner die voor beschut werken in aanmerking komt, krijgt een dienstverband aangeboden van minimaal 12 uur per week.
- De beloning bedraagt 100% van het wettelijk minimumloon bij een volledige werkweek.
- Bij een dienstverband van minder dan een volledig werkweek wordt de beloning naar rato vastgesteld.

Wat doet de gemeente nog meer?

De gemeente kan voor de ondersteuning op de beschutte werkplek het volgende aanbieden:

- a. loonkostenkostensubsidie;
- b. extra begeleiding op de werkplek (jobcoaching);
- c. tegemoetkoming in de kosten van een werkplekaanpassing;
- d. een vergoeding voor begeleidingskosten van maximaal € 8.500,-;
- e. de gemeente/KonnecteD verzorgt het dienstverband.

Hoe ondersteunt de gemeente de werknemer in de periode die aan het dienstverband voorafgaat?

Elke situatie is anders, dus de gemeente houdt rekening met de individuele situatie van de inwoner.

Als het nodig en zinvol is, biedt de gemeente één van de volgende voorzieningen aan:

- a. arbeidsmatige dagbesteding;
- b. vrijwilligerswerk, of;
- c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.

Als de gemeente het nodig en zinvol vindt, kunnen ook andere voorzieningen worden ingezet, zoals schuldhelpverlening of persoonlijke ondersteuning.

Hoe wordt de werkgever ondersteund?

De werkgever die een beschutte werkplek aanbiedt heeft recht op de zogenaamde no-riskpolis van UWV bij ziekte van de werknemer en kan gebruikmaken van fiscale maatregelen, waaronder het Lage inkomensvoordeel.

Hoe lang duurt beschut werk?

Zo lang als het positieve advies van UWV geldig is en het dienstverband duurt tot aan de AOW-leeftijd. In de meeste situaties zal het om een langdurige periode gaan. Maar het is mogelijk dat omstandigheden veranderen, waardoor een nieuw advies van UWV nodig is. Zowel de werknemer als de gemeente kunnen een advies aanvragen bij UWV.

5 Scholing met behoud van uitkering

Het algemene uitgangspunt is dat 'werk' boven uitkering gaat. Wanneer toestemming wordt gevraagd voor het volgen van een studie wordt beoordeeld of deze opleiding noodzakelijk is en re-integratie niet in de weg staat.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De inwoner heeft actief naar werk gezocht, maar het is niet gelukt om werk te vinden;
- De opleiding mag niet gevolgd (gaan) worden in plaats van een baan te accepteren;
- De opleiding is een logisch vervolg op een opleiding die al eerder is gedaan;
- Met de opleiding wordt de kans op het krijgen van betaald werk vergroot;
- Er bestaat geen recht op een studietoelage of studiefinanciering en er kan ook geen lening voor de studie worden afgesloten bij DUO.

Voor het volgen van een opleiding moet er dus toestemming gevraagd worden aan de gemeente. Er is géén toestemming nodig voor:

- een avondopleiding;
- een schriftelijke opleiding, of;
- een opleiding van de Open Universiteit.

De uitkering loopt bij deze opleidingen gewoon door. Maar als de inwoner een baan krijgt aangeboden, dan moet hij deze aannemen.

Termijn

De opleiding mag in beginsel maximaal twee jaar duren. Een uitzondering kan worden gemaakt als er in overleg met het UAF een studietraject is opgesteld. Het UAF ondersteunt studenten bij het afmaken van hun studie en het vinden van een baan. Hiervoor gelden strenge selectiecriteria.

Kostprijs

De kosten van les- en boekengeld moet de student zelf betalen.

Mogelijk kan er op grond van het Levenlanglerenkrediet onder bepaalde voorwaarden een lening worden afgesloten bij DUO. In sommige gevallen betaalt het UAF de kosten van de studie.

De gemeente kan het UAF een vergoeding geven voor de trajectkosten.

6 Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

De gemeente is ook verantwoordelijk voor het inzetten van zogenoemde 'persoonlijke voorzieningen' voor inwoners met een arbeidsbeperking die onder de doelgroep van de gemeente vallen. Het gaat om de volgende soorten voorzieningen:

- a. Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van een eigen vervoermiddel of van een vergoeding voor speciaal vervoer. De gemeente kijkt of er gebruik gemaakt kan worden van vervoer in het kader van de Wmo en andere regelingen.
- b. Intermediaire voorzieningen: voor inwoners met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijvoorbeeld een doventolk of voorleeshulp.
- c. Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.
- d. Werkplekaanpassingen: aanpassingen van de werkplek die aan de betreffende werkplek zijn gebonden. Het gaat om op de persoon en de op de specifieke werkplek afgestemde aanpassingen.

Een voorziening kan 'in natura' beschikbaar worden gesteld (als product of dienst) of in de vorm van een geldbedrag. Gaat het om een product, dan wordt per geval beoordeeld of het in bruikleen of in eigendom aan de inwoner wordt gegeven. Uitgangspunt is in bruikleen, als dit zinvol is.

Voor wie is het?

Persoonlijke voorzieningen zijn bedoeld voor inwoners uit de doelgroep van de Participatiewet die deze voorzieningen nodig hebben om te kunnen werken of te kunnen deelnemen aan een traject naar werk. Het moet gaan om inwoners die een arbeidsbeperking hebben.

Waar moet je aan denken?

Voor persoonlijke voorzieningen zijn enkele spelregels vastgesteld:

- a. De voorziening is noodzakelijk.
- b. Er is geen andere mogelijkheid beschikbaar.
- c. Er is een arbeidscontract van minimaal 6 maanden van tenminste 24 uur per week of er is zicht op zo'n arbeidscontract (bijvoorbeeld tijdens de proefplaatsing).
- d. De kosten moeten in verhouding staan tot de opbrengsten (uitstroom).
- e. Wat algemeen gebruikelijk is voor een werkgever komt voor rekening van de werkgever. Met waardevermeerdering van de werkplek/gebouw wordt ook rekening gehouden.

- f. De voorziening wordt toegekend volgens het principe: niet meer, niet duurder en niet langer dan noodzakelijk.
- g. Een vergoeding voor een werkplekaanpassing bij een werkgever bedraagt maximaal € 2.500,-.
- h. Een vergoeding voor aanpassing aan fiets of auto bedraagt maximaal € 2.500,-.

7 Overige vergoedingen

Werk of een traject naar werk kan voor de inwoner extra kosten met zich meebrengen. De gemeente kan deze kosten vergoeden als dit nodig is om aan het werk te gaan of een traject naar werk te volgen.

Voor wie is het?

Voor inwoners die onder de doelgroep van de gemeente vallen. Het kan gaan om bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, een ov-kaart, kilometervergoeding of de aanschaf van kleding.

Waar moet je aan denken?

- a. Het gaat om kosten die noodzakelijk zijn voor werk, een traject naar werk (zonder deze kosten geen werk) of een inburgeringstraject.
- b. De kosten kunnen niet op een andere manier worden vergoed (bijvoorbeeld via carpooling of een voorschot van de werkgever).
- c. Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing.
- d. De eenmalige vergoeding voor kosten werkaanvaarding bedraagt maximaal € 500,-.
- e. Voor reiskosten voor enkele reizen minder dan 10 kilometer wordt geen vergoeding verstrekt.
- f. Voor reiskosten in verband met een re-integratietraject binnen de gemeentegrenzen wordt geen vergoeding gegeven.
- g. Een reiskostenvergoeding wordt voor maximaal 12 maanden gegeven.
- h. De reiskosten in verband met een inburgeringstraject dat wordt gevolgd op een locatie binnen de driehoek Apeldoorn, Zwolle en Deventer worden maximaal 24 maanden vergoed. Deze reiskosten worden betaald uit de bijzondere bijstand.
- i. De kosten worden met bewijsstukken aangetoond.

De gemeente kan op eigen initiatief of op verzoek van de inwoner nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

8 Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling

Inwoners met een bijstandsuitkering, IOAW- of IOAZ-uitkering zijn verplicht actief mee te werken aan de re-integratie. Als de gemeente voorzieningen aanbiedt die de inwoner helpen in de richting van werk, dan moet de inwoner actief meewerken. Bovendien is de inwoner verplicht om te solliciteren en werk te accepteren. Voor sommige groepen geldt een uitzondering op deze regel.

Uitzondering 1: alleenstaande ouders

Een alleenstaande ouder die de zorg heeft voor één of meer ten laste komende kinderen tot 5 jaar, stelt de gemeente op verzoek vrij van de verplichting om werk te zoeken en te aanvaarden. Het gaat om ouders die alleen wonen, voor het kind kinderbijslag ontvangen en voor het kind zorgen. De vrijstelling duurt totdat het jongste kind 5 jaar is geworden. De alleenstaande ouder kan in totaal maximaal 5 jaar vrijgesteld worden van de arbeidsverplichting. De gemeente kan de alleenstaande ouder die vrijgesteld is wel voorzieningen aanbieden die de alleenstaande ouder naar werk helpen. De alleenstaande ouder is verplicht van die voorzieningen gebruik te maken. Doet de alleenstaande dat niet, dan kan de gemeente de vrijstelling van de arbeidsverplichting weigeren of intrekken. Gaat het om een alleenstaande ouder die nog geen startkwalificatie² heeft, dan biedt de gemeente scholing aan waardoor de arbeidskansen stijgen.

Uitzondering 2: dringende redenen

De inwoner met een bijstandsuitkering kan vrijgesteld worden van de arbeidsverplichting en van de verplichting om mee te werken aan hulp die de gemeente de inwoner aanbiedt. Die vrijstelling kan alleen worden ingezet als er sprake is van dringende redenen. Dat is het geval als het niet redelijk is om van de inwoner te verwachten dat hij actief bezig is met re-integratie. Voorbeelden van dringende redenen zijn:

- a. De inwoner geeft mantelzorg en dat is zo intensief dat er geen ruimte meer is voor werk of om gebruik te maken van voorzieningen op weg naar werk. En (kinder)opvang of andere oplossingen voor de mantelzorg zijn niet mogelijk.
- b. De inwoner is volledig en blijvend arbeidsongeschikt.
- c. De inwoner is niet in staat om betaald werk te doen, omdat de inwoner een verstandelijke beperking of psychiatrische aandoening heeft of een indicatie voor de Wet langdurige zorg.

2) Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

- d. De inwoner neemt deel aan een intensief medisch programma gericht op behandeling van een ziektebeeld.

De vrijstelling is tijdelijk, behalve wanneer de inwoner volledig en blijvend arbeidsongeschikt is.

9 Slotbepalingen

Deze beleidsregels zijn gebaseerd op de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht, de en op de Verordening sociaal domein Olst-Wijhe.

Meer concreet:

Thema	Artikelen
Doelgroep re-integratie door de gemeente	7 Participatiewet
Verplichtingen m.b.t. werk	9 Participatiewet, 37 IOAW en 37 IOAZ
Wettelijke Loonkostensubsidie	6 en 10c t/m da Participatiewet
Beschut werk	10b Participatiewet en 3.4.9 Verordening sociaal domein Olst-Wijhe
Scholing met behoud van uitkering	9 Participatiewet
Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing	10 Participatiewet
Overige vergoedingen	10 Participatiewet en 3.4.17 Verordening sociaal domein
Aanspraak op ondersteuning en voorzieningen	9a en 10 Participatiewet, 36 IOAW en 36 IOAZ
Ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling	9 Participatiewet, 37 IOAW en IOAZ
Alleenstaande ouders	9a Participatiewet, 37a en 38 IOAW en IOAZ

10 Intrekking en inwerkingtreding

De beleidsregels Re-integratie en participatie Olst-Wijhe treden in werking op de dag na bekendmaking en vervangen de daarvoor geldende beleidsregels Re-integratie en participatie gemeente Olst-Wijhe 2017.

1. De voorziening die op grond van de ingetrokken beleidsregels wordt verstrekt, loopt na de ingangsdatum van deze beleidsregels door. Deze voorziening loopt door tot de gemeente een nieuw besluit over die voorziening heeft genomen en het toekenningsbesluit is afgelopen.
2. De Beleidsregels Re-integratie en participatie gemeente Olst-Wijhe 2017, zoals die luidde voor de vaststelling van deze nieuwe beleidsregel, blijft van toepassing op aanvragen om een voorziening die voor de inwerkingtreding van deze nieuwe beleidsregel zijn ingediend.
3. Op bezwaarschriften tegen een besluit op grond van de in artikel 10.2 ingetrokken beleidsregel, past de gemeente die ingetrokken beleidsregel toe.

11 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie en participatie gemeente Olst-Wijhe.

Aldus vastgesteld in de vergadering van burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe op 17 maart 2020.

Burgemeester en wethouders van Olst-Wijhe

*De secretaris,
D.L.W. (Dries) Zielhuis*

*de burgemeester,
A.G.J. (Ton) Strien*