

Toelichting

Artikelsgewijs

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Wet werk en bijstand en de Re-integratieverordening gemeente Rijssen-Holten 2012.

Artikel 2 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een traject met een inkomen hoger dan 110% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het (gezins)inkomen voor het gedeelte waarmee het gezinsinkomen de 110% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 3 Terugvordering

Van anw-ers en nuggers mag verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering voor het aangaan van een re-integratietraject. Van de anw-er of nugger mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Tevens mag van de anw-er of nugger verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen. Wanneer de anw-er of nugger deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen of te weinig actie ondernomen wordt de anw-er of nugger te houden aan zijn trajectverplichtingen. Kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de anw-er of nugger verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien de anw-er of nugger niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 4 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op indicatie van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort. Hierbij wordt ook gekeken naar de mogelijkheden van een Wsw-dienstverband.

Artikel 5 Loonkostensubsidie

Het college kan een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken, waardoor het in dienst nemen en houden van een uitkeringsgerechtigde of sw-geïndiceerde aantrekkelijker wordt. De werkgever wordt hiermee gestimuleerd om mensen aan te nemen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, waarin hij waarschijnlijk meer dan gemiddeld zal moeten investeren om tot de gewenste productiviteit te komen. Nadere regels voor deze loonkostensubsidieregeling, alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze subsidie kan worden verstrekt zijn hiervoor benoemd.

De subsidieregeling voor een uitkeringsgerechtigde cliënt is ook toepasbaar voor personen die aansluitend op het dienstverband in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden en het Besluit ID banen een regulier dienstverband krijgen.

In lid 6 onder a, b en c wordt de hoogte en de maximale toekenningsduur van de loonkostensubsidie verstrekt per uitkeringsgerechtigde vastgesteld. Het college hanteert hiervoor de volgende criteria:

- uitkeringsgerechtigden, die gedurende 6 maanden tot en met 12 maanden bijstand ontvangen;
- uitkeringsgerechtigden, die gedurende 13 maanden tot en met 24 maanden bijstand ontvangen;
- uitkeringsgerechtigden, die meer dan 24 maanden bijstand ontvangen en personen die aansluitend op het dienstverband in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden en het Besluit ID-banen een regulier dienstverband krijgen.

In aansluiting op genoemde criteria heeft het college gemeend dat onderhandelingsvrijheid tot de grens van de maximale toekenningsduur en hoogte ook mogelijk is.

Om een zo betrouwbaar mogelijke (objectieve) beoordeling van het functioneren en de competenties van de sw-geïndiceerde mogelijk te maken, kan een loonwaardebepaling worden uitgevoerd. Door middel van de loonwaardebepaling wordt duidelijk of loonkostensubsidie noodzakelijk is om de werknemer bij een werkgever te plaatsen. Uit de resultaten van de loonwaardebepaling zal blijken hoeveel en voor hoe lang een loonkostensubsidie noodzakelijk is. De loonwaarde wordt uitgedrukt als een percentage en geeft aan in hoeverre de sw-geïndiceerde productief is ten opzichte van een persoon die de functie regulier, niet-gesubsidieerd beoefent. Indien de loonwaarde is vastgesteld (max. 100%) zal de compensatie in de vorm van loonkostensubsidie worden afgestemd op de ontbrekende waarde. Als bijvoorbeeld uit de loonwaarde bepaling blijkt dat een persoon een loonwaarde heeft van 70%, dan bedraagt de loonkostensubsidie dus 30%.

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van het startsalaris van de uitkeringsgerechtigde of sw-geïndiceerde. Maximering van de subsidie zegt niet dat werkgevers niet meer zouden mogen betalen. Om ook de uitvoeringskosten Wsw te kunnen blijven bekostigen is er een grens gesteld op de absolute subsidie.

De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid van deeltijdfactor en het aantal maanden dienstverband in het betreffende subsidiejaar vastgesteld. Er dient een subsidieovereenkomst gesloten te worden met als contractpartijen enerzijds de gemeente en anderzijds de werkgever. Wijzigingen op de overeenkomst dienen daarom door beide partijen te worden ondertekend.

De duur van loonkostensubsidie voor een uitkeringsgerechtigde (niet zijnde sw-geïndiceerde) bedraagt maximaal 18 maanden. Aan de uitkeringsgerechtigde sw-geïndiceerde die op de wachtlijst staat kan langer loonkostensubsidie worden verstrekt. Hiermee wordt voorkomen dat de sw-geïndiceerde in afwachting van een Sw-dienstverband achteruit gaat in arbeidsvaardigheden.

De duur van de vastgestelde loonkostensubsidie voor een sw-geïndiceerde is afhankelijk van de in de loonwaardebepaling opgenomen geldigheidsduur, dan wel het aantal maanden dienstverband in het betreffende subsidiejaar. Naar aanleiding van een herziene loonwaardebepaling zal de hoogte en duur van de loonkostensubsidie gecontinueerd, dan wel gewijzigd moeten worden.

De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op het startloon van de werknemer (op datum ondertekening arbeidsovereenkomst). Dit loon (de brutoloonkosten exclusief werkgeverslasten) geldt voor de totale periode. Loonsverhogingen etc. worden niet verrekend. Onder brutoloonkosten exclusief werkgeverslasten wordt verstaan: het vast overeengekomen bruto maandloon (loon in geld) zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, exclusief vakantiegeld, bonussen, toelagen voor overuren etc.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een uitkeringsgerechtigde van de gemeente Rijssen-Holteln in dienst neemt.

Artikel 6 No-Riskpolis voor de werkgever

Om een werkgever te stimuleren een belanghebbende een reguliere (dat wil zeggen: niet gesubsidieerde) arbeidsplaats aan te bieden, is het mogelijk om een No-Riskpolis aan de werkgever te verstrekken. Nadere regels, alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze polis kan worden verstrekt zijn hiervoor genoemd.

Artikel 7 Premie onbetaald werken met behoud van uitkering

In het kader van een traject kan met behoud van uitkering arbeid worden verricht. In dit artikel wordt de premiëring hiervan geregeld, waarbij wordt aangesloten op de wettelijke voorwaarden in artikel 10a, lid 6 van de WWB. Het verrichten van onbetaalde arbeid mag het verkrijgen van betaalde arbeid dan wel de deelname aan andere activeringsactiviteiten niet verhinderen. Het moet gaan om onbetaalde arbeid van een redelijke omvang. Dit kan onder andere vrijwilligerswerk, de werkervaringsbaan, proefplaatsing en participatieplaats zijn waarvoor het college toestemming verleent. Voor vrijwilligerswerk geldt dat de premie alleen wordt verstrekt wanneer het vrijwilligerswerk een onderdeel van een traject gericht op arbeidsinschakeling is. Als ondergrens geldt een gemiddelde van 12 uren per week waarbij het werk gedurende ten minste 6 aaneengesloten maanden heeft plaatsgevonden. Van de uitkeringsgerechtigde kan worden gevraagd om een verklaring van de organisatie waarbij de onbetaalde arbeid wordt verricht betreffende de aard, de duur en de omvang van de activiteiten te overleggen.

Artikel 8 Arbeidsmarktgericht traject

Het college stelt voorzieningen ter beschikking die de mogelijkheden richting de arbeidsmarkt vergroten. Door inkoop van arbeidsmarktgerichte trajecten is hierin voorzien. Een arbeidsmarktgericht traject is een traject waarbij een re-integratiebedrijf verantwoordelijk is voor uitvoering van het gehele re-integratietraject. Dit traject bestaat uit: een diagnose die leidt tot het opstellen van een individueel ontwikkelingsplan (IOP), het eventueel inzetten van instrumenten (aanbodversterking en werkervaring), bemiddeling naar of plaatsing op de arbeidsmarkt en nazorg. Doel van het traject is plaatsing op de arbeidsmarkt.

Artikel 9 Voortraject arbeidsinpassing

Het college kan een belanghebbende die nog niet in staat is om een arbeidsmarktgericht traject naar werk te volgen een voortraject arbeidsinpassing aanbieden. Dit traject heeft onder andere tot doel de belanghebbende geschikt te maken voor toeleiding naar werk. Instrumenten die in dit verband worden ingezet zijn gericht op actief worden, actief zijn en actief blijven. Daarnaast beoogt het traject direct te voorkomen dat de belanghebbende de relatie met werk en de arbeidsmarkt verliest. Het voortraject arbeidsinpassing heeft een functie als aanbod bij de doorstroom naar een arbeidsmarktgericht traject of om plaatsing bij een werkgever mogelijk te maken. Het voortraject arbeidsinpassing wordt met prioriteit ingezet voor uitkeringsgerechtigden die een arbeidsverplichting hebben en heeft derhalve een verplichtend karakter en voor sw-geïndiceerden om daar waar nodig plaatsing vanaf de wachtlijst Wsw met voorrang mogelijk te maken.

Artikel 10 Zelfstandige maatschappelijke activering

Door invoering van de Wet werk en bijstand is de tweeledige doelstelling van sociale activering gesplitst, waardoor eenduidige trajecten en resultaatafspraken kunnen worden ingekocht. Als sprake is van arbeidsmarktperspectief wordt arbeidsactivering ingezet als voortraject voor een uitstroomgericht re-integratietraject. Als geen sprake is van arbeidsmarktperspectief wordt maatschappelijke participatie aangeboden als voorziening voor het voorkomen van sociaal isolement.

Artikel 11 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kan een nuttig instrument zijn om werkritme op te doen of te laten behouden. Het kan worden ingezet als uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is, of als dat pas op middellange (binnen een jaar) of lange termijn (niet binnen 1 jaar) te realiseren is. Er is bewust voor gekozen om geen exacte termijnen te noemen voor dit arbeidsperspectief. Niet alleen zou dat ten onrechte de suggestie wekken dat dit altijd vooraf exact vast te stellen is, het arbeidsperspectief is ook niet alleen afhankelijk van in de persoon gelegen omstandigheden. Ook een veranderende arbeidsmarkt maakt dat de het arbeidsperspectief wijzigt.

Vrijwilligerswerk wordt alleen verricht bij organisaties die geen winstoogmerk hebben. Uit de definitie van vrijwilligerswerk in artikel 1 onder u volgt bovendien dat het moet gaan om maatschappelijk nuttige activiteiten. Er is van afgezien om een maximale duur vast te stellen, om ervoor te zorgen dat het instrument ingezet kan worden voor degenen voor wie uitstroom naar betaald werk niet mogelijk is, en voor wie het vrijwilligerswerk zelfstandige maatschappelijke participatie als doel heeft. Als vrijwilligerswerk een onderdeel van een traject naar betaald werk is, wordt de duur beperkt doordat een traject van beperkte duur is.

Artikel 12 Work First

Het instrument Work First wordt gekenmerkt door een snelle en intensieve benadering van de belanghebbende waarbij zo snel mogelijk (binnen 24 uur) na de bijstandsaanvraag onbetaald werk zal

worden aangeboden om werkervaring en arbeidsritme op te doen. Duidelijk moet worden wat de mogelijkheden en belemmeringen van de belanghebbende zijn. Input hiervoor is (ondersteund door de Werk en Competentie Module) het advies van de casemanager. Daarnaast zal tijdens de Work First periode de belanghebbende ondersteund worden bij het solliciteren en zal hij/zij worden aangesproken op zijn/haar gedrag. De Work First aanpak gaat ook gepaard met een strenge verzuimaanpak. Uitgangspunt is dat de belanghebbende volledig actief is voor het deel dat hij/zij beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Het instrument Work First zal worden gehanteerd voor de doelgroep "direct bemiddelbaar". Voor de niet direct bemiddelbare groep zal een ander instrument (bv. arbeidsmedisch advies, het activeringstraject of re-integratietraject) een uitkomst kunnen bieden. Tijdens de uitvoering van de Work First periode zal het testen en achterhalen van competenties van de cliënt centraal staan. Work First duurt maximaal drie maanden.

Artikel 13 Werkervaringsbaan

De werkervaringsbaan heeft als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in een vakgebied en het wennen aan aspecten die samenhangen met betaald werk, waardoor uitstroom naar betaald werk mogelijk wordt gemaakt. De werkervaringsbaan is bedoeld voor belanghebbenden die op korte (binnen een half jaar), middellange (binnen een jaar) of lange termijn (niet binnen 1 jaar) perspectief op betaald werk hebben. Voor de werkervaringsbaan geldt net als voor vrijwilligerswerk dat niet alleen het arbeidsperspectief bepalend is voor de inzet van het instrument. De werkervaringsbaan duurt (inclusief verlenging) maximaal zes maanden. Indien de belanghebbende zich tijdens de werkervaringsbaan goed heeft ontwikkeld waardoor de kans tot terugkeer op de arbeidsmarkt is vergroot kan het college afspraken maken over een inleenvergoeding. Nadere invulling over de inhoud van de werkervaringsbaan wordt vastgelegd in een door het college opgestelde overeenkomst. De hoogte van de inleenvergoeding wordt in overleg met de inleener vastgesteld en vastgelegd in een inleenovereenkomst. Beide overeenkomsten dienen te worden ondertekend door het college, de belanghebbende en de werkgever. Tijdens de duur van de werkervaringsbaan moet de het college beoordelen wat de beste vervolgstap is voor de belanghebbende.

Artikel 14 Proefplaatsing

Een proefplaatsing wordt ingezet wanneer een werkgever de intentie heeft de belanghebbende op korte termijn een reëel perspectief te bieden op regulier werk. Om de kwaliteiten, competenties en geschiktheid van de belanghebbende inzichtelijk te krijgen kan de werkgever gedurende een maand een beroep doen op een proefplaatsing. Nadere invulling over de inhoud van de proefplaatsing wordt vastgelegd in een door het college opgestelde overeenkomst. Indien de werkgever na deze maand nog twijfelt aan het bieden van een dienstbetrekking kan de proefplaatsing met maximaal een maand worden verlengd maar wordt hiervoor wel een inleenvergoeding in rekening gebracht door het college. De hoogte van deze inleenvergoeding wordt in overleg vastgesteld en vastgelegd in een inleenovereenkomst. Beide overeenkomsten dienen te worden ondertekend door het college, de belanghebbende en de werkgever.

Artikel 15 Intrekking oude regeling

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 16 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 17 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 18 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Het college voornoemd in onderstaand overzicht subsidieregelingen en premie voor de werkgever en premies voor werkzoekenden met een uitkering.

Overzicht subsidie en premies

artikel	subsidie / premie	Voor wie	Doelgroep	Duur/voorwaarde	Totaal bijdrage
Art. 5 lid 5	Loonkosten subsidie	Werkgever	Wsw	Loonwaardebepaling	Max. 100% WML ¹
Art. 5 lid 6, sub a			6 t/m 12 mnd. WWB/loaw/loaz	eerste 3 maanden	Max. € 400,00 p/m
				volgende 3 maanden	Max. € 300,00 p/m
Art. 5 lid 6, sub b			13 t/m 24 mnd. WWB/loaw/loaz	eerste 6 maanden	Max. € 600,00 p/m
				volgende 6 maanden	Max. € 400,00 p/m
Art. 5 lid 6, sub c			> 24 maanden WWB/loaw/loaz	eerste 6 maanden	Max. € 800,00 p/m
				volgende 6 maanden	Max. € 600,00 p/m
				volgende 6 maanden	Max. € 400,00 p/m
Art. 7	Premie begeleid werken	Sw-geïndiceerde	Wsw	Contract 12 maanden	Max. € 1.000,00 eenmalig
Art. 8	Premie deeltijdwerk	Uitkeringsgerechtigde	WWB/loaw/loaz		25% van inkomsten tot max. € 700,00 p/j
Art. 9	Premie onbetaald werken m.b.v. uitkering	Uitkeringsgerechtigde	WWB/loaw/ loaz	Ten minste 3 maanden, 12 uur p/w	€ 125,00 p/k tot max. € 500,00 p/j

¹ Voor de berekening van de loonkostensubsidie voor sw-geïndiceerde personen kan uitgegaan worden van onderstaande tabel:

<i>vastgestelde loonwaarde uitgedrukt in %</i>	<i>subsidiegrondslag in % van het minimumloon</i>
90% - <100%	5%
80% - <90%	15%
70% - <80%	25%
60% - <70%	35%
50% - <60%	45%
40% - <50%	55%
30% - <40%	65%
20% - <30%	75%