

Bijlage – beschrijving methodiek van Dariuz loonwaardebepaling

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

Onafhankelijk en objectief

Dariuz brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De arbeidsdeskundige geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie en additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren.

Integratie van techniek en wetenschap staan borg voor een hoge betrouwbaarheid.

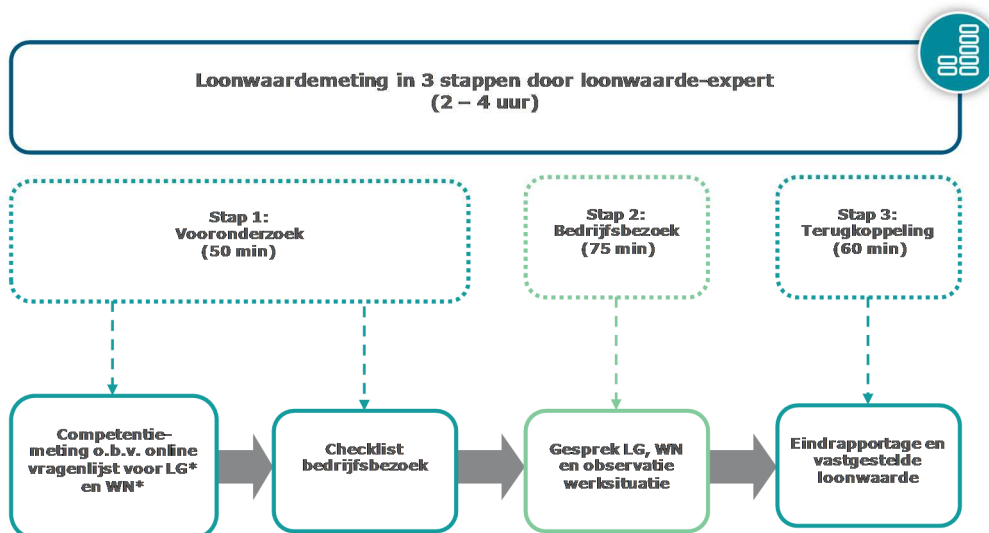
Dariuz is met UWV het enige loonwaardemeetinstrument dat werkt volgens een landelijk afgesproken begrippenkader en wetenschappelijk is gevalideerd.

De bevindingen van het onderzoek doen een gevalideerde uitspraak over:

- de reguliere normfunctie en het CAO-loon waarmee de arbeidsprestatie is vergeleken;
- de werkprestatie in procenten in vergelijking met een reguliere prestatie;
- de loonwaarde berekend in Euro's;
- de hoogte van additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren;
- de verwachte duurzaamheid van de plaatsing;
- advies om duurzaam functioneren te borgen en loonwaarde te verbeteren.

Het onderzoek loonwaarde wordt uitgevoerd in drie stappen:

Loonwaarde in 3 stappen



(*) LG=leidinggevende, WN=werknemer

Stap 1: Vooronderzoek

Na aanmelding zoekt Dariuz contact met het bedrijf waar de loonwaarde van een medewerker moet worden vastgesteld. Informatie over de werkwijze wordt verstrekt. Er worden online vragenlijsten beschikbaar gesteld aan de leidinggevende en de medewerker. De beantwoording van deze vragen neemt ca. 25 minuten in beslag. Leidinggevende en de medewerker worden bevraagd op gedrag dat bepalend is voor de werkprestatie en de werknemersvaardigheden. Ook worden taken van de functie en de beleving van gezondheid geïnventariseerd.

Het systeem bundelt de bevindingen van de vragenlijsten waarmee het een werkblad genereert dat dient als checklist voor het bedrijfsbezoek. Het werkblad berekent in concept reeds de loonwaarde en geeft ook aan of de plaatsing naar verwachting duurzaam is. Het systeem signaleert welke uitkomsten voldoende betrouwbaar zijn en welke uitkomsten aandacht vragen in het bedrijfsbezoek. De arbeidsdeskundige kan hiermee efficiënt en gericht gesprekken voeren tijdens het bedrijfsbezoek.

Indien uit het vooronderzoek blijkt dat de gegenereerde informatie over de hele linie betrouwbaar is en deze overeenstemt met beschikbare dossierinformatie van de klant, kan de arbeidsdeskundige besluiten om direct te vervolgen met stap 3. In de praktijk zal dit vaker mogelijk zijn bij herhaalmetingen.

Stap 2: Bedrijfsbezoek

De arbeidsdeskundige neemt interviews af met de leidinggevende (ca. 40 min.) en de medewerker (ca. 20 min). Hij bezoekt de werkplek (ca. 15 min). In de interviews verifieert de arbeidsdeskundige de informatie van het werkblad uit het vooronderzoek. Hij legt focus op de uitkomsten die in het werkblad onvoldoende eenduidig waren. Daarnaast verzamelt hij informatie over de werkomgeving en de reguliere eisen in de functie. Volgens een gesprekstechniek waarin de arbeidsdeskundige is getraind achterhaalt deze in welke mate scores al dan niet aanpassing behoeven.

Stap 3: Rapportage en terugkoppeling

De bevindingen uit het bedrijfsbezoek worden verwerkt in Dariuz. Door middel van een vragenlijst vult de arbeidsdeskundige de informatie die beschikbaar was uit het vooronderzoek aan en past hij zonnodig scores aan. Het systeem genereert een rapport dat opent met een samenvatting waarin antwoord wordt gegeven op de 6 vragen die eerder zijn vermeld.

De Productiviteit wordt berekend naar tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Het gewicht dat elk element heeft in de berekening is afhankelijk van de eisen in het werk. Doet het werk veel appèl op efficiëntie of bijvoorbeeld juist het tempo etc. De score van de medewerker op de 3 elementen wordt toegelicht aan de hand van concreet gedrag in werk. De Inzetbaarheid (netto productieve tijd) wordt berekend aan de hand van extra begeleidingstijd en/of extra pauzes. De Werkprestatie wordt berekend door de Productiviteit van de medewerker te vermenigvuldigen met diens Inzetbaarheid. De loonwaarde wordt tenslotte berekend door de volgende rekensom: Brutoloon normfunctie x deeltijdfactor x Werkprestatie.

Daarnaast geeft de rapportage inzicht in de additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren. Dit zijn o.m. de extra begeleidingskosten, extra scholing of extra aanpassingen in het werkproces.

De stappen in het werkproces en berekeningen stemmen overeen met het landelijk begrippenkader dat in samenwerking met AKC, UWV en DWI Amsterdam is vastgesteld. Deze voldoen aan de kaders die nu bekend zijn van de landelijke werkkamer en het ministerie van SZW.

Toelichting

Algemeen

Op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Participatiewet, heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen bepalen dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de Re-integratieverordening. In de verordening wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden.

Maatwerkbudget

Op 1 januari 2015 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) gewijzigd. De tot die datum vigerende verordening van Promen, op grond waarvan aan Wsw-geïndiceerden het recht op een persoonsgebonden budget (PGB) om begeleid werken te realiseren als keuzemogelijkheid werd gegeven, kwam daarbij te vervallen. Er is een nieuwe verordening vastgesteld die de mogelijkheid van de inzet van een PGB voor deze doelgroep beschikbaar hield. Met het beschikbaar maken van het maatwerkbudget voor begeleid werkers, zijn de voorwaarden van de oude PGB verordening geïntegreerd in de brede Re-integratieverordening.

Het Maatwerkbudget bestaat uit dezelfde drie bestanddelen als voorheen het PGB:

- Een periodieke subsidie aan de werkgever waar de Wsw-geïndiceerde in dienst is. Deze subsidie is primair bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit. Ook kan deze subsidie worden gebruikt als een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten of kosten voor intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele of auditieve handicap (zoals een voorleeshulp of een doventolk).
- Een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie die de begeleiding van de Wsw-geïndiceerde verzorgt;
- Een vergoeding voor de éénmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht. Hieronder worden bijvoorbeeld kosten verstaan die gemaakt worden voor technische aanpassingen op de werkplek. Gemeenten kunnen deze vergoedingen verstrekken, ze zijn daartoe niet verplicht.

Het Maatwerkbudget is geen rugzakje, de Wsw-geïndiceerde krijgt geen budget mee. In feite moet het Maatwerkbudget, als hier bedoeld, dan ook eerder worden gezien als een persoonsvolgend budget. Het Maatwerkbudget wordt aangevraagd door de Wsw-

geïndiceerde, maar de subsidie en vergoeding worden door de gemeente verstrekt aan de werkgever, respectievelijk de begeleidingsorganisatie. De Wsw-geïndiceerde heeft echter geen recht op een bepaald budget. Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde recht heeft op begeleid werken met een Maatwerkbudget. Enerzijds bestaat er dus een recht op een Maatwerkbudget, anderzijds heeft het Bestuur de verantwoordelijkheid voor het zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten van publieke middelen en het realiseren van Wsw-plekken.

Algemeen

De regels bepalen in ieder geval (artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, Participatiewet):

- welke personen in aanmerking komen voor de voorzieningen die worden omschreven in de Re-integratieverordening (art. 7, eerste lid, onderdeel a, Participatiewet) en;
- onder welke voorwaarden (art. 10, eerste lid van de Participatiewet)
- hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen, waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden zoals zorgtaken, het feit dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, gebruik maakt van de voorziening beschut werk; of een structurele functionele beperking heeft (art. 10, eerste lid van de Participatiewet) en;
- welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding bij participatieplaatsen (bedoeld in art. 10a lid 5 van de Participatiewet) en voor de premie bij participatieplaatsen (bedoeld, in artikel 10a Participatiewet);
- welke regels gelden voor de participatievoorziening Beschut Werk (zoals bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet).
- Welke regels gelden voor de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze waarop de loonwaardebepaling wordt vastgesteld (artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Begrippen

Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet,

te weten:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, lid 5, onderdeel b, 35 lid 4, onderdeel b en 36 lid 3, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 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 van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan een budgetplafond per voorziening voor de doelgroep vaststellen. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak noodzakelijk acht en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen, vanwege het budgetplafond, kan geen reden zijn om aanvragen om ondersteuning in het algemeen af te wijzen. In dat geval moet worden gekeken of andere voorzieningen mogelijk zijn. Het is immers de opdracht van het college om te beoordelen of er ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning aan zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van voorzieningen en ondersteuning en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vastleggen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Beëindiging(sgronden)

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor bepaalde personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit

punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om personen zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 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 van de Participatiewet is verstrekt.

Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moeten vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Bij de beëindiging van een voorziening heeft het college beoordelingsruimte als men onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of wanneer men niet naar behoren gebruik maakt van de geboden voorziening. De wijze waarop het college hieraan invulling geeft kan nader worden uitgewerkt in uitvoeringsvoorschriften.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond voor re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd op grond van deze wet.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsplaats. Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Een werkervaringsplaats is werken met behoud van uitkering. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van vergoeding van gemaakte kosten.

Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.

¹ Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. In de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Er kan een persoonlijk ontwikkelplan worden opgesteld.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin wordt in ieder geval expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 6. Proefplaatsing

De voorziening proefplaatsing kan worden ingezet om te onderzoeken of de functie een geschikte functie is voor de kandidaat.

De proefplaatsing vindt plaats met behoud van uitkering.

De voorziening van proefplaatsing kan ook worden ingezet als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld, met als uiteindelijk doel indiensttreding bij de werkgever met loonkostensubsidie.

Artikel 7. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter (nog) een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde, maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.²

Voor de verplichting gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet) is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet,

² Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot (eind-)doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.³

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, is een termijn stellen moeilijk.

Artikel 8. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. De voorziening detacheringsbaan wordt primair ingezet voor de doelgroep banenafpraak, maar ook andere personen behorend tot de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor een detacheringsbaan, indien dit bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever over zaken als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 9. Maatwerkbudget Begeleid Werken

De Wsw-geïndiceerde zal het Maatwerkbudget moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een Maatwerkbudget leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen. Op basis van de aanvraag beslist het Bestuur vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

Artikel 10. De wijze van vaststelling en herziening van de periodieke subsidie aan de werkgever begeleid werken

³ CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

In dit artikel is de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld geregeld. De periodieke subsidie bestaat uit een loonkostensubsidie en eventueel ook uit een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde (bijvoorbeeld reiskosten of terugkerende kosten voor intermediaire activiteiten). Het doel van de loonkostensubsidie is het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit van de Wsw-geïndiceerde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken Wsw-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie worden bepaald in onderhandeling. Daarbij wordt gebruikgemaakt van bestaande methodiek voor inschatting van de loonwaarde. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO)loon maken deel uit van dit proces.

De productiviteit van een Wsw-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werken plek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. De werkgever kan dan, als de productiviteit, c.q. verdien capaciteit van de werknemer minder wordt, na overleg en met instemming van de werknemer, een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleden. Ook ambtshalve kan het Bestuur, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijds)aanpassing van de subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van de subsidie doen. Ook hier is de loonwaarde van belang.

Artikel 11. Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 12. Begeleiding naar en tijdens werk

Dit is een breed inzetbare voorziening uit het basispakket van re-integratie-instrumenten dat onder regie van het Regionaal Werkbedrijf is ingericht om de ondersteuning van arbeidsbeperkten vorm te geven.

Deze voorziening kan eveneens worden ingezet voor andere doelgroepen.

Doelgerichte werk- en re-integratietrajecten zijn onder andere: individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleid verrichten van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, taallessen, speeddates.

Diagnose-instrumenten omvatten onder andere: belastbaarheidsonderzoeken, indicaties banenafpraak (UWV), indicaties doelgroep beschut werken (UWV), advisering medisch urenbeperkten (UWV), algemeen arbeidsmedisch adviezen. Ter zake te maken kosten kunnen bijvoorbeeld reiskosten zijn, of kosten voor kinderopvang. Hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed. Daarnaast bestaan er raakvlakken met de bijzondere bijstand, waaruit dergelijke kosten in bepaalde situaties ook uit vergoed kunnen worden.

Artikel 13. Scholing

Deze voorziening voorziet in het (kunnen) behalen van een startkwalificatie en aanvullende scholing, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet dat het college aan deze persoon scholing of opleiding dient aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Het college hoeft aan een persoon geen scholing of een opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon.

Zie ook artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaats.

Scholing ten behoeve van een arbeidsplaats

Personen uit de doelgroep die reeds beschikken over een startkwalificatie kunnen ook in aanmerking komen voor een scholingstraject. Voorwaarde is dat er sprake is van een concrete baankans en het scholingstraject vereist is om het dienstverband tot stand te brengen. Het scholingstraject wordt alleen ingezet indien het een dienstverband van minimaal zes maanden betreft en het dienstverband leidt tot uitkeringsonafhankelijkheid. De scholing is per definitie kortdurend (maximaal drie maanden) en niet voltijds, opdat het scholingstraject de arbeidsinschakeling niet belemmert.

Artikel 14. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het college kan dan ook alleen aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan op een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee een grotere kans op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet, dan wordt de participatieplaats beëindigd. Binnen 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw

beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats, met het oog op in de persoon gelegen factoren, aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet).

Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In uitvoeringsvoorschriften wordt verder uitgewerkt wanneer sprake is van voldoende meewerken aan het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt.

De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet genoemde bedrag.⁴ Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁵ Er is gekozen voor een premie van telkens € 50 per zes maanden.

Artikel 15. Participatievoorziening Beschut Werk

Algemeen:

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de

⁴ CRvB 19-04-2016, nr. 14/6365 WWB, ECLI:NL:CRVB:2016:1406.

⁵ Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is de verplichting vervallen om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Artikel 15, tweede lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

Artikel 15, derde lid:

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. De gemeenteraad heeft besloten dat er geen additionele beschutte werkplekken worden aangeboden. Wanneer in enig jaar het aantal verplichtte werkplekken is gerealiseerd kan er een wachtlijst ontstaan. In de wachttijd totdat een dienstverband beschikbaar is, staan andere voorzieningen open. Dit laatste is geregeld in artikel 15, vierde lid.

Artikel 15, vierde lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschermt werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschermt werkplek. In de wetenschap dat het kan zijn dat het aantal verplichtte werkplekken is gerealiseerd én een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot plaatsing van de betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden kunnen worden zijn benoemd in het vierde lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt, zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 16. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

Dit artikel is opgesteld in overeenstemming met de Algemene Groepsvrijstellingsverordening (AGVV; Europese Verordening nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014).

Met het derde lid (de zogenaamde Deggendorf clause) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a, van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 17. Uitsplitsing van taken

Bij functiecreatie gaat het om het afsplitsen of 'opknippen' van taken. Gekeken wordt of bestaande taken opgesplitst kunnen worden in eenvoudige taken die als nieuwe taak of functie wordt opgenomen in een werkproces. Nieuw ontstane functies zijn dan geschikt gemaakt voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke voorwaarden voor functiecreatie. Alleen commitment en medewerking van een bedrijf/organisatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te willen plaatsen via deze methode.

Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning op de werkplek nader geduid. Het gaat dan om een voorziening als een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.⁶

Artikel 19. No-risk polis

Werkgevers die werknemers in dienst nemen met indicatie banenafpraak of op een beschermt werkplek, kunnen vanaf dat tijdstip aanspraak maken op de 'no-riskpolis' van UWV als de werknemer onverhoopt ziek wordt. Let op: over de perioden waarop recht bestaat op de no-riskpolis en daarop gebaseerde Ziektewetuitkering, mag de gemeente geen loonkostensubsidie verstrekken. Dit om overcompensatie voor de werkgever te voorkomen. De no-riskpolis wordt bekostigd door het Rijk en komt niet ten laste van de individuele gemeente. De no-risk polis in het kader van de banenafpraak alsmede voor beschermt werk geldt gedurende het hele werkende leven indien iemand ziek wordt en voorziet in maximaal 2 jaar loondoorbetaling na ziekmelding.

Artikel 20. Werkgeverspremie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. Iedere werkgever komt onder de in het artikel vermelde voorwaarden in aanmerking voor een werkgeverspremie (ook de uitzendbureaus).

Compensatie

Het doel van de werkgeverspremie is het bieden van financiële compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever deze persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Het college verstrekt de werkgever een werkgeverspremie om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.⁷

⁶ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

⁷ Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

De bepaling is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 21. Loonkostensubsidie

Algemeen

Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet.

Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

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

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs; of
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college nog steeds op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). 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).

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie *Kamerstukken II* 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 60).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een

dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een percentage van het wettelijk minimum 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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- Doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;
- Loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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;
- Dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Hoogte van de loonkostensubsidie

De Participatiewet begrenst de hoogte van de loonkostensubsidie op maximaal 70% van het wettelijk minimumloon plus werkgeverslasten. Het is wettelijk niet toegestaan om naast deze maximale loonkostensubsidie een andersoortige subsidie ter dekking van de loonkosten te verstrekken.

De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Wanneer iemand bijvoorbeeld 40% loonwaarde heeft, is hij in staat om 40% van het voor hem geldende loon te verdienen. Dit wordt, afgezet tegen het loon van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht: de normfunctie.

De loonkostensubsidie is inclusief de werkgeverslasten en de door een werkgever aan de werknemer verschuldigde vakantiebijslag. Werkgeverslasten zijn per sector CAO verschillend. Het ministerie van SZW heeft hiervoor een gemiddeld percentage werkgeverslasten vastgesteld op 23% (ministeriële regeling van 5 december 2014, Stcrt. 2014, 35743).

Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer 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 (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende 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 van de Participatiewet is verleend;
- Personen als 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;
- Personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en
- Personen die werken op een beschutte werkplek (artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet).

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62*). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet, is bepaald dat als 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. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Methode van loonwaardebepaling

In het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet van 6 oktober 2014 worden drie minimumeisen benoemd die landelijk moeten gelden voor elke loonwaardebepaling, te weten:

- loonwaardebepaling door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige (bijvoorbeeld gecertificeerde arbeidsdeskundige);
- op de werkplek met inbreng van de werkgever;

- op basis van een beschreven objectieve methode.

De Participatiewet bepaalt dat de methode van loonwaardebepaling waarvoor wordt gekozen in de gemeentelijke verordening wordt vastgelegd. Gekozen is voor de methodiek van Dariuz.

Dariuz adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. In de bijlage bij deze verordening wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Termijnen voor loonwaardebepaling

Vanaf 1 januari 2017 is het mogelijk om flexibele termijnen voor de loonwaardebepaling te hanteren. Deze maatregel is onderdeel van de wet vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet, die tot doel heeft om het realiseren van garantiebannen te bespoedigen. De loonwaardemeting hoeft niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) te worden verricht. De frequentie kan worden afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Zowel werkgever als werknemer houden te allen tijde de mogelijkheid om (op grond van de Awb) om een loonwaardemeting te verzoeken.

Forfaitaire loonkostensubsidie

De Wet vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet (ingangsdatum 1 januari 2017) biedt het college de mogelijkheid om gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in te zetten (Participatiewet artikel 10d, lid 5). Het doel hiervan is om de totstandkoming van een dienstverband te bespoedigen. In de re-integratieregeling Gouda 2017 zijn nadere voorwaarden omtrent de inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 22. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet) voor personen van 27 jaar of ouder.

De premie is bedoeld voor financiering van allerlei onkosten als iemand aan het werk gaat (reiskosten, kinderopvang, eerste kosten kleding, etc.).

Artikel 24 Intrekken verordening

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 25. Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen toelichting

Voortzetten toegekende voorzieningen

Het college houdt rekening met al gesloten overeenkomsten en lopende voorzieningen.