

Beleidsregel re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Oldebroek 2015

Beleidsregel re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Oldebroek

Het college van de gemeente Oldebroek,

Gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;

Gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015;

besluit vast te stellen de volgende beleidsregel:

“Beleidsregel re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Oldebroek 2015”

Inleiding

Deze beleidsregel is een uitwerking van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de Verordening loonkostensubsidie 2015. De regel bevat onder andere het instrumentenpakket voor werkgevers. Dit instrumentenpakket is in afstemming met de regiogemeenten IJsselvechtstreek tot stand gekomen. 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 instrumenten ten behoeve van uitstroom naar werk, het instrumentenpakket voor werkgevers (hoofdstuk 3) en overige instrumenten, waarbij verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt dan wel participatie het doel is (hoofdstuk 4).

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

1. WERK: Werkzoekenden met WERK-perspectief: dat zijn de bijstandsgerechtigden die perspectief hebben op werk (trede 5 en 6 van de Participatieladder);
2. MEEDOEN: Bijstandsgerechtigden die wel kunnen MEEDOEN, maar (nog) geen perspectief hebben op betaald werk (trede 2, 3 en 4);
3. ZORG: Bijstandsgerechtigden voor wie ZORG de eerste stap is, alvorens naar een volgende stap naar een volgende stap op de participatieladder te kunnen (trede 1 en 2).

De instrumenten zoals opgenomen in hoofdstuk 2 en 3 zijn toe te passen bij werkzoekenden die zijn ingedeeld in de categorie WERK.

De instrumenten zoals opgenomen in hoofdstuk 4 zijn toe te passen bij de categorieën MEEDOEN en ZORG.

De indeling zoals hier boven genoemd 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;
- Medisch/psychische en sociale omstandigheden: ter beoordeling van de noodzaak kan er zondig 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 Gemeentelijke instrumenten

Artikel 4 Oldebroek werkt met elkaar (OWME)

Doel

Het uitgangspunt van werk boven inkomen staat centraal. Is er perspectief op werk, dan start de werkzoekende met het groepsproject OWME. Eén tot twee dagdelen per week gaat de werkzoekende in een groep met andere werkzoekenden aan de slag met het in beeld krijgen en vergroten van zijn arbeidsmogelijkheden en hij gaat concreet op zoek naar werk.

Tijdens het groepsproject vindt er een nauwe samenwerking plaats tussen de werkcoach en de accountmanager werk.

Voorwaarden

Bij de diagnose is de werkzoekende ingeschaald in de groep WERK. Het groepsproject is overigens niet alleen bedoeld voor de nieuwe instroom, maar ook voor het zittend bestand met arbeidsmogelijkheden. Ook kunnen WW-gerechtigden in de laatste drie maanden van hun WW-uitkering al meedoen met het project.

Termijn

Het groepsproject wordt één tot twee dagdelen per week gegeven, gedurende 10 weken.

Artikel 5 Persoonlijke ondersteuning (werkcoach)

Doel

Door middel van een bemiddelingstraject wordt de werkzoekende begeleid naar een passende baan/studie. De nadruk ligt hierbij op het vinden van arbeid die past bij de mogelijkheden en competenties van de werkzoekende.

Tijdens dit traject vindt er nauwe samenwerking plaats tussen de werkcoach en de accountmanager werk.

Voorwaarden

Bij de diagnose is de werkzoekende ingeschaald in de groep WERK.

Termijn

Het bemiddelingstraject loopt in ieder geval gedurende het groepsproject OWME. Ook na afronding van het groepsproject kan dit traject ingezet worden.

Hoofdstuk 3 Instrumentenpakket voor werkgevers

Artikel 6 Proefplek

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 werkplaats.

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

Termijn

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

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 7 Indienstnemingssubsidie

Doel

De indienstnemingssubsidie is een voorziening die ingezet kan worden om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot arbeidsmarkt passend is. Anders dan de loonkostensubsidie is deze subsidie 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.

Termijn

De indienstnemingssubsidie wordt maximaal twaalf maanden verstrekt.

Kostprijs

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.

Artikel 8 Loonkostensubsidie

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 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.

Termijn

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.

Kostprijs

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 werkgeverslastenopgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekering, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie.

Artikel 9 No-Risk polis

Doel

De no-riskpolis is een instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Voorwaarden

Zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.

Dit instrument kan alleen worden ingezet bij het instrument loonkostensubsidie

Termijn

Zoals opgenomen in artikel 6 lid 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en de polisvoorwaarden.

Kostprijs

Kosten no-riskpolis en exacte voorwaarden worden nog nader bepaald.

Artikel 10 Participatieplaats

Doel

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.

Termijn

Maximaal vier jaar.

Kostprijs

- Premie: Na iedere periode van 6 maanden werken op een participatieplaats wordt een premie toegekend van € 100. Voorwaarde is dat iemand voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
- Persoonlijke ondersteuning (jobcoach).

Artikel 11 Werkstage

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:

- o Het doel van de werkstage;
- o Duur van de werkstage;
- o Afspraken over werktijden en verlof;
- o De werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- o De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Termijn

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

Kostprijs

- Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.
- Persoonlijke ondersteuning (jobcoach).

Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

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 werkpleiding. 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:

- o Het instrument proefplek in combinatie met het instrument loonkostensubsidie;
- o Het instrument participatieplaats;
- o Het instrument werkstage.

Termijn

- 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.

Kostprijs

Afhankelijk van het aantal uren.

Artikel 13 Ondersteuning bij leer-werktraject

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.

Termijn

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

Kostprijs

Persoonlijke ondersteuning (jobcoach).

Artikel 14 Verwervingskosten

a) Algemene verwervingskosten

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.
- 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 werkcoach 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.

Termijn

Afhankelijk van de kostensoort.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten, waarbij gekeken wordt naar de goedkoopst adequate oplossing.

b) Werkplekaanpassing

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.

Termijn

Niet van toepassing.

Kostprijs

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.

Hoofdstuk 4 Overige instrumenten

Artikel 15 Scholing

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 afgerond.
- Deze kosten kunnen niet vanuit aan een andere voorziening worden vergoed.

Termijn

Afhankelijk van de scholing.

Kostprijs

Afhankelijk van de feitelijke kosten.

Artikel 16 Sociale Activering

Doel

Onder sociale activering wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijke zinvolle activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op 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)

Termijn

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

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

Kostprijs

Aan deze voorziening zijn geen kosten verbonden.

Artikel 17 Praktijkervaringsplekpolis

Doel

In de verordening is bij een aantal instrumenten opgenomen dat het college zich voor een plaatsing ervan vergewist dat de aansprakelijkheids- en ongevalrisico'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.

Termijn

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

Kostprijs

€ 18,00 per persoon.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 18 Inwerkingtreding

De beleidsregel treedt de dag na bekendmaking in werking, en werkt terug tot 1 januari 2015.

Artikel 19 Citeertitel

De beleidsregel worden aangehaald als: Beleidsregel re-integratie en loonkostensubsidie gemeente Oldebroek 2015

Oldebroek, 23 december 2014.

Burgemeester en wethouders van Oldebroek,

, burgemeester.

, secretaris.