

ALGEMENE TOELICHTING

De gemeenteraad moet bij verordening regels vaststellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde (art. 6, lid 2 van de Participatiewet). De regels dienen minimaal te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort; en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, is een zogenaamde entreetoets. Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

De volgende fase is het vaststellen van de loonwaarde. 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).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven kan zijn in de re-integratieverordening. De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet indien de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Het instrument is gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. ¹

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. De in de Participatiewet opgenomen begrippen - zoals doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet), loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de wet) en dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet) - worden in deze verordening daarom niet opnieuw als begrip opgenomen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2 Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

Op aanvraag of ambtshalve vaststellen

In artikel 10c Participatiewet is geregeld op welke wijze wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende

¹ TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 60

- 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 Participatiewet is verleend;
- personen zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

Selectie doelgroep loonkostensubsidie

In artikel 10c Participatiewet is bepaald dat het college kan vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet kiest de gemeente de manier waarop zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet.²

Gemeenten kunnen zelf de selectie doen of hiervoor een externe organisatie inschakelen. Het college wijst een of meerdere uitvoerende organisaties aan. Schakelt de gemeente een organisatie in, dan beslist de gemeente op basis van het advies van die organisatie of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. Bij de selectie neemt het college of de uitvoerende organisatie de volgende criteria in acht:

- a. een persoon moet behoren tot de doelgroep van de Participatiewet;
- b. die persoon is niet in staat om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
- c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Loonkostensubsidie kan alleen worden ingezet indien er een werkgever is, die werknemer in dienst gaat nemen.

Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de betaling, aanvraag en werkwijze.

Artikel 3 Vaststelling loonwaarde

Loonwaarde vaststellen indien persoon behoort tot doelgroep

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat indien een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt.

Zowel de werkgever als de werknemer kan een aanvraag indienen om de loonwaarde vast te stellen. Artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet impliceert dat een werkgever een aanvraag kan doen om de loonwaarde van de werknemer te laten vaststellen.

Zowel de werkgever als de werknemer kan bezwaar instellen tegen de op schrift vastgestelde loonwaarde.

Daarnaast kan ook uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet worden afgeleid dat werkgevers van personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet in aanmerking komen voor re-integratievoorzieningen, waaronder loonkostensubsidie.

² TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62

Methode vaststellen loonwaarde

In artikel 2, derde lid, van deze verordening wordt omschreven welke methode het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen. Deze methode dient te voldoen aan de kwaliteitseisen die de regering daaraan stelt en aan de minimumeisen zoals vastgesteld binnen het regionale Werkbedrijf en bij Algemene Maatregel van Bestuur (Besluit loonkostensubsidie Participatiewet).

De kwaliteitseisen die de regering aan de methode ter bepaling van de loonwaarde stelt, zijn de volgende:

- de loonwaarde mag niet afhangen van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het moet transparant zijn hoe de loonwaarde tot stand is gekomen;
- de methode moet inzichtelijk zijn beschreven;
- de methode moet betrouwbaar zijn;
- de methode moet richtlijnen bevatten om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft.

Rapport loonwaarde

Een besluit moet zorgvuldig tot stand zijn gekomen en deugdelijk worden gemotiveerd (artikel 3:2 en 3:46 Awb). In dit kader is belangrijk dat het college in de rapportage duidelijk aangeeft hoe de loonwaarde is vastgesteld. Te meer omdat de regering het belangrijk vindt dat transparant is hoe tot de loonwaarde is gekomen.

Verlenen loonkostensubsidie

Indien de dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van hetgeen dat is bepaald in artikel 10d van de wet.

Het werkbedrijf regio Midden Limburg wijst een loonwaarde methodiek aan die wordt gehanteerd.

Artikel 4 Beëindiging

In dit artikel is opgenomen dat de loonkostensubsidie eindigt op het moment dat het dienstverband eindigt of de werknemer niet meer behoort tot de doelgroep.

Artikel 5. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking per 1 juli 2015.

Artikel 6 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Bijlage bij artikel 2 van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Roermond 2015 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van de loonwaarde meting van Matchcare om de loonwaarde van een persoon te bepalen.

Meting

Matchcare vraagt ten behoeve van de loonwaardebepaling informatie bij de werkgever over de prestatie van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Daarnaast neemt Matchcare ook de mate waarin de werknemer een aantal werknemersvaardigheden en competenties beheerst mee bij het bepalen van de loonwaarde. De loonwaarde bepaling van Matchcare is daarmee deels in overeenstemming met het stappenplan opgenomen in de Regeling.

Prestatie per taak op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid

De prestatie van de werknemer op vijf hoofdtaken wordt aan de hand van de volgende stappen vastgesteld:

Stap 1:

Vaststellen van de taken, die de werknemer verricht en het aandeel van deze taken in het totale takenpakket van de werknemer.

Stap 2:

Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.

Stap 3:

Vaststellen van de prestaties van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid per taak. De werknemer wordt gevraagd een zelfbeoordeling te maken ten opzichte van een collega. De werkgever beoordeelt de prestaties van de werknemer gerelateerd aan de normfunctie.

Beheersing werknemersvaardigheden en competenties

De beheersing van werknemersvaardigheden en competenties wordt getoetst door vast te stellen in welke mate de werknemer een set van negen werknemersvaardigheden en een set van tien competenties beheerst. Dit is opgenomen in het onderstaande kader.

<i>Negen werknemersvaardigheden van Matchcare</i>	<i>Tien competenties van Matchcare</i>
<ul style="list-style-type: none">- Op tijd komen;- Aanwijzingen opvolgen- Collegialiteit- Omgaan met hiërarchie- Concentratievermogen- Aan afspraken houden- Communiceren tijdens werkzaamheden- Initiatief nemen- Omgaan met werkdruk	<ul style="list-style-type: none">- Sociaal vaardig- Creativiteit- Zelfvertrouwen- Veerkracht- Samenwerken- Empathie- Discipline- Zorgvuldigheid- Prestatiemotivatie- Dominantie- Kritisch

Het vaststellen van de mate waarin de werknemer de werknemersvaardigheden en competenties beheerst gebeurt in twee stappen:

Stap 1:

Vaststellen van de normen waarmee de mate waarin de werknemer de werknemersvaardigheden en competenties beheerst wordt vergeleken. Matchcare maakt hiervoor gebruik van de door Matchcare opgestelde database van bedrijfsfunctieprofielen. Het bedrijfsfunctieprofiel uit de database wordt in overleg met de werkgever bijgesteld zodat het profiel goed aansluit bij de functie van de werknemer.

Stap 2:

Vaststellen van de mate waarin de werknemer de werknemersvaardigheden en competenties beheerst.

Matchcare verzamelt, naast de informatie nodig voor het bepalen van de loonwaarde, ook informatie om uitspraken te kunnen doen over het ontwikkelperspectief van de werknemer. Matchcare doet dit aan de hand van de leefgebieden vragenlijst. Met de leefgebiedenvragenlijst wordt informatie verzameld over zaken in het persoonlijk leven van de werknemer die de prestaties van de werknemer op de werkvloer (kunnen) beïnvloeden. De weging van deze informatie is voor elke werknemer gelijk.

Additionele kosten

Matchcare neemt de additionele kosten die de werkgever moet maken bij het in dienst nemen/houden van de werknemer mee in het onderzoek. De factoren die Matchcare meeneemt bij het vaststellen van additionele kosten zijn:

- Kosten die gemaakt worden voor extra begeleiding van de werknemer
- De kosten voor het behouden van de medewerker op de werkplek

Proces

Matchcare doorloopt de volgende stappen bij het bepalen van een loonwaarde:

Stap 1:

Bezoek op de werkplaats:

- De uitvoerder stelt in overleg met de werkgever het bedrijfsfunctieprofiel vast
- Observeren van de werknemer op de werkplek

Stap 2:

Werkgever en werknemer vullen ieder een digitale vragenlijst in.

Stap 3:

Opstellen rapportage.

De uitvoerder bepaalt aan de hand van de input die werkgever en werknemer aanleveren de scores van de werknemer. Op basis van deze scores berekent de uitvoerder de loonwaarde en stelt de rapportage op.

Doelgroep

De vragenlijsten bevatten veel afbeeldingen zodat ze ook geschikt zijn voor laaggeletterden.

Berekening

Matchcare berekent de loonwaarde in drie stappen:

Stap 1:

Het vaststellen van de prestatie van de werknemer op de vijf hoofdtaken. Dit verloopt ongeveer volgens het stappenplan opgenomen in de Regeling.

- Vaststellen van de prestaties per taak

*Prestatie op taak $x = T * K * I$*

- Vaststellen van de gewogen prestatie per taak door het aandeel van de taak als percentage van het totale takenpakket te vermenigvuldigen met de prestatie per taak (stap 1).
*Gewogen prestatie op taak x=aandeel in het totale taken pakket van taak x*prestatie op taak x*
- Vaststellen van de gemiddelde prestatie van de werknemer op de vijf hoofdtaken door de som te nemen van de onder stap 2 vastgestelde percentages.
Prestatie op de vijf hoofdtaken=gewogen prestatie op taak x1+gewogen prestatie op taak x2

Stap 2:

Vaststellen werknemersvaardigheden-competentiescore

Werknemersvaardighedencompetentiescore=competentiescore(2*werkgeversvaardighedenscore)*

Stap 3:

Vaststellen van de loonwaarde

*Loonwaarde = gemiddelde prestatie op de vijf hoofdtaken **

werknemersvaardighedencompetentiescore Functieloon * parttime factor*

Rapportage

De rapportage bevat een loonwaarde ten opzichten van het functieloon en een loonwaarde ten opzichten van het minimumloon. Daarnaast bevat de rapportage informatie over het ontwikkelperspectief van de werknemer.