

Beleidsregels Gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul;

- Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders, hierna te noemen het college, d.d. 12 december 2023,
- Gelet op artikel 16 Detacheringsbaan van de Verordening re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2023, alsmede de artikelen 6,7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Besluit de volgende regeling vast te stellen:

Beleidsregels Gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2023

Artikel 1. Definities

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. belanghebbende: personen behorende tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de Participatiewet;
- b. aanbodversterkend instrument: instrumenten die worden ingezet om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen;
- c. re-integratietraject: voorziening gericht op ondersteuning bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerd werk en de naar het oordeel van het college noodzakelijke geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Met ondersteuning wordt het geheel aan activiteiten die de gemeente biedt ter bevordering van de arbeidsinschakeling bedoeld. Dit geheel aan activiteiten vormt het re-integratietraject.
- d. groeibaan: een vorm van gesubsidieerde arbeid;
- e. gesubsidieerde arbeid: arbeid ontstaan vanuit door de overheid en arbeidsvoorziening gecreëerde regelingen ter stimulering van de werkgelegenheid;
- d. RIB: Re-integratiebedrijf;
- e. WML: Wettelijk Minimum Loon;
- f. inlener, bedrijf of organisatie waar belanghebbende gedetacheerd is;
- g. loonwaardebepaling; waarde van de arbeidsprestatie van belanghebbende;
- h. arbeidsdeskundige; brengt de inzetbaarheid en belastbaarheid van belanghebbende in kaart;
- i. werkfitheid: de werknemersvaardigheden van belanghebbende om te kunnen werken;
- j. loonwaarde: hoeveel producten belanghebbende in een uur kan maken.

2. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2. Kenmerken groeibaan

1. De groeibaan is bedoeld als aanbodversterkend instrument.
2. Inzet van de groeibaan moet worden gekoppeld aan een belanghebbende.
3. Doelgroep zijn belanghebbenden vanaf 18 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd die een Participatiewet-, IOAW- of IOAZ-uitkering van de gemeente ontvangen en die passen binnen de doelgroepen van het re-integratiebeleid.
4. Alvorens een belanghebbende na beëindiging van een groeibaan opnieuw kan worden aangemeld voor een groeibaan geldt een wachttijd van 12 maanden. Deze wachttijd geldt niet indien er een (reguliere) baangarantie bestaat.
5. De duur van de groeibaan is maximaal 12 maanden.
6. Als uitgangspunt geldt dat het contract een urenomvang heeft van minimaal 12 uur per week en maximaal 36 uur per week.

Artikel 3. Inleenvergoeding/Loonwaardebepaling

1. Uitvoering van de groeibaan geschiedt door uitvoeringsorganisatie Podium24 of diens rechtsopvolger.
2. Bij een groeibaan wordt de kandidaat uitgeleend aan een werkgever. Dit gebeurt door de uitvoeringsorganisatie. De werkgever betaalt aan de uitvoeringsorganisatie een inleenvergoeding.
3. De inleenvergoeding is verschuldigd vanaf de ingangsdatum van het eerste contract en zolang de groeibaan duurt.

4. De hoogte van de inleenvergoeding is afhankelijk van de arbeidsfitheidscategorie van belanghebbende en verschilt dus per belanghebbende. De loonwaardebepaling wordt vastgesteld door een arbeidsdeskundige.
5. Uitgangspunt is het voor de kandidaat van toepassing zijnde wettelijk minimum(jeugd)loon, inclusief vakantietoeslag en exclusief werkgeverslasten.
6. Er geldt een starttarief van 40% WML, ongeacht de loonwaarde van de kandidaat. Mocht de kandidaat een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt (hogere loonwaarde) hebben, dan kan een hogere inleenvergoeding verschuldigd zijn.
7. Naast de inleenvergoeding wordt door de uitvoeringsorganisatie een vaste vergoeding van € 195,- (inclusief BTW) per maand in rekening gebracht bij de organisatie/het bedrijf waar belanghebbende gedetacheerd is (inlener).

Artikel 4. Invulling groeibaan en begeleiding

1. Voor de invulling van groeibanen en begeleiding van belanghebbende zorgt de uitvoeringsorganisatie. Deze bemiddelt, plaatst en begeleidt belanghebbenden en zorgt ook voor uitstroom naar regulier werk (waar mogelijk).
2. Vanwege de doelstelling reguliere arbeid worden aan belanghebbende vanuit de arbeidsvoorwaarden de verplichtingen zoals die gelden op grond van artikel 9 Participatiewet opgelegd. Zo dient de werknemer ingeschreven te blijven bij het UWV Werkbedrijf. De rechtsgrond voor de verplichtingen wordt -voor wat betreft de gesubsidieerde arbeid- echter niet gevormd door artikel 9 Participatiewet, maar de betreffende bepaling wordt opgenomen in de rechtspositieregeling.

Artikel 5. Ontslag

1. De tijdelijke overeenkomst van een groeibaan eindigt van rechtswege na afloop van de betreffende termijn van het contract.
2. Aanvullend op deze ontslagbepalingen is in de rechtspositie van belanghebbende geregeld, dat het niet meewerken aan de verplichtingen vergelijkbaar met artikel 9 Participatiewet kan leiden tot ontslag van belanghebbende.
 - a. Hieronder valt ook het weigeren van algemeen geaccepteerde (reguliere) arbeid.
 - b. Zonder meer tot ontslag leidt de situatie waarin de werknemer onderwijs of een beroepsopleiding gaat volgen als bedoeld in de Wet Studiefinanciering 2000 of in hoofdstuk 3 of 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Betrokkene hoort dan immers niet meer tot de doelgroep van deze regeling.
 - c. Verhuizing naar een andere gemeente wordt niet als ontslaggrond aangemerkt; de gemeente betaalt op dat moment het salaris van de betrokken door, ondanks dat hij/zij in een andere gemeente verblijft. Voorwaarde is wel dat betrokkene zijn werk kan blijven uitoefenen. Wanneer hij/zij op een dusdanige afstand van het werk gaat wonen dat deze niet meer te bereiken is en dus het werk niet langer kan worden uitgeoefend, dan wordt het dienstverband wel beëindigd.

Artikel 6. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in deze beleidsregels opgenomen bepalingen.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking met terugwerkende kracht per 1 juli 2023 onder intrekking van het uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015.
2. Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2023.

Algemeen

In de visie van de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland gaan mensen werken naar vermogen en doen zij dat bij voorkeur bij werkgevers in reguliere banen. Economische onafhankelijkheid is hierbij het primaire doel. Wanneer dat niet lukt en/of regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, werken mensen naar vermogen in andere vormen van werk (gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk, dagbesteding). Zij doen dat in de wijken en kernen van de

regio Maastricht-Heuvelland in het beheer van de openbare ruimte, bij maatschappelijke organisaties, bij verenigingen etc. Op die manier worden zij in staat gesteld om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen. Ook kan op deze manier een koppeling gemaakt worden met andere beleidsvelden (zoals de WMO). Dit soort initiatieven dragen bij aan burgerkracht.

In de Participatiewet wordt geen specifieke regelgeving omtrent gesubsidieerde arbeid gegeven. Via artikel 7 lid 1, sub a Participatiewet krijgen gemeenten de mogelijkheid om een veelheid aan instrumenten te ontwikkelen die nodig zijn om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Eén van die instrumenten is gesubsidieerde arbeid. De groei baan is een vorm van gesubsidieerde arbeid.

Het doel van een groei baan is om kandidaten toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Door middel van een groei baan kan de kandidaat werkervaring opdoen en verder geschoold en begeleid worden, waardoor een betere kwalificering voor de arbeidsmarkt plaatsvindt. Daarnaast kan de persoon met (aanvankelijk) geen of weinig uitstroomperspectief gedurende een bepaalde tijd in zijn eigen levensonderhoud voorzien (waardoor uitkeringskosten worden bespaard). Verder wordt de werkgever ontzorgd bij het voorzien in zijn/haar personeelsbehoefte.

De groei baan is bedoeld als aanbodversterkend instrument. Inzet van de groei baan moet worden gekoppeld aan een kandidaat. Op kandidaat-niveau dient te worden bekeken of de groei baan een geschikt instrument is om de kandidaat toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat de groei baan vraaggericht wordt ingezet voor werkgevers. Geschikte kandidaten kunnen wel worden ingezet in projecten. Maatwerk is hierbij van belang.

De uitvoering van dit instrument geschiedt door stichting Podium24. Bij inzet van een groei baan krijgt de kandidaat een dienstverband met stichting Podium24. Deze stichting detacheert de kandidaat bij een werkgever (inlener).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Definities

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze beleidsregels. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze beleidsregels.

Artikel 2. Kenmerken groei baan

Termijn

Een groei baan heeft een maximale termijn van 12 maanden. Welke wordt verdeeld in contracten van een half jaar. Aan een belanghebbende wordt pas een groei baancontract aangeboden op het moment dat ook een inleenplek voor de kandidaat beschikbaar is en hij/zij kan starten.

Omvang

bij zowel een alleenstaande als een alleenstaande ouder bedraagt de groei baan normaliter 32 uur per week;

bij een echtpaar (ongehuwd samenwonenden) bedraagt de groei baan normaliter 36 uur per week.

Bij bovengenoemde uren wordt geen rekening gehouden met de kostendelersnorm. Een koppeling tussen het aantal uren en de kostendelersnorm is niet wenselijk, omdat dit kan leiden tot schommelingen in de uren van de kandidaat gedurende de looptijd van de groei baan.

Uiteraard is maatwerk mogelijk. Afhankelijk van de situatie van belanghebbende, behoort afwijking van de uren, die gebaseerd zijn op het aantal uren dat iemand nodig heeft om uitkeringsvrij te zijn, naar boven én naar beneden tot de mogelijkheden. Hierbij geldt dat een kandidaat minstens 12 uren per week geplaatst moet kunnen worden om in de regeling opgenomen te kunnen worden. Dit is dus de absolute ondergrens. Wanneer naar beneden wordt afgeweken van het aantal uren betekent dat overigens dat een kandidaat slechts gedeeltelijk uitstroomt uit de uitkering, hetgeen acceptabel is.

Met name ten aanzien van parttime werk is gebleken dat dit een goede basis vormt om uiteindelijk volledig uit te stromen. Als voorbeeld van situaties waarin kan worden afgeweken van een fulltime contract kunnen worden genoemd de zorg voor kleine kinderen, het verrichten van mantelzorg en de aanwezigheid van een arbeidshandicap. Echter ook in andere situaties kan van het fulltime aantal uren worden afgeweken. Op het moment dat vanuit de maandelijkse monitoring blijkt dat het budget in het W-deel (Participatiebudget) onvoldoende is kan zelfs gekozen worden voor parttime werk als uitgangspunt; immers een fulltime baan levert twee halftime banen op. Op het moment dat iemand parttime inkomsten heeft, hoeft namelijk minder uitkering te worden betaald; deze kosten bespaart de gemeente derhalve in het I-deel (BUIG-budget). Bovendien blijft de werkconsulent van de gemeente -voor het deel dat de werknemer aanvullende uitkering ontvangt- de cliënt volgen in zijn activiteiten gericht op

uitstroom naar regulier werk. Op dat moment wordt de cliënt derhalve niet alleen begeleid door de werkconsulent van de uitvoeringsorganisatie gesubsidieerde arbeid, maar ook vanuit de gemeente.

Artikel 3. Inleenvergoeding/Loonwaardebepaling

Bij een groeibaan wordt belanghebbende uitgeleend aan een werkgever die hiervoor een inleenvergoeding dient te betalen. Belanghebbende treedt dus in dienst bij de uitvoeringsorganisatie. Met de uitvoeringsorganisatie is een dienstverleningsovereenkomst afgesloten.

De inleenvergoeding, die de werkgever moet betalen aan de uitvoeringsorganisatie, is verschuldigd vanaf de ingangsdatum van het eerste contract en zolang de groeibaan voortduurt. Vervolgens wordt het tarief vastgesteld. Dit doet de arbeidsdeskundige door middel van een loonwaardebepaling. Uitgangspunt is het voor de kandidaat van toepassing zijnde wettelijk minimum(jeugd)loon, inclusief vakantietoeslag en exclusief werkgeverslasten. Er geldt een starttarief van 40% WML, ongeacht de loonwaarde van de kandidaat. Mocht de kandidaat een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt (hogere loonwaarde) hebben, dan kan een hogere inleenvergoeding verschuldigd zijn.

Naast de inleenvergoeding wordt een vaste vergoeding van € 195,- (inclusief BTW) per maand in rekening gebracht door de uitvoeringsorganisatie bij de organisatie/het bedrijf waar de deelnemer gedetacheerd is (inlener).

Artikel 4. Invulling en begeleiding

Voor de invulling van groeibanen en begeleiding van belanghebbende zorgt de uitvoeringsorganisatie. Deze bemiddelt, plaatst en begeleidt belanghebbenden en zorgt ook voor uitstroom naar regulier werk (waar mogelijk).

Artikel 5. Ontslag

Er wordt een arbeidscontract gesloten tussen belanghebbende en de werkgever. Daarop is het arbeidsrecht en ontslagbepalingen te allen tijde van toepassing.

Artikel 6. Hardheidsclausule

Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 7. Inwerkingtreding en citeertitel

Behoeft geen nadere toelichting.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Valkenburg aan de Geul van 12 december 2023.

mr. G.S. Reehuis D.M.M.T. Prevoo

Algemeen directeur/gemeentesecretaris burgemeester

Toelichting