

Beleidsregels Re-integratieverordening WWB

1. Inleiding

In artikel 8, eerste lid, aanhef, sub a van de Wet werk en bijstand (WWB), alsmede in artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) is bepaald dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling: de re-integratieverordening. In deze verordening legt de gemeente vast op welke wijze personen die algemene bijstand, een IOAW- of een IOAZ-uitkering ontvangen, personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet uitkeringsgerechtigden, overeenkomstig het bepaalde in de verordening, aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de, naar het oordeel van het college, noodzakelijk geachte voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering.

Ten behoeve van de uitvoering van het gemeentelijk re-integratiebeleid kan het college van burgemeester en wethouders op grond van artikel 17, tweede lid van de Re-integratieverordening WWB nadere beleidsregels vaststellen. Deze notitie voorziet daarin.

2. Beleidsregels

De beleidsregels worden, gelet op de artikelen 7, eerste lid, aanhef, sub a, 8, eerste lid, aanhef, sub a en 10 van de WWB, de artikelen 34, 35 en 36 van de IOAW en IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet en met inachtneming van de inhoud en opbouw van de Re-integratieverordening WWB, als volgt vastgesteld.

3. Algemene bepalingen

3.1 Begripsbepalingen

1. De in deze beleidsregels gehanteerde begrippen en begripsbepalingen hebben dezelfde betekenis als bedoeld in de WWB, de IOAW, de IOAZ, de Re-integratieverordening WWB en de Algemene wet bestuursrecht, tenzij daarvan uitdrukkelijk in deze beleidsregels wordt afgeweken.
2. Ten behoeve van deze beleidsregels gelden daarnaast de volgende nadere begripsbepalingen:
 - a. de verordening : de Re-integratieverordening WWB;
 - b. nota : de nota 'Voor elke niet werkende gaat een deur open' zoals op 10 juli 2007 door het college vastgesteld;
 - c. belanghebbende : degene als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de verordening;
 - d. BW : het Burgerlijk Wetboek;
 - e. CWI : het Centrum voor Werk en Inkomen;
 - f. WML : het wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - g. werkgever : onderneming die een belanghebbende op basis van artikel 9 en/of 10 van de verordening in dienst neemt, dan wel die een arbeidsplaats ter beschikking stelt, als bedoeld in artikel 8, 11 en/of 13 van de verordening;
 - h. jongere : uitkeringsgerechtigde, nigger dan wel Anw-er, jonger dan 23 jaar en niet ingedeeld in fase 1 of in de A-categorie bij het CWI;
 - i. college : het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dinkelland.

3.2 Algemeen geaccepteerde arbeid

Bij de verplichting om medewerking te verlenen aan het verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid dient, in het kader van de uitvoering van de re-integratieverordening, het volgende in acht te worden genomen:

- a. de belanghebbende is vanaf de dag van melding als bedoeld in artikel 44, tweede lid van de WWB en artikel 16a van de IOAW en IOAZ verplicht naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden;
- b. algemeen geaccepteerde arbeid is arbeid die algemeen maatschappelijk aanvaard is en is niet beperkt tot arbeid die voor de belanghebbende gangbaar, dan wel het meest passend is;
- c. de belanghebbende die van mening is dat bepaalde werkzaamheden ingaan tegen zijn integriteit kan, gemotiveerd, een beroep doen op principiële bezwaren uit levensovertuiging dan wel religie;
- d. in situaties als bedoeld in sub c, besluit het college of er, in de individuele situatie van de belanghebbende, geen sprake is van algemeen geaccepteerde arbeid.

3.3 Jongere

In het kader van de sluitende aanpak van jongeren krijgt iedere jongere binnen één maand na aanmelding bij de gemeente een aanbod voor een traject gericht op:

1. scholing in de zin van de Wet Studiefinanciering 2000;
2. scholing in de zin van hoofdstuk 3 of 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
3. arbeidsinschakeling.

3.4 Trajectplan

Het trajectplan bevat in ieder geval:

- a. de inhoud en de duur van het traject;
- b. de doelstelling van het traject;
- c. de rechten en plichten van de belanghebbende;
- d. de plichten van het college ten aanzien van de re-integratie van belanghebbende.

3.5 Subsidieplafonds

De subsidieplafonds als bedoeld in artikel 6 van de verordening worden gehanteerd volgens de opsomming in hoofdstuk 5 Financiële middelen van de nota als bedoeld in artikel 3.1, lid 2, aanhef, sub b en de gemeentelijke begroting voor het desbetreffende jaar.

4. Tegengaan verdringing en concurrentieverstoring

4.1 Hoogte vergoeding en subsidie

Het college bedingt bij de werkgever voor de door de belanghebbende te verrichten arbeid een zodanige vergoeding, dan wel verstrekt een zodanige subsidie, dat de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed.

4.2 Stage/vrijwilligerswerk

In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever wordt tenminste het doel van de stage of vrijwilligerswerk en de duur en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt vastgelegd.

4.3 Loonkostensubsidie

4.3.1 Loonkostensubsidie

Het college kan een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 9 van de verordening verstrekken, indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst (in de zin van het BW) dan wel van een ambtelijke aanstelling (in de zin van de Ambtenarenwet) van minimaal 6 maanden aaneensluitend.
- b. De maximale termijn voor de loonkostensubsidie is, inclusief verlenging, 36 maanden.
- c. De loonwaarde is minimaal 50% bij werkgevers in de private sector. De loonkostensubsidie bedraagt in deze situatie maximaal 50%.
- d. De loonwaarde is minimaal 20% bij werkgevers in de publieke sector. De loonkostensubsidie bedraagt in deze situatie maximaal 80%.
- e. De belanghebbende die aan deze voorziening deelneemt ontvangt geen aanvullende bijstand, tenzij sprake is van gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting.

4.3.2 Verstrekken loonkostensubsidie

- a. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt per kalenderjaar vastgesteld afhankelijk van de hoogte van het salaris en de loonwaarde.
- b. De loonwaarde wordt voorafgaande aan de arbeidsverhouding dan wel de verlenging van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en in de subsidieovereenkomst opgenomen.
- c. Na afloop van ieder kwartaal wordt de loonkostensubsidie, na indiening van de salarisstroken van de belanghebbende, uitbetaald aan de werkgever.
- d. Het daadwerkelijke bedrag aan loonkostensubsidie wordt op basis van het werkelijke salaris, de vastgestelde loonwaarde en met inachtneming van het bepaalde bij sub e, h, en i jaarlijks achteraf vastgesteld.
- e. Inkomsten die de werkgever ten behoeve van de belanghebbende ontvangt vanuit de Ziektewet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) c.q. de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) worden naar rato in mindering gebracht op de loonkostensubsidie.
- f. Het college behoudt zich het recht voor om tussentijds de loonwaarde aan te passen in bijzondere situaties. Er volgt dan een wijziging op de subsidieovereenkomst.
- g. Het college behoudt zich het recht voor geen loonkostensubsidie te verstrekken, indien een andere voorziening geacht wordt een kortere dan wel goedkopere weg naar arbeidsinschakeling te zijn. De werkgever wordt binnen vier weken na besluitvorming hiervan op de hoogte gesteld.
- h. De hoogte van de loonkostensubsidie voor werkgevers in de private sector is gemaximeerd op 50% van 120% van het WML, te verhogen met 25% werkgeverslasten.
- i. De hoogte van de loonkostensubsidie voor werkgevers in de publieke sector is gemaximeerd op 80% van 120% van het WML, te verhogen met 25% werkgeverslasten.

4.4 Voorwaarden werkgever

- a. De werkgever overlegt bij de subsidieaanvraag een kopie van de arbeidsovereenkomst alsmede een recent uittreksel uit het register van de Kamer van Koophandel.
- b. De werkgever overlegt per kwartaal, binnen 1 maand na afloop van het kwartaal, de loonstrookjes met betrekking tot de arbeidsovereenkomst als bedoeld in 4.3.1, sub a. Indien niet tijdig de loonstrookjes worden overgelegd, wordt de betaling van de loonkostensubsidie opgeschort.
- c. De werkgever meldt de inkomsten als bedoeld in 4.3.2, sub d en e binnen 3 maanden na afloop van het subsidiejaar aan het college.
- d. De afspraken met de werkgever worden vastgelegd in een subsidieovereenkomst.
- e. Het college behoudt zich het recht voor geen of minder subsidie te verstrekken, indien blijkt dat de werkgever zich niet aan deze voorwaarden houdt, dan wel zich niet aan de bepalingen in de subsidieovereenkomst houdt.

4.5 Participatiebanen

Ten aanzien van participatiebanen gelden de navolgende voorwaarden:

- a. De belanghebbende wordt geplaatst bij de instelling of maatschappelijke organisatie.
- b. Er mag geen sprake zijn van verdringing van een reguliere arbeidsplaats. Sprake dient te zijn van additioneel werk.
- c. De belanghebbende wordt voor een bepaalde tijd, doch voor maximaal 4 jaar, geplaatst.
- d. De belanghebbende met een uitkering op grond van de WWB, IOAW of IOAZ wordt met behoud van die uitkering geplaatst.
- e. De werkgever is verplicht de gemeente per participatiebaan een bijdrage/inleenvergoeding te betalen van minimaal € 1.500,00 per kalenderjaar.

4.6 Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het college kan aan belanghebbenden onder de navolgende voorwaarden een persoonsgebonden re-integratiebudget (Prb) als bedoeld in artikel 12 van de verordening verstrekken:
 - a. belanghebbende zet het Prb in en neemt deel aan een voorziening zoals omschreven in de verordening;
 - b. belanghebbende is uitkeringsgerechtigde;
 - c. op basis van de door de gemeentelijke accountmanager ingestelde diagnose geeft belanghebbende blijk te voldoen aan individuele voorwaarden zoals motivatie, doorzettingsvermogen, sociale vaardigheden en realistisch zelfbeeld.
2. De hoogte van het Prb wordt gesteld op maximaal € 5000,00.
3. In een periode van 24 maanden wordt het Prb éénmaal verstrekt.

4.7 Deeltijdpremie

1. Het college verstrekt ambtshalve aan personen onder de navolgende voorwaarden een deeltijdpremie als bedoeld in artikel 14, lid 1 van de verordening:
 - a. belanghebbende verricht reguliere arbeid en heeft daarnaast recht op aanvullende bijstand;
 - b. belanghebbende is geheel of gedeeltelijk ontheven van de arbeidsverplichting.
2. De hoogte van de deeltijdpremie bedraagt 25% van de inkomsten uit arbeid, met als maximum de bedragen voor de langdurigheidstoeslag als vermeld in artikel 36, vijfde lid van de wet.
3. In een periode van 12 maanden wordt de deeltijdpremie éénmaal verstrekt.
4. Het recht op een deeltijdpremie ontstaat na 6 maanden ononderbroken reguliere arbeid.

4.8 Stimuleringspremie

1. Het college verstrekt ambtshalve aan personen onder de navolgende voorwaarden een stimuleringspremie als bedoeld in artikel 14, lid 2 van de verordening:
 - a. belanghebbende heeft met goed gevolg het traject afgerond;
 - b. belanghebbende dient een aanvang te hebben genomen met een vervolgtraject.
2. De hoogte van de stimuleringspremie bedraagt:

bij een trajectduur tot 3 maanden	€ 50,00;
bij een trajectduur tot 6 maanden	€ 100,00;
bij een trajectduur tot 9 maanden	€ 150,00;
bij een trajectduur tot 12 maanden	€ 200,00.

4.9 Verplichtingen

De belanghebbende is verplicht, zoveel mogelijk onder overlegging van bewijsstukken, het college onmiddellijk mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op een deeltijdpremie dan wel op een toegekende deeltijdpremie.

5. Overige bepalingen

5.1 Hardheidsclausule

Voorzover toepassing van deze beleidsregels tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt kan het college in bijzondere gevallen afwijken van het in deze beleidsregels bepaalde en ter zake, op individuele gronden, een nadere beslissing nemen. Aan het desbetreffende van de beleidsregels afwijkende besluit van het college dient een op de individuele situatie afgestemde motivering ten grondslag te liggen.

5.2 Inwerkingtreding

1. De Beleidsregels Re-integratieverordening WWB treden in werking op 1 oktober 2007.
2. Met ingang van de in het eerste lid vermelde datum vervallen de Beleidsregels Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Dinkelland 2004.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders in de vergadering van 10 juli 2007.

De secretaris,

De burgemeester,

Drs. A.B.A.M. Damer

Mr. F.P.M. Willeme

Toelichting Beleidsregels Re-integratieverordening WWB

1. Inleiding

Behoeft geen nadere toelichting.

2. Beleidsregels

Behoeft geen nadere toelichting.

3. Algemene bepalingen

3.1 Begripsbepalingen

Behoeft geen nadere toelichting.

3.2 Algemeen geaccepteerde arbeid

- a. In de wet wordt het uitgangspunt 'werk boven inkomen' centraal gesteld. Een ieder wordt geacht zelfstandig in zijn bestaan te kunnen voorzien. Inkomensondersteuning geldt slechts indien werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort.
- b. Er kan door de belanghebbende bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid geen eisen gesteld worden aan opleidingsniveau, eerder opgedane werkervaring, beloningsniveau, tijdstip van de werkzaamheden dan wel reistijd. Indien de reistijd erg lang wordt, kan verhuizing aan de orde zijn. Ook arbeid van tijdelijke aard dient geaccepteerd te worden.
- c. Werkzaamheden die ingaan tegen de integriteit van de belanghebbende, zoals werkzaamheden die bij de belanghebbende gewetensbezwaren oproepen, kunnen buiten het begrip algemeen geaccepteerde arbeid vallen.
- d. Over het algemeen zal gelden dat aan dergelijke strikt persoonlijke omstandigheden, zoals bedoeld onder c, slechts betekenis zal worden gehecht voor zover deze zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk. Bij een beroep op gewetensbezwaren zal tevens goed gekeken worden naar de bijkomende omstandigheden, zoals de moeite die de belanghebbende heeft gedaan om tijdig een andere baan te vinden of werkloosheid te vermijden en de eventuele kansen om in de nabije toekomst een andere baan te vinden. Het gaat derhalve om een individuele toets.

De verplichting tot het verkrijgen en aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid geeft aan dat de weg naar uitstroom zo kort mogelijk dient te zijn. Het feit dat deze weg voor de belanghebbende kan leiden naar volledig ander werk dan uitgevoerd vóór het intreden van de bijstandsafhankelijkheid is niet ter zake doende. De snelste weg naar duurzame arbeid is doorslaggevend.

3.3 Jongere

Het aanpakken van de jeugdwerkloosheid is zowel landelijk als binnen de gemeente Dinkelland een speerpunt voor beleid. Jongeren die werkloos worden of zijn, worden zo snel mogelijk uitgenodigd door de gemeente om naar de re-integratiemogelijkheden te kijken. De gemeente Dinkelland streeft er naar de jongere in beeld te hebben vóór hij werkloos wordt. Dit is mogelijk door goede communicatielijnen met het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (de RMC-medewerker)/leerplichtambtenaar, de scholen in de regio en het CWI.

Idealiter wordt de jongere weer terug naar school geleid, indien de jongere geen voldoende startkwalificatie bezit. Uitgangspunt daarbij is voltijd regulier onderwijs.

Indien toeleiding naar onderwijs niet mogelijk dan wel gewenst is, zal de jongere zo spoedig mogelijk een traject aangeboden krijgen richting arbeidsinschakeling, b.v. Work First.

Voor de jongere die wacht op instroom in een opleiding zal zoveel mogelijk een stageplek gezocht worden passend bij de toekomstige opleiding.

Aanmelding bij de gemeente kan geschieden door het CWI, de school dan wel de jongere zelf. Vereiste is wel dat de jongere als werkloos werkzoekende is ingeschreven bij het CWI.

3.4 Trajectplan

Behoeft geen nadere toelichting.

3.5 Subsidieplafonds

De wet stelt dat het ontbreken van financiële middelen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag voor een voorziening. De belanghebbende heeft immers aanspraak op een voorziening op grond van de artikelen 7, eerste lid, aanhef, sub a, 8, eerste lid, aanhef, sub a en 10 van de wet. Dit houdt derhalve in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wel kan er per voorziening c.q. deelbudget een plafond worden ingebouwd. Dat betekent dat er bij het bereiken van het plafond wel gekeken moet worden naar de mogelijkheid van het inzetten van een andere voorziening. Indien dit niet mogelijk is dan wel niet gewenst, kan het zijn dat de belanghebbende op een wachtlijst wordt geplaatst voor een bepaalde voorziening.

Dit artikel laat onverlet dat een bepaalde voorziening nog wel aangeboden wordt, ondanks dat het plafond bereikt is. Vanwege bijvoorbeeld onderbenutting van andere voorzieningen, kan besloten worden de voorziening te blijven inzetten.

4. Tegengaan verdringing en concurrentieverstoring

Verdringing van regulier werk doet zich voor wanneer gesubsidieerde arbeid, stages dan wel participatiebanen tot een afname van de totale werkgelegenheid leiden. Dat is een directe vorm van verdringing. Een indirecte vorm van verdringing ontstaat als de groei van de werkgelegenheid in een bedrijf of instelling tot een verlies aan werk in andere organisaties leidt. Dit vindt plaats indien de belanghebbende werk verricht dat daarvoor uitbesteed werd aan derden.

Het gebruik maken van de re-integratievoorzieningen van de gemeente mag er niet toe leiden dat de arbeidsproductiviteit binnen een organisatie onevenredig veel stijgt ten opzichte van de arbeidskosten. Verstoring van de concurrentieverhoudingen kan hiervan immers het gevolg zijn. Deze kan zich uiten in het feit dat de organisatie een oneigenlijk marktaandeel behoudt c.q. verwerft, prijzen niet marktconform vaststelt of gunstiger leverings- en betalingsvoorwaarden biedt. Dergelijke concurrentieverstoring kan zich niet alleen voordoen binnen de marktsector, maar ook tussen sectoren. Te denken valt aan een publieke of non-profitinstelling die met inzet van gesubsidieerde arbeid onderhoudswerk in eigen beheer uitvoert dat anders door een particulier bedrijf zou zijn gedaan.

Het is echter niet zo dat belanghebbenden niet op reguliere vacatures geplaatst mogen worden. Het is juist het streven om dit te doen, omdat de kansen op uitstroom dan groter zijn. Door de hoogte van de vergoeding dan wel subsidie marktconform te berekenen, wordt vermeden dat de productiviteit onevenredig groeit ten opzichte van de loonkosten.

Voorbeeld: er is een vacature bij een werkgever en een belanghebbende wordt naar aanleiding van deze vacature geplaatst via een loonkostensubsidie. Belanghebbende heeft een loonwaarde (oftewel productiviteit) van 60%. Toepassing van marktconformiteit betekent dat de werkgever 60% van de loonkosten voor zijn rekening dient te nemen. De werkgever krijgt dus maximaal $100\% - 60\% = 40\%$ loonkostensubsidie.

Bovendien kan concurrentieverstoring zich voordoen tussen regelingen (WWB - Wsw) en tussen gemeenten. Deze laatste twee vormen van concurrentieverstoring dient voorkomen te worden door regionaal overleg tussen gemeenten en overleg met de sociale werkvoorzieningsschappen en staat derhalve buiten deze beleidsregels.

Plaatsingen zijn in principe in gelijke mate mogelijk bij werkgevers in alle sectoren. Hiermee wordt voorkomen dat de ene sector wordt bevoordeeld ten opzichte van de andere. De mogelijkheden van vergroting van de kans op arbeidsinschakeling zijn echter bepalend bij welke werkgever en in welke werkzaamheden de belanghebbende geplaatst wordt.

4.1 Hoogte vergoeding en subsidie

De activiteiten die in het kader van de re-integratieverordening worden uitgevoerd, mogen door de bedongen prijs, leverings- en betalingsvoorwaarden niet zodanig zijn dat anderen onverantwoorde concurrentie wordt aangedaan.

Het gevaar van verstoring van de concurrentieverhoudingen speelt met name tussen ondernemingen onderling. Wanneer een ondernemer meent dat een ander oneigenlijke concurrentievoordelen heeft, dan kan de ondernemer dit in een civiele procedure aanhangig maken bij de rechter. Het vorenstaande neemt niet weg dat er ook een verantwoordelijkheid bij de overheid ligt. De 'prijs' en daarmee de arbeidskosten van een deelnemer moet zodanig zijn dat de concurrentieverhoudingen niet onaantvaardbaar worden beïnvloed.

4.2 Stage/vrijwilligerswerk

Het is belangrijk onder welke voorwaarden de stage of het vrijwilligerswerk aangeboden wordt. De voorwaarden worden derhalve in een overeenkomst met de werkgever vastgelegd. Eén van de redenen waarom deze afspraken belangrijk zijn, is het gevaar dat de stage of het vrijwilligerswerk beschouwd kan worden als een arbeidsovereenkomst. Daarom is het van belang dat niet de arbeid zelf centraal staat, maar het leren werken. De stage of het vrijwilligerswerk dient gericht te zijn op het uitbreiden van de kennis, ervaring en vaardigheden van de deelnemer. Het verstrekken van een stagevergoeding kan tevens leiden tot het beschouwd worden als zijnde een arbeidsovereenkomst. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar dan moet er ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten. Ter vaststelling daarvan dient de belanghebbende de desbetreffende bonnetjes/facturen aan de gemeentelijke accountmanager over te dragen.

4.3 Loonkostensubsidie

Het instrument loonkostensubsidie is via artikel 7, vierde lid van de verordening voorbehouden aan bijstandsgerechtigden. Nugger en Anw-ers komen niet in aanmerking voor gesubsidieerde arbeid. Dat betekent dat direct voorafgaande aan de loonkostensubsidie de belanghebbende bijstandsgerechtigd dient te zijn of doorstromend vanuit een andere gesubsidieerde baan.

Het is mogelijk dat de doelgroepbepaling van belanghebbende door een verandering in het gezinsinkomen dan wel in het vermogen tijdens de loonkostensubsidieperiode in een nugger dan wel Anw-er wijzigt. Dit is niet van invloed op de inzet van de voorziening loonkostensubsidie voor de belanghebbende. Het is uiteraard wel mogelijk dat belanghebbende op dat moment andere keuzes maakt en minder uren gaat werken dan wel ontslag neemt. Belanghebbende kan deze uren niet terugkrijgen op het moment dat hij nog behoort tot de doelgroep nugger of Anw. Dat is slechts mogelijk wanneer de belanghebbende weer bijstandsgerechtigd wordt.

Personen die tijdens de loonkostensubsidieperiode onder re-integratieverantwoordelijkheid van het UWV gaan vallen (door het met terugwerkende kracht toekennen van een 'UWV-uitkering' tot vóór het ingaan van de gesubsidieerde arbeid), behoren niet meer tot de WWB-doelgroep. In deze situatie zal het college overleg dienen te plegen met het UWV met betrekking tot de financiering en het wel of niet beëindigen van de loonkostensubsidie.

Indien personen die deelnemen aan arbeid met een loonkostensubsidie tijdens deze arbeidssituatie arbeidsongeschikt worden en in de WAO/WIA (of ZW) terechtkomen, blijft de gemeente verantwoordelijk voor de re-integratie richting reguliere arbeidsmarkt voor deze personen, tot op het moment dat het dienstverband met de werkgever beëindigd wordt. Uiteraard is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie van de persoon in het bedrijf of de organisatie binnen het kader van het bestaande dienstverband.

4.3.1 Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is bedoeld als opstap naar regulier werk en derhalve bedoeld voor personen die naar verwachting binnen één á twee jaar uitstromen. Indien toch meer tijd noodzakelijk blijkt, kan tot maximaal drie jaar verlengd worden. Indien blijkt dat het in een periode van drie jaar niet lukt om naar een reguliere betaalde baan uit te stromen, is de afstand tot de arbeidsmarkt groter dan verwacht en kan de loonkostensubsidie beëindigd worden. Verlenging is mogelijk, maar met een nieuwe vaststelling van de loonwaarde en een nieuwe subsidieovereenkomst met de werkgever. De voorwaarden voor de subsidie, zoals vastgelegd in de verordening en in de beleidsregels dienen in dat geval opnieuw bekeken en vastgesteld te worden. Minimaal één keer per jaar wordt opnieuw gekeken naar de arbeidsmogelijkheden van de belanghebbende en de noodzaak voor het in stand houden van de subsidie.

De minimale loonwaarde is op 50% gesteld in de private sector, omdat volgens Europese wetgeving bij loonkostensubsidies in de private sector de subsidie maximaal 50% van de totale loonkosten mag beslaan. De minimale loonwaarde is voor de publieke sector op 20% gesteld, zodat de maximale loonkostensubsidie 80% van het salaris bedraagt.

4.3.2 Verstrekken loonkostensubsidie

De hoogte van de loonkostensubsidie (LS) is afhankelijk van het salaris van de belanghebbende (S) en de loonwaarde (LW). Er wordt een percentage van 25% aangehouden voor de werkgeverslasten. De berekening wordt dan als volgt: $LS = S \times 1,25 \times \{100\% - (LW / 100\%)\}$.

De loonwaarde wordt uitgedrukt als een percentage en geeft aan in hoeverre de persoon productief is ten opzichte van een persoon die de functie regulier, niet-gesubsidieerd beoefent.

Het meest eenvoudige voorbeeld daarvan is: als de persoon, die geplaatst is op loonkostensubsidie, 70 eenheden op een dag produceert en de reguliere norm 100 eenheden bedraagt, dan is de loonwaarde 70% (en de loonkostensubsidie bedraagt dus 30% van het salaris).

Toch is loonwaarde meer dan alleen productiviteit. In de situatie dat iemand bijvoorbeeld meer begeleiding nodig heeft dan gebruikelijk is, kan de productiviteit op zich wel voldoende zijn. De werkgever dient echter wel gecompenseerd te worden voor de extra investering in begeleiding.

Het uitgangspunt is dat de werkgever betaalt naar wat hij krijgt en de rest wordt gecompenseerd door een loonkostensubsidie. Gesubsidieerde arbeid is niet bedoeld voor het goedkoop in dienst nemen van arbeidskrachten. De plaatsing mag de concurrentieverhoudingen immers niet verstoren. Bovendien is het niet de bedoeling dat allerlei voorzieningen in de gemeente Dinkelland, of buiten de gemeente, in stand worden gehouden met financiering vanuit de WWB.

De loonwaarde is dus afhankelijk van het functioneren van de persoon (productiviteit en benodigde mate van ondersteuning) in de betreffende functie. Het is mogelijk dat de persoon in een andere functie of bij een andere werkgever beter tot zijn recht komt en de loonwaarde dus hoger is.

Het is niet altijd even eenvoudig om de loonwaarde objectief te kunnen vaststellen. Dat geldt nog sterker als het functioneren van de persoon nog onbekend is bij de gemeente en de nieuwe werkgever. Inmiddels zijn er diverse re-integratiebureaus die werken met de TNO-methodiek om de loonwaarde van een klant te kunnen bepalen.

Indien de loonwaarde sterk afwijkt van de verwachting, heeft het college de mogelijkheid de loonwaarde opnieuw vast te stellen en de subsidieovereenkomst met de werkgever te wijzigen.

De hoogte van de loonkostensubsidie is gemaximeerd op 50% (privaat) dan wel 80% (publiek) van 120% van het bruto wettelijk minimum(jeugd)loon inclusief vakantiegeld (WML). Maximering van de subsidie op een percentage van 120% WML zegt niet dat werkgevers niet meer dan 120% WML zouden mogen betalen. Er is echter een grens gesteld op de absolute subsidie.

Vanaf 1 juli 2007 geldt derhalve het volgende (op basis van een fulltime dienstverband):

100% WML incl. vakantiegeld = € 1.422,36 per maand.

120% WML = € 1.706,83 per maand. Dat is € 20.481,96 loon per jaar, inclusief vakantiegeld.

€ 20.481,96 x 1,25 = € 25.602,45 salariskosten (inclusief werkgeverslasten).

Maximale subsidie private sector : € 25.602,45 x (50% / 100%) = € 12.801,23.

Maximale subsidie publieke sector : € 25.602,45 x (80% / 100%) = € 20.481,96.

De maximale subsidie wordt verlaagd naar evenredigheid van het eventueel geldende minimumjeugdloon, parttimerfactor en het aantal maanden dienstverband in het betreffende subsidiejaar.

Er dient een subsidieovereenkomst gesloten te worden met als contractpartijen enerzijds de gemeente en anderzijds de werkgever. Wijzigingen op de overeenkomst dienen derhalve door beide partijen te worden ondertekend.

4.4 Voorwaarden werkgever

Behoeft geen nadere toelichting.

4.5 Participatiebanen

Het is belangrijk onder welke voorwaarden de participatiebaan aangeboden wordt. De voorwaarden worden derhalve in een overeenkomst met de werkgever vastgelegd. Eén van de redenen waarom deze afspraken belangrijk zijn, is het gevaar dat de participatiebaan als een arbeidsovereenkomst beschouwd kan worden. Daarom is het van belang dat niet de arbeid zelf centraal staat, maar het leren werken. De participatiebaan dient gericht te zijn op het uitbreiden van de kennis, ervaring en vaardigheden van de deelnemer. Het verstrekken van een vergoeding door de werkgever aan de werknemer kan tevens leiden tot het beschouwd worden als zijnde een arbeidsovereenkomst. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daar moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten. Ter vaststelling daarvan dient de belanghebbende de desbetreffende bonnetjes/facturen aan de gemeentelijke accountmanager over te dragen.

Met inachtneming van de volgende voorwaarden wordt voorkomen dat de plaatsing van een werkloze op het instrument participatiebaan door de rechter beschouwd wordt als reguliere arbeidsovereenkomst en wordt verdringing en concurrentievervalsing tegengegaan:

- Belanghebbende heeft een grote tot zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. Kortom, er is geen of nauwelijks sprake van loonwaarde.
- Er dient sprake te zijn van duidelijke schriftelijke afspraken met zowel de werkgever als met belanghebbende.
- Het opdoen van arbeidservaring en vaardigheden staat centraal, niet de arbeid zelf.
- Het betreft uitsluitend additionele werkzaamheden bij non-profit organisaties.

4.6 Persoonsgebonden re-integratiebudget

Bij het verlenen van een persoonsgebonden re-integratiebudget (Prb) ligt het primaat van de uitvoering bij de persoon zelf. De persoon bepaalt de weg, welke hij wenst te bewandelen, b.v. wel of geen scholing, overstap naar een ander beroep, zelfstandig of in loondienst werken etc. Daarnaast heeft de persoon ook nog de vrijheid om de passende diensten of dienstverleners te kiezen. Om te voorkomen dat er bij de gemeente de angst bestaat dat de persoon niet-adequate keuzes maakt, is het noodzakelijk om enige randvoorwaarden in te bouwen bij het verlenen van het instrument Prb. Deze moeten ook weer niet te hard en te omvangrijk zijn, omdat daarmee de keuze van de klant om zelf richting te geven aan zijn re-integratie niet meer aan de orde is. De gemeente heeft dan een te grote invloed. De gemeente Dinkelland is van mening dat de persoon in ieder geval een bijstandsgerechtigde moet zijn. Daarnaast worden de personen nog beoordeeld op een aantal 'zachte' kenmerken, zoals motivatie, realistisch zelfbeeld, sociale vaardigheden en doorzettingsvermogen. De beoordeling op deze 'zachte' kenmerken is lastig en een mogelijk struikelblok. Om persoonlijke en mogelijk suggestieve beoordelingen uit te sluiten beschikt de gemeentelijke accountmanager over een diagnose-instrument: de Werk en Competentiemodule.(WCM). Hiermee kan een indicatie worden gegeven over de kenmerken van de persoon. Verder is het van belang dat aan de hoogte van het Prb een plafond wordt toegekend. In de gemeente Dinkelland wordt het maximum voor een Prb gesteld op € 5000,00. Uit ervaring met de hoogte van kosten voor een uitstroomtraject en de benchmarkgegevens van andere gemeenten blijkt dat dit plafond als een goed gemiddelde kan worden aangemerkt.

4.7 Deeltijdpremie

De deeltijdpremie is bedoeld voor personen die (regulier) deeltijdwerk hebben aanvaard en geheel of gedeeltelijk ontheven zijn van de arbeidsverplichting. Daarbij valt te denken aan personen die vanwege medische redenen of zorgplicht zijn vrijgesteld van (een gedeelte van) de arbeidsverplichting. In de praktijk zal het veelal gaan om personen die gedeeltelijk zijn vrijgesteld, omdat personen die geheel zijn ontheven wegens omstandigheden niet in staat zijn tot arbeid.

De hoogte van de deeltijdpremie bedraagt 25% van de inkomsten uit arbeid met als maximum de norm voor de langdurigheidstoelage (voor 2007: € 478,00 voor gehuwden, € 430,00 voor alleenstaande ouders en € 336,00 voor alleenstaanden).

4.8 Stimuleringspremie

De stimuleringspremie is bedoeld als beloning voor personen die met goed gevolg een traject hebben afgesloten. De personen die aan dit soort trajecten zullen deelnemen, hebben meestal een meervoudige problematiek. Voorbeelden van trajecten in dit verband zijn o.a. (korte) scholingstrajecten, verhoging van motivatie en/of zelfbeeld van de belanghebbende, m.n. employability activiteiten binnen Work First. De reden voor een beloning is om de ingezette motivatie bij deze, vaak moeilijk te activeren personen, aanwezig te houden. Naast het sanctioneren van ongewenst gedrag, hetgeen is vastgelegd in de maatregelenverordening, ligt het in de rede om gewenst gedrag te belonen.

In het trajectplan wordt een doelstelling vastgelegd waarmee de belanghebbende tijdens de plaatsing op deze voorziening de komende tijd aan het werk gaat. Het behalen van de doelstelling geldt als voorwaarde voor de premieverstrekking. Hierbij kan gedacht worden aan het veranderen van een bepaald gedragspatroon of het verbeteren van het functioneren. De gemeentelijke accountmanager dient dit zo specifiek mogelijk vast te leggen in het trajectplan, teneinde toetsing op het recht op de premie te kunnen objectiveren. Tevens dient uit het trajectplan te halen zijn welke doelstelling als voorwaarde voor de premie geldt, omdat doorgaans zowel lange- als korte termijndoelstellingen in het trajectplan vermeld staan. De doelstelling dient reëel en haalbaar te zijn binnen het aangegeven tijdsbestek en aan te sluiten bij de ontwikkeling van de belanghebbende, gericht op vergroting van de mogelijkheden voor arbeidsinschakeling.

De hoogte van de stimuleringspremie is een vast bedrag. De duur van het te volgen traject bepaalt de hoogte van de premie. Dit is in het tweede lid van dit artikel vastgelegd.

4.9 Verplichtingen

De hier vermelde zinsnede zal in de beschikking tot verlening van de deeltijdpremie worden opgenomen.

5. Overige bepalingen

5.1 Hardheidsclausule

Op grond van dit artikel kan het college in niet krachtens deze beleidsregels voorziene situaties en voorzover toepassing van deze beleidsregels tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, op individuele basis naar bevind van zaken handelen en beslissen. Aan het desbetreffende van de beleidsregels afwijkende besluit van het college dient een op de individuele situatie afgestemde motivering ten grondslag te liggen, waaruit duidelijk moet blijken waarom de hardheidsclausule in de concrete situatie is toegepast. In de beschikking dient de nadere aanduiding van de bijzondere situatie en de motivering die op grond hiervan tot het van de in de beleidsregels afwijkende besluit heeft geleid te worden vermeld. Het gebruik maken van de hardheidsclausule moet als een uitzondering en niet als een regel worden beschouwd.

5.2 Inwerkingtreding

Behoeft geen nadere toelichting.