

# Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie

## Inleiding

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de Verordening loonkostensubsidie 2015. De regels bevatten onder andere het instrumentenpakket voor werkgevers. Dit instrumentenpakket is in afstemming met de regiogemeenten IJsselvechtstreek tot stand gekomen. Regionaal zijn afspraken gemaakt met het doel re-integratie instrumenten en de inzet ervan te harmoniseren. Hiermee wordt beoogd een gelijk speelveld te creëren en werkgevers een simpel, eenduidig en aantrekkelijk basisaanbod aan te bieden. Voor het overige wordt verwezen naar de betreffende verordeningen en de Participatiewet.

## Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

### Artikel 1 Doelgroep

In de beleidsregel wordt een onderscheid gemaakt tussen het instrumentenpakket voor werkgevers (hoofdstuk 2) en overige instrumenten (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 worden de slotbepalingen weergegeven.

We kennen vier doelgroepen, die een verschillende benadering nodig hebben:

- a. Inwoners met 100% arbeidsvermogen;
- b. Inwoners met tijdelijk geen 100% arbeidsvermogen;
- c. Inwoners met permanent een gedeeltelijk arbeidsvermogen
- d. Inwoners met een productiviteit anders dan arbeidsvermogen

Achter de instrumenten in deze beleidsregel staat voor wie het instrument toe te passen is, in aanvulling op de participatiewet en de verordening. Dit is aangegeven volgens bovengenoemde doelgroepindeling. Die indeling is in principe leidend. Gemotiveerd kan hiervan worden afgeweken. Al naar gelang de noodzaak kunnen de instrumenten in combinatie met elkaar of na elkaar toegepast worden.

### Artikel 2 Concurrentieverhoudingen/verdringing op de arbeidsmarkt

Verdringing op de arbeidsmarkt is van toepassing als voor de werkzaamheden binnen het afgelopen jaar nog werd betaald, of als de organisatie waarbij de werkzaamheden worden uitgevoerd, een vacature heeft openstaan voor dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden.

### Artikel 3 Ontheffing van de arbeidsverplichting

De plicht tot arbeidsinschakeling valt ruwweg uiteen in twee onderdelen: 1. de sollicitatieplicht (algemeen geaccepteerde arbeid proberen te verkrijgen) en 2. de re-integratieplicht (meewerken aan een onderzoek voor mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en gebruikmaken van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling). De gemeente kan (binnen de in artikel 9 juncto 9a van de WWB geformuleerde kaders) op bepaalde gronden ontheffing verlenen van de verplichting tot arbeidsinschakeling, namelijk als het gaat om:

*Zorg voor een of meer ten laste komende kinderen;*

Mantelzorg: wanneer het verrichten van mantelzorg niet te combineren is met het verrichten van arbeid en er geen vergoeding voor verleende zorg wordt ontvangen. Dit gaat om mantelzorg die bovenop de gebruikelijke zorg plaats vindt. Wat gebruikelijke zorg is kan per situatie verschillen. In de 'nadere regels WMO' staat beschreven hoeveel uur bovenop de gebruikelijke zorg onbetaalde mantelzorg is. De overige uren worden als 'beschikbaar voor werk' aangemerkt.

### *Medisch/psychische en sociale omstandigheden*

Ter beoordeling van de noodzaak kan er zonnodig externe advisering worden ingewonnen;

### *Noodzakelijke scholing:*

Wanneer noodzakelijke scholing niet te combineren is met het verrichten van arbeid kan het college geheel of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht verlenen.

De ontheffing kan geheel of gedeeltelijk zijn en is in beginsel altijd tijdelijk (maximaal 24 maanden).

## **Hoofdstuk 2 : Instrumentenpakket voor werkgevers**

### **Artikel 4 Proefplaatsing (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

De proefplek houdt in dat iemand met behoud van uitkering onbetaalde werkzaamheden verricht bij een werkgever. De proefplek is een voor werkgevers stimulerend middel om werkzoekenden relevante en perspectiefvolle werkervaring te laten opdoen. Daarnaast kan tijdens deze proefperiode beoordeeld worden of de werkzoekende voldoende competenties heeft voor een beoogde baan.

De proefplek kan worden ingezet als voorloper op een dienstverband. De proefplek wordt ook gebruikt in de periode dat de loonwaarde moet worden bepaald in het geval er een beroep wordt gedaan op loonkostensubsidie.

#### *Voorwaarden*

- De werkgever spreekt vooraf schriftelijk de intentie uit om belanghebbende bij goed functioneren een contract van dezelfde of grotere omvang dan minimaal zes maanden aan te bieden.
- Er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en opzet van de proefplek.

In de schriftelijk overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:

- Doel van de proefplek;
- Duur van de proefplek;
- Afspraken over werktijden en verlof;
- De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- De wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel).

#### *Duur*

De duur van de proefplek bedraagt maximaal drie maanden. Tijdens de proefplek werkt de werkzoekende onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

### **Artikel 5 Indienstnemingssubsidie (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

De indienstnemingssubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is. De werkgever krijgt voor een beperkte periode een deel van de loonkosten gesubsidieerd. De werkgever wordt gecompenseerd voor de loonwaarde die een inwoner gedurende een bepaalde periode nog niet kan leveren, omdat hij lang uit het arbeidsproces is geweest.

Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie dus niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking. Het doel van de indienstnemingssubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten.

#### *Voorwaarden*

- De subsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

- De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt minimaal zes maanden.

#### *Duur*

De indienstnemingssubsidie wordt maximaal twaalf maanden verstrekt.

#### *Hoogte*

De hoogte van de subsidie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden, maar bedraagt maximaal 50% van de werkelijke loonkosten ter hoogte van het toepasselijke Wettelijke Minimum Loon (exclusief werkgeverslasten). Gedurende het jaar wordt de subsidie afgebouwd conform onderstaand schema:

1<sup>e</sup> kwartaal 100% van 50% loon

2<sup>e</sup> kwartaal 75 % van 50% loon

3<sup>e</sup> kwartaal 50% van 50% loon

4<sup>e</sup> kwartaal 25% van 50% loon

### **Artikel 6 Loonkostensubsidie (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

Loonkostensubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen van personen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om personen die niet het wettelijk minimumloon per uur kunnen verdienen, en hierdoor niet volledig productief zijn.

Voor personen die door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij per uur wel volledig productief zijn, kan geen loonkostensubsidie worden ingezet.

#### *Voorwaarden*

- Het betreft een werkzoekende die door in de persoon gelegen factoren die niet in staat is om zelfstandig met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.
- Voorafgaand aan het dienstverband wordt tijdens de inzet van een proefplek de loonwaarde op de werkplek vastgesteld.
- Als uitgangspunt wordt landelijke richtlijn gevolgd dat er sprake moet zijn van minimaal 60% loonwaarde. Hiervan kan worden afgeweken indien uit onderzoek blijkt dat er:
  - a. Geen beter alternatief beschikbaar is en/of
  - b. Er ontwikkelperspectief wordt voorzien in deze functie

#### *Duur*

De loonkostensubsidie is in principe niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld.

#### *Hoogte*

De loonkostensubsidie is een aanvulling op het loon dat op basis van de loonwaarde wordt verdiend, tot het wettelijk minimumloon. De hoogte van de subsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. Wanneer de werknemer een Cao-loon heeft dat hoger is dan het WML dan komen de loonkosten boven WML voor rekening van de werkgever. De gemeente gaat bij het vaststellen van de loonkostensubsidie dus altijd uit van het WML.

In de loonkostensubsidie wordt daarnaast een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen. Zoals de premies werknemersverzekering. Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Dit bedrag als percentage van de loonkosten wordt als

ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

### **Artikel 7 Werkstage (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

Een werkstage kan twee doelen hebben.

1. Het screenen van werknemersvaardigheden, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie;
2. Het opdoen van specifieke kennis en werkervaring in een arbeidsmatige setting voorafgaand aan de proefplek of een dienstverband.

#### *Voorwaarden*

In een schriftelijke overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:

- Het doel van de werkstage
- Duur van de werkstage
- Afspraken over werktijden en verlof
- De werkzaamheden die uitgevoerd worden
- De wijze waarop de begeleiding plaats vindt

#### *Duur*

De duur van de werkstage bedraagt in principe 6 maanden, waarbij verlenging tot maximaal 12 maanden mogelijk is. Tijdens de werkstage werkt de werkzoekende onbetaald, terwijl zijn uitkering doorloopt.

### **Artikel 8 Persoonlijke ondersteuning: Jobcoach (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

Bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning op de werkplek waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten. Dit betekent dat het moet gaan om ondersteuning op vaste tijden en gedurende een langere periode. De jobcoach spreekt met de betreffende persoon een individueel begeleidings- en inwerkprogramma op de werkplek af. De jobcoach bewaakt afspraken tussen de werknemer en zijn werkgever en adviseert de werkgever. Het uiteindelijke doel van de jobcoach is dat degene die begeleid wordt de baan uiteindelijk volkomen zelfstandig kan uitvoeren.

#### *Voorwaarden*

Dit instrument wordt primair gekoppeld aan het instrument proefplek in combinatie met het instrument loonkostensubsidie. Alleen mogelijk met participatieplaats, werkstage als opstap naar werk.

#### *Duur*

- Proefplek/loonkostensubsidie: in eerste instantie voor de duur van maximaal drie maanden (gedurende de periode proefplek), vervolgens voor maximaal de duur van een jaar. Bij de periodieke beoordeling van de loonwaarde wordt ook de inzet van dit instrument opnieuw beoordeeld.
- Bij de overige voorzieningen/Instrumenten: in eerste instantie voor de duur van maximaal 6 maanden. Vervolgens kan dit periodiek worden verlengd.

### **Artikel 9 Ondersteuning bij leer-werktraject (doelgroep: b, c)**

#### *Doel*

Doel van de voorziening is om extra ondersteuning te bieden aan jongeren in de leeftijd van 16 tot 27 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

#### *Voorwaarden*

- Dit instrument wordt gekoppeld aan een leer-werkbaan.
- Er wordt alleen extra ondersteuning ingezet als de ondersteuning die reeds door de school of door de werkgever wordt geboden onvoldoende is.

#### *Duur*

De duur van de ondersteuning is gekoppeld aan de duur van het leer-werktraject. Tijdens leer-werkstage vinden tussentijdse evaluaties plaats, daarin dient meegenomen te worden of ondersteuning nog nodig is.

### **Artikel 10 Verwervingskosten**

#### **a) Algemene verwervingskosten (doelgroep: a, b, c)**

##### *Doel*

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een voorziening of instrument of het uitstromen naar betaalde arbeid. Bijvoorbeeld de aanschaf van (persoonlijke) gereedschappen of kleding, zoals een overall en veiligheidsschoenen voor een timmerman.

##### *Voorwaarden*

- Het moet gaan om aantoonbare en noodzakelijke kosten.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.
- Voorziening wordt eigendom van Gemeente Heerde.
- Voor reiskosten voor enkele reizen < 10 kilometer worden geen vergoedingen verstrekt.
- Voor enkele reizen > 10 kilometer kunnen, mits incidenteel en noodzakelijk naar het oordeel van de gespreksvoerder Werk vergoedingen worden verstrekt.
- Voor reiskosten samenhangend met woon-werkverkeer worden in beginsel geen vergoedingen verstrekt. Voorliggende voorzieningen voor mensen met een beperking en zelfredzaamheid/inkomen van de Inwoner wordt verondersteld toereikend te zijn.

##### *Duur*

Afhankelijk van de kostensoort.

##### *Hoogte*

Afhankelijk van de feitelijke kosten met een maximum van € 500,- per aanvraag, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopste, noodzakelijke en adequate oplossing.

#### **b) Werkplekaanpassing (doelgroep: a, b, c)**

##### *Doel*

Het vergoeden van concrete feitelijke kosten die betrekking hebben op:

- Een noodzakelijke aanpassing van de werkplek.
- De aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen.

##### *Voorwaarden*

- De vergoeding kan alleen aangevraagd worden als het dienstverband ten minste 6 maanden duurt.
- Als het gaat om een meeneembare werkvoorziening, dan moet de werknemer de vergoeding zelf aanvragen.

##### *Duur*

Niet van toepassing

### *Hoogte*

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing. Er wordt een drempelbedrag gehanteerd. Aangesloten wordt bij de normbedragen voorzieningen van UWV.

## **Artikel 11 Praktijkervaringsplekpolis (doelgroep: b, c)**

### *Doel*

In de verordening is bij een aantal instrumenten opgenomen dat het college zich voor een plaatsing ervan vergewist dat de aansprakelijkheids- en ongevallenrisico's ten behoeve van een persoon zijn afgedekt. Is dit niet het geval, dan wordt de praktijkervaringsplekpolis ingezet. Deze polis dekt schade ontstaan bij het uitoefenen van de functie van werkzoekenden die met behoud van uitkering werken.

### *Voorwaarden*

- Er is sprake van werken met behoud van uitkering.
- De werkgever heeft geen dergelijke verzekering afgesloten.

### *Duur*

Gekoppeld aan de duur van het werken met behoud van uitkering.

## **Hoofdstuk 3: Overige instrumenten**

## **Artikel 12 Scholing (doelgroep: b, c)**

### *Doel*

In principe wordt uitgegaan van de kortste weg naar werk. Scholing wordt alleen aangeboden als het zonder deze scholing niet mogelijk is om uit te stromen naar werk.

Wanneer de werkzoekende gebruik maakt van een participatieplaats en niet over een startkwalificatie beschikt, moet aan deze werkzoekende scholing of een opleiding worden aangeboden.

### *Voorwaarden*

- De te starten scholing moet aansluiten bij de mogelijkheden van de werkzoekende en de behoeften op de arbeidsmarkt en zo kort mogelijk duren.
- Scholing wordt niet ingezet als een werkzoekende in de twee jaar voorafgaand aan het verzoek om scholing een beroepsgerichte opleiding met succes heeft afgrond.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.

### *Duur*

Afhankelijk van de scholing.

## **Artikel 13 Participatieplaats (doelgroep: b, c, d)**

Voor werkzoekenden voor wie de kans op Inschakeling in het arbeidsproces gering is en die als gevolg daarvan nog niet bemiddelbaar zijn kan een participatieplaats worden ingezet. Het gaat hierbij om onbeloonde additionele werkzaamheden.

### *Voorwaarden*

Na zes maanden werken op een participatieplaats moet aan werkzoekenden zonder startkwalificatie scholing of een opleiding worden aangeboden, tenzij dit niet bijdraagt aan hun kansen op de arbeidsmarkt.

### *Duur*

Maximaal vier jaar.

### *Hoogte*

Premie: na iedere periode van 6 maanden werken op een participatieplaats wordt een premie toegekend van € 300,00. Voorwaarde Is dat iemand voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling In het arbeidsproces.

## **Artikel 14 Sociale Activering (doelgroep: b, c, d)**

### *Doel*

Onder sociale activering wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie en het voorkomen van sociaal isolement. 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 de buurt.

### *Voorwaarden*

- Sociale activering kan alleen worden ingezet omdat arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is.
- Bij trajecten gericht op arbeidsinschakeling vindt periodiek een evaluatiemoment plaats (iedere drie maanden) bij de overige trajecten eens in de zes maanden.

### *Duur*

Er wordt onderscheid gemaakt tussen activiteiten gericht op arbeidsinschakeling en gericht op participatie:

- Arbeidsinschakeling: gedurende een halfjaar, met mogelijkheid van verlenging tot een halfjaar.
- Maatschappelijke participatie: geen beperking in duur.

## **Hoofdstuk 4: Slotbepalingen**

### **Artikel 15. Hardheidsclausule**

- In gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien, beslist het college.
- Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **Artikel 16. Citeertitel**

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels re-integratie en loonkostensubsidie.

### **Artikel 17 Inwerkingtreding**

De beleidsregel treedt de dag na bekendmaking in werking en werkt terug tot 1 januari 2016.

Heerde, maart 2016.

Burgemeester en wethouders van Heerde,

, burgemeester

, secretaris.