

UITVOERINGSREGELS RE- INTEGRATIE

WWB, Wij, IOAW en IOAZ

Versie april 2011

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
1. DE DOELGROEP	4
1.1 Onderscheid in klantprofielen	6
1.2 Nuggers en ANW-ers	7
1.3 Werkplein Parkstad Limburg	10
2. SLUITENDE AANPAK	12
3. SPECIFIEKE VOORZIENINGEN	14
3.1 Uitvoeringsregels, zoals bedoeld in art. 5, 6, 7-en 8 re-integratieverordening	14
3.1.1 Algemeen	14
3.1.2 Werken met subsidies	15
3.1.3 Werken met behoud van uitkering	18
3.1.4 Werkstage	21
3.1.5 Werkgeversarrangement	22
3.2 Educatie	23
3.3 Instrumentarium UWV WERKbedrijf	24
3.4 Premies	26
3.4.1 Soorten premies	26
3.4.2 Algemene uitgangspunten premiebeleid	26
3.4.3 Specifieke uitgangspunten premiebeleid	27
3.4.4 Aanvraag en uitbetaling van de premies	28
3.5 Specifieke kostenvergoeding	28
4. Bijlage UITVOERINGSREGEL LOONKOSTENSUBSIDIE NAAR LOONWAARDE 2011	

INLEIDING

De WWB geeft de gemeenten een zogenaamde ondersteuningsopdracht op maat. Dat wil zeggen dat de gemeente verantwoordelijk is voor het aanbieden van voorzieningen voor klanten die niet op eigen kracht aan de slag komen en voor een evenwichtig aanbod aan verschillende groepen. De klant daarentegen heeft een aanspraak op ondersteuning door de gemeente. Deze ondersteuning omvat ook voorzieningen als scholing, loonkostensubsidie, sociale activering, premies, kinderopvang, stages, voorlichting of jobcoaching.

Deze opdracht aan de gemeente en aanspraak van de klanten dient neergelegd te worden in een door de Raad vastgestelde re-integratieverordening zoals artikel 8 van de WWB dat vereist.

De re-integratieverordening WWB regelt een aantal zaken op hoofdlijnen. Nadere uitwerking hiervan is dan ook noodzakelijk. Onderhavige uitvoeringsregels Re-integratie Wet werk en bijstand voorzien hierin.

Toen de Wet Werk en Bijstand in 2004 van kracht werd hebben de Parkstadgemeenten de uitvoeringsregels en verordeningen met elkaar afgestemd waarna de raden daarover een besluit hebben genomen. Sinds 2004 zijn de verordeningen en uitvoeringsregels regelmatig geactualiseerd naar aanleiding van nieuwe wetgeving, jurisprudentie, nieuwe beleidsinzichten en andere omstandigheden. Dit heeft er toe geleid dat de uitvoeringsregels en verordening re-integratie van de Parkstadgemeenten uit elkaar zijn gegroeid. Dit klemmt doordat de Parkstadgemeenten de inkoop van trajecten voor de doelgroepen genoemd in de WWB vaak gemeenschappelijk aanbesteden. Tevens is er sprake van een regionale infrastructuur, waarbij klanten uit de diverse Parkstadgemeenten bij en met elkaar werken en leren in instellingen als d'r Sjtjel, het Arcus College en het RIMO.

Vanuit de behoefte aan rechtsgelijkheid leidt dit in de uitvoering tot fricties doordat individuele deelnemers van de diverse gemeenten binnen een zelfde traject geconfronteerd worden met verschillen in de rechten en plichten. Voor de uitvoerders van de trajecten is dit vaak moeilijk uit te leggen. Dit was aanleiding om de bestaande uitvoeringsregels en verordeningen in 2010 met elkaar af te stemmen. De voorliggende uitvoeringsregels zijn het resultaat van de ambtelijke afstemming door de Parkstadgemeenten.

1. DOELGROEP

De gemeente draagt een algemene zorg voor de re-integratie en participatie van al haar burgers. Gelet op de huidige mismatch en de komende krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om te investeren zodat eenieder in staat gesteld wordt om naar zijn/haar mogelijkheden te scholen en/of te participeren. Investeren in mensen staat centraal bij het re-integratie en participatiebeleid. Het motto 'meer Parkstadstedelingen doen mee' is daarbij meer dan een slogan. Het is een voorwaarde voor een sterke en dynamische samenleving in en voor Parkstad. 'Iedereen doet mee' en 'iedereen kan wat' naar zijn eigen mogelijkheden zijn daarbij de uitgangspunten. Het hoogst haalbare voor elke Parkstedeling bepaalt uiteindelijk de grenzen binnen dat activerende en stimulerende beleid.

Participatie is een ruim en veelzijdig begrip. De focus van participatie richt zich primair op het bereiken en behouden van economische redzaamheid. Het stelt mensen in staat in hun eigen inkomen te voorzien en biedt bovendien mogelijkheden voor integratie. Echter: lang niet voor iedereen is economische zelfstandigheid een te realiseren perspectief, zeker niet op de kortere termijn. Voor deze groep mensen zijn er andere vormen van participatie, die hoe dan ook wel altijd gericht zijn op een actieve betrokkenheid van de burger bij de Parkstadse samenleving. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat al deze vormen van participatie in essentie steeds gericht zijn op mens- en talentontwikkeling en dus altijd het perspectief van doorgroei in zich dragen.

De gemeente heeft een expliciete re-integratieverantwoordelijkheid voor bijstandgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw-uitkering. Het is aan de gemeente om te beoordelen, mede met behulp van het advies van het UWV Werkbedrijf, of betrokkene op eigen kracht in staat is algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden of dat betrokkene ondersteuning nodig heeft richting arbeidsinschakeling. In dat laatste geval is de gemeente vervolgens verantwoordelijk voor het leveren van deze ondersteuning in de vorm van voorzieningen. Deze kunnen bestaan uit onder meer scholing, loonkostensubsidie, gesubsidieerde arbeid, sociale activering, premies, kinderopvang en stages.

Het UWV WERKbedrijf heeft een expliciete re-integratieverantwoordelijkheid voor verzekerden in het kader van de WW, WIA en Wajong. Echter dat ontslaat de gemeenten niet van de algemene zorg voor re-integratie en participatie van al haar burgers. Om niet te conflicteren met de verantwoordelijkheden van onze ketenpartners stellen we hierin kaders. Het actuele beleid rondom NUG en prioritaire doelgroepen (zoals sluitende aanpak jongeren) stellen deze kaders.

De kosten of eventueel aanvullende kosten van het re-integratie-/participatietraject komen voor rekening van de gemeente, echter met dien verstande dat boven een inkomens- en vermogensgrens van 150% van het wettelijk minimumloon de kosten voor rekening van de cliënt zelf blijven. Deze groep wordt geacht de kosten van re-integratie zelf te kunnen dragen. Daarbij gelden in het geval van de doelgroep NUG de hiervoor gestelde richtlijnen.

Participatieladder

Iedereen doet mee en levert naar beste kunnen en vermogen een maatschappelijke bijdrage aan Parkstad; indien mogelijk gericht op het bereiken van economische redzaamheid en zelfstandigheid. En is dit (voorlopig) te hoog gegrepen dan zijn educatieve en/of sociale redzaamheid de alternatieven. Met name voor deze groep mensen is de stap naar betaald werk groot. Maatschappelijke participatie en sociale activering zijn dan een prima alternatief. Indien mogelijk als tussenstation of (noodgedwongen) als eindstation. Om de weg naar werk, die iemand aflegt en om de resultaten van onze inspanningen hierbij goed in beeld te hebben is in 2010 de participatieladder geïntroduceerd.

De participatieladder gaat uit van de feitelijke activiteiten die iemand onderneemt en de mogelijkheden die er zijn om door te groeien op de ladder (competentieontwikkeling). Bedoeling is dat participatievoorzieningen worden ingezet om (latent) aanwezige competenties bij de burgers te benutten en (verder) te ontwikkelen. Het hoogst bereikbare niveau daarbij is betaald werk (economische redzaamheid); het laagste niveau is het helemaal ontbreken van zelfredzaamheid. Het niveau en de groei in het niveau van participatie van de klant kan aan de hand van de participatieladder stelselmatig worden gevolgd.



Figuur 1: Participatieladder

De participatieladder is door gemeentes (VNG) zelf ontwikkeld, als antwoord in de discussie over de effectiviteit van re-integratie en inburgering. Het maakt de resultaten van ons werk zichtbaar. Daarnaast is de gemeente verplicht de voorgang te rapporteren in het kader van de statistiek re-integratie (SRG). De participatieladder sluit hier naadloos bij aan.

Bij klantcontacten wordt een soort "foto" van de klant gemaakt, waarbij de mate van participatie wordt bepaald en vastgelegd. In 2011 zijn alle bijstandgerechtigde klanten ingedeeld op de participatieladder.

1.1. Onderscheid in klantgroepen

Uitgangspunt bij de indeling in klantprofielen in ISD BOL is de verdeling van de klanten in de A en B stroom via het UWV WERKbedrijf. Daarnaast wordt het klantenbestand van ISD BOL, afhankelijk van mogelijkheden en beperkingen verdeeld in een groep actieve klanten en een groep pauzeklanten. Op basis van deze twee verdelingen kunnen de klantprofielen worden vastgesteld.

De casemanager bepaalt de indeling in klantprofielen mede met behulp van de indeling door het UWV WERKbedrijf. Aangezien de casemanager de regiefunctie uitvoert, zal de casemanager bepalen welk klantprofiel van toepassing is. Vanuit dit klantprofiel kan de casemanager vervolgens bepalen welke re-integratie instrumenten kunnen worden ingezet. Ook voor deze inzet ligt de verantwoordelijkheid bij de casemanager. De indeling van de klanten door het UWV WERKbedrijf in A of B stroom en de indeling in de groep actieve klanten of pauzeklanten, is voor de casemanager een hulpmiddel of aanwijzing voor de indeling van de klant in een klantprofiel.

Vooralsnog worden zes klantprofielen onderscheiden:

- A1 Klantprofiel direct bemiddelbaar, maximaal 3 maanden
- A2 klantprofiel re-integratie
- B1 Klantprofiel activering
- B2 Klantprofiel zorg
- C1 Klantprofiel pauze (kort)
- C2 Klantprofiel pauze (lang)

De indeling in klantprofielen wordt gekoppeld aan de A of B stroom, geïndiceerd door de intake medewerkers bij het UWV WERKbedrijf. Klanten die behoren tot de A stroom worden geschikt geacht te kunnen werken. Klanten die behoren tot de B stroom worden geacht tijdelijk niet geschikt te zijn om te kunnen werken. Klanten in de B stroom dienen een tussenstap op het gebied van activering en/of zorg te maken. Klanten die tijdelijk niet kunnen deelnemen aan werk, re-integratie, activering of zorg behoren tot het klantprofiel C.

De verdeling van het klantenbestand in een actief of inactief bestand is gebaseerd op de indeling in klantprofielen. Klanten die behoren tot de klantprofielen A1, A2, B1 en B2 behoren tot het bestand met actieve klanten. Klanten die behoren tot het klantprofiel C1 en C2 behoren tot het bestand met inactieve klanten.

A1 Direct bemiddelbaar

Klanten die behoren tot het klantprofiel A1 worden geacht zelfstandig werk te kunnen vinden, met ondersteuning van het UWV WERKbedrijf. Voorgesteld wordt om een termijn van drie maanden te hanteren voor de klanten die het klantprofiel A1 horen. In deze periode vindt bemiddeling en ondersteuning door het UWV WERKbedrijf plaats. Na drie maanden, zonder succesvolle uitstroom, wordt de klant in het profiel A2 geplaatst.

A2 Re-integratie

Klanten die behoren tot het klantprofiel A2 worden geacht te kunnen werken. Deze klanten hebben echter ondersteuning nodig in de toeleiding naar de arbeidsmarkt. De inzet van trajecten gericht op werk of de inzet van een werkervaringsplaats is aan de orde.

B1 Activering

Klanten die behoren tot het klantprofiel B1 dienen een tussenstap op het gebied van activering te maken voordat werk of re-integratie aan de orde is.

B2 Zorg

Klanten die behoren tot het klantprofiel B2 worden niet in staat geacht deel te nemen aan werk of re-integratie richting arbeidsmarkt vanwege persoonlijke omstandigheden. Deze klanten zijn aangewezen op zorg.

C1 Pauze kort

Klanten die behoren tot het klantprofiel C1 worden tijdelijk niet in staat geacht deel te nemen aan de arbeidsmarkt of traject. Arbeidsverplichtingen zijn niet van toepassing. Dit profiel is van toepassing voor klanten die korter dan 2 jaar tot de groep pauzeklanten behoren. Deze klanten hebben binnen 2 jaar mogelijk wel weer perspectief op de arbeidsmarkt, waardoor arbeidsverplichtingen weer van toepassing kunnen zijn en instrumenten kunnen worden ingezet.

C2 Pauze lang

Klanten die behoren tot het klantprofiel C2 worden langdurig niet in staat geacht deel te nemen aan de arbeidsmarkt of traject. Arbeidsverplichtingen zijn niet van toepassing. Dit profiel is van toepassing voor klanten die langer dan 2 jaar tot de groep pauzeklanten behoren. Deze klanten hebben binnen 2 jaar mogelijk geen perspectief op de arbeidsmarkt.

1.2. Nuggers en ANW-ers

Aanleiding

Vanwege de komende vergrijzing is het uitgangspunt van de (rijks)overheid dat iedereen die kan werken, zoveel mogelijk aan het werk moet.

Zij die niet zelf in staat zijn werk te vinden, kunnen hierbij ondersteuning krijgen van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), inmiddels het WERKbedrijf.

Afhankelijk van hun inkomenspositie en de noodzaak tot verdergaande ondersteuning, kunnen deze werkzoekenden aanvullende ondersteuning krijgen van UWV en/of gemeente. Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand begin 2004, is bepaald dat gemeenten bij de ondersteuning van de werkzoekenden tot een evenwichtige benadering moeten komen, waarbij aan alle groepen waarvoor de gemeenten verantwoordelijk is, hulp wordt geboden.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) hebben afgesproken tot en met 2011 35.000 mensen zonder werk en zonder uitkering aan betaald werk te helpen.

Ook de Portefeuillehouders Werkgelegenheid Parkstad Limburg hebben vastgesteld dat wil men de economische structuur in de regio verbeteren en kunnen voldoen aan de afspraken in de sectorconvenanten, het aanboren van nieuwe doelgroepen absoluut noodzakelijk is. Regionaal is afgesproken om tot 2012 per jaar 200 Nuggers naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Dit wordt ook in het Ketenjaarplan Werkplein Parkstad Limburg (CWI/UWV-gemeenten) opgenomen.

Inleiding

Reeds eerder is landelijk en zeker ook regionaal vastgesteld dat er sprake is van een (grote) mismatch tussen hetgeen de arbeidsmarkt vraagt en hetgeen het beschikbare arbeidspotentieel te bieden heeft.

In de regio Parkstad Limburg is het uitvoeringsprogramma Kennis, Onderwijs en Arbeidsmarkt in uitvoering. Hierin zijn 5 speerpunten opgenomen, welke zijn en worden uitgewerkt in sectorconvenanten. Vastgesteld is dat werkzoekenden in deze regio veelal niet voldoen aan (opleidings-)kwalificaties die nodig zijn om aan de huidige en toekomstige vraag in deze (kans-)sectoren te kunnen voldoen.

Er dient dan ook geïnvesteerd te worden in de kwalificaties, c.q. het opleidingsniveau, van uitkeringsgerechtigden, maar ook in nieuwe doelgroepen als de Nuggers.

Opdracht Gemeente

De gemeente draagt op grond van de WWB een algemene zorg voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een Anw-uitkering. Het is aan de gemeente om te beoordelen, mede met behulp van het advies van het UWV WERKbedrijf, of betrokkene op eigen kracht in staat is algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden of dat de betrokkene ondersteuning nodig heeft richting arbeidsinschakeling. In dat laatste geval is de gemeente vervolgens verantwoordelijk voor het leveren van deze ondersteuning in de vorm van voorzieningen. Deze kunnen bestaan uit onder meer scholing, loonkostensubsidie, gesubsidieerde arbeid, sociale activering, premies, kinderopvang en stages. Aan de vormgeving en de mate waarin deze voorzieningen worden ingezet stelt de WWB geen eisen. Hierdoor kan de gemeente de ondersteuning optimaal afstemmen op andere gemeentelijke beleidsterreinen zoals zorg en onderwijs, en op de lokale arbeidsmarkt.

Doelgroep

Niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, de zogenaamde Nuggers, vormen een belangrijke, maar vaak verwaarloosde doelgroep van het arbeidsmarktbeleid.

Op grond van artikel 6 WWB, wordt onder Nuggers verstaan:

"de persoon, jonger dan 65 jaar, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en die geen recht heeft op een uitkering op grond van deze wet of de Wet investeren in jongeren, de Werkloosheidswet, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Toeslagenwet, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheids-criteria, de Algemene nabestaandenwet dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt".

Uit onderzoek blijkt dat Nuggers een zeer specifieke groep vormen. Ruim 2/3e is vrouw, ruim 20% niet westerse allochtoon, relatief jong, hebben weliswaar verouderde werkervaring, maar zijn wel goed opgeleid. Ze zijn gemotiveerd om te werken en de helft van de Nuggers is (vrijwel) direct inzetbaar. Hun wens gaat met name uit naar deeltijd werk, vooral in de sectoren zakelijke dienstverlening, gezondheidszorg en detailhandel.

De niet-uitkeringsgerechtigde en degene met een Anw-uitkering kunnen net als de uitkeringsgerechtigde aanspraak maken op ondersteuning door de gemeente bij zijn re-integratie. Het is aan de gemeente om te bepalen óf betrokkene daadwerkelijk een traject nodig heeft om op de arbeidsmarkt aan de slag te komen en zo ja, welk aanbod passend is. Hierbij geldt net als voor de uitkeringsgerechtigde dat het moet gaan om de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie.

Regionale speerpunten

Zoals eerder aangegeven is in de regio Parkstad Limburg het uitvoeringsprogramma Kennis, Onderwijs en Arbeidsmarkt in uitvoering, waarin 5 speerpunten zijn opgenomen:

- Zorg
- Nieuwe Energie en techniek
- Toerisme en recreatie
- Detailhandel
- Stimuleren ondernemerschap

Dit zijn de sectoren waarvan regionaal is afgesproken dat hierin geïnvesteerd wordt, om uiteindelijk de economische structuur in deze regio te kunnen verbeteren. De verwachting is dat dit de 'kanssectoren' voor de komende jaren worden en dat wij ons als Sociale Dienst op deze sectoren (en sectorconvenanten) moeten richten. Niet alleen met onze doelgroep WWB-ers maar ook met de doelgroep Nuggers.

Onze regio gaat (tegenwoordig) echter verder dan de regio Parkstad Limburg. Steeds meer wordt er samengewerkt op Zuid-Limburgse schaal. Het leer-/werkloket functioneert eveneens voor Zuid-Limburg én de speerpuntsectoren, op basis waarvan sectorconvenanten voorliggen, zijn ook ingebed op het niveau van Zuid Limburg.

Zo is het speerpunt voor Sittard Geleen de sector 'Logistiek' en Retail en horeca voor Maastricht.

Daarnaast zijn er altijd (andere) structurele tekortberoepen, waar we kleinschalig op kunnen insteken.

Jongeren

Jongeren (tot 27 jaar) vormen in de regio Parkstad Limburg een prioritaire doelgroep. In de Werkpleinen van Heerlen en Kerkrade is voor de sluitende aanpak van deze doelgroep het Jongerenloket ingericht. De werkwijze in dit loket is gericht op voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het bevorderen van het bereiken van een startkwalificatie door jongeren. Hiervoor zijn er (intensieve) samenwerkingsverbanden met scholen (o.a. Arcus College en de

Praktijkschool), Bureau Voortijdig Schoolverlaten (VSV), Bureau Jeugdzorg, Licom (WSW), de gemeenten en het UWV (Werkbedrijf) opgezet.

Het Nuggersbeleid mag deze werkwijze natuurlijk niet doorkruisen. Dit betekent dat Jongere Nuggers (tot 27 jaar), zich voor een re-integratievoorziening bij het Jongerenloket op het Werkplein moeten melden. Van daaruit zal een sluitende aanpak opgezet worden, waarbij de werkwijze zoals die bij uitkeringsgerechtigde jongeren ingezet wordt, gevolgd wordt.

Uitgangspunten van re-integratiebeleid

Startpunt van een re-integratietraject voor een Nugger is altijd het re-integratie advies, c.q. het actieplan van het UWV WERKbedrijf.

Wanneer een Nugger om ondersteuning en/of een voorziening vraagt, zal dit traject in eerste instantie gericht moeten zijn op toeleiding naar één van de 5 regionale speerpunten;

Bij voorkeur wordt aansluiting gezocht bij de regionale structuur, in casu het Leerwerkloket van het Werkplein Parkstad Limburg;

Wanneer er voor de betrokken Nugger geen geschikt Leerwerktraject voorhanden is, is een regulier ingekocht re-integratietraject aan de orde. Ook dit traject dient gericht te zijn op toeleiding naar één van de vijf regionale speerpunten;

Wanneer ook dit niet mogelijk is, is een maatwerktraject mogelijk bij een andere aanbieder, waarbij ook dit traject gericht dient te zijn op toeleiding naar één van de vijf regionale speerpunten;

Wanneer ook dit niet mogelijk is, dient het traject gericht te zijn op het behalen van een startkwalificatie;

Bij trajecten voor Nuggers kunnen geen loonkostensubsidies ingezet worden.

Loonkostensubsidies worden in de regio Parkstad Limburg ingezet om het gebrek aan arbeidsproductiviteit (van een WWB-gerechtigde) voor de werkgever te kunnen overbruggen.

Voor Nuggers kunnen stages en werkervaring ingezet worden om het gebrek aan arbeidsproductiviteit te overbruggen.

1.3. Werkplein Parkstad Limburg

We werken in de regio Parkstad Limburg in Werkplein Parkstad Limburg met verschillende partners samen. Daarin zijn 2 elkaar aanvullende bewegingen leidend:

1. de vraag van werkgevers staat centraal. Gezamenlijke inspanning en expertise verduidelijken de regionale vraagkant van de arbeidsmarkt.
2. de werkzoekende heeft behoefte aan ondersteuning. De vraag van werkgevers bepaalt welke kansen er zijn voor werkzoekenden. De competenties en scholingsmogelijkheden van de werkzoekenden zijn leidend voor de investeringen van de partners in de klanten.

Om de arbeidsmarktkansen te vinden en te volgen wordt op regionale (Zuid-Limburgse) schaal samengewerkt. Leidend daarin is de vraaggerichte werkgeversbenadering via Samenwerkende Werkpleinen Zuid-Limburg (SW-ZL). Dit integrale team zorgt voor het ophalen en vertalen van de grote werkgeversvraag.

Belangrijk is de nauwe aansluiting en samenwerking tussen de gewestelijke Werkpleinen en SW-ZL. Een intensieve wisselwerking maakt duidelijk welke vraag er bij werkgevers is en welk aandeel daarvan ingevuld kan worden door de partners rondom de gewestelijke Werkpleinen. Het expliciteren van de vraag is belangrijk om goed te kunnen anticiperen op de behoefte van werkgevers. Door tijdig te investeren in re-integratie en scholing wordt de brug gemaakt tussen vraag en aanbod.

In de Werkpleinen zorgen geïntegreerde teams (gemeenten en UWV) voor de aanbodversterking van en dienstverlening aan elkaars klanten. Daarmee komt een ontschotte dienstverlening een stuk dichterbij.

Ervaringscijfers wijzen uit dat de aanpak direct aan de “kop van het proces” leidt tot minder instroom en snellere uitstroom. Jongeren tot 27 jaar bedienen we in het jongerenloket. Het jongerenloket is het instrument om jongeren te bewegen terug naar school te gaan, dan wel om jongeren aan werk te helpen. Daarnaast kan aan kwetsbare jongeren goed afgestemd hulp worden geboden (zie 2. sluitende aanpak).

Voor de doelgroep ouder dan 27 jaar is nadrukkelijk gekozen voor een verdeling naar branches om de aansluiting tussen werkgeversadviseurs en werkcoaches te verbeteren met als resultaat een hogere uitstroom. Er zijn drie branchegerichte resultaatverantwoordelijke eenheden (RVE-teams):

1. horeca, detailhandel en zorg;
2. zakelijke dienstverlening (met o.a. onderwijs, administratie, ICT);
3. techniek, industrie en bouw (incl. logistiek en transport).

2. SLUITENDE AANPAK

Binnen Parkstad heeft de sluitende aanpak voor jongeren prioriteit. De positie van jongeren op de arbeidsmarkt is zorgwekkend. De dalende werkgelegenheid raakt met name die jongeren die zonder voldoende startkwalificaties het onderwijs verlaten. Daarnaast is er ook een groep jongeren die op grond van hun beperkingen maar moeizaam een plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen, laat staan houden. In de regio Parkstad behoort jaarlijks een groep van enkele honderden jongeren tot de risicogroep. Als we nu niet investeren in deze groep dan wordt voor hun een basis gelegd van een grote afstand tot de arbeidsmarkt en hebben zij op latere leeftijd een verhoogd risico om tot de harde kern van langdurig werklozen te behoren. Het AB Parkstad heeft derhalve het besluit genomen om te komen tot een Sluitende aanpak inzake de bestijding van jeugdwerkloosheid in de regio Parkstad Limburg.

De doelgroep betreft jongeren in de leeftijd van 16 (partieel leerplichtig) tot 27 jaar die tot de doelgroep kwetsbare jongeren behoren. Onder de doelgroep kwetsbare jongeren verstaan we jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten en/of jongeren die op grond van hun beperkingen van verstandelijke, psychische, lichamelijke en/of sociale aard niet zonder ondersteuning duurzaam naar hun maximale mogelijkheden kunnen participeren.

In 2006 en 2008 zijn pilots (experimentele uitvoeringseenheden) rondom de sluitende aanpak voor jongeren binnen de Werkpleinen in Parkstad gevormd. Deze pilots bieden de nodige experimenteerruimte om, naast de reeds bestaande voorzieningen en samenwerking (UWV/Sociale Diensten Parkstad/VSV/ROC), ervaring op te doen die uiteindelijk moet leiden tot een structureel samenwerkingsverband tussen de instellingen en organisaties. De samenwerking wordt vorm gegeven binnen een jongerenloket. Vanuit de pilots is gebleken dat de integrale samenwerking synergie tot stand brengt. Alleen zouden we voor onze jongeren nooit de behaalde resultaten hebben bereikt, dat geldt ook voor onze partners. Door de samenwerking en het gebruik van elkaars kennis, kunde en middelen volgt de maatwerkoplossing voor iedere jongere.

Vanuit de pilots blijkt dat we nog te weinig in preventie investeren. Preventie kun je hierin het beste lezen als voorkomen dat iemand zich bij het jongerenloket MOET melden. Met name bij kwetsbare jongeren is hier veel winst in te behalen.

Op basis van de successen en kansen (preventie) wordt binnen het jongerenloket de integrale en systeemgerichte aanpak verankerd. De partners die voor een sluitende aanpak noodzakelijk zijn krijgen hun plek binnen het jongerenloket. Zo ontstaat doorzettingsmacht en een breed gedragen commitment (bij al onze partners) voor de maatwerkaanpak van de problematiek van iedere jongere. Deze werkwijze biedt voor iedere jongere (en met name voor de kwetsbare jongeren) een sluitende aanpak.

Naast een intensieve samenwerking met partners, betekent dit ook een versterking van de preventieve aanpak. De preventieve aanpak houdt een wijziging in denken en handelen van ons allen in; *'van claim naar ondersteuning'*. We wachten dus niet meer totdat een jongere

een uitkeringsclaim op ons legt in kader WIJ (of nWAJONG¹), maar bieden de oplossing op het moment dat dit nodig is. De nWAJONG en het participatiebudget bieden ons die ruimte, of beter gezegd deze regelingen streven hier ook naar. We verliezen hierbij wel niet de verantwoordelijkheden van onze partners uit het oog en spreken iedere partij (onderwijs, jeugdzorg, etc.) aan op zijn/haar verantwoordelijkheden.

Preventie houdt ook in dat we nazorg bieden, immers volgen (tot 27 jr.) en ondersteunen (daar waar noodzakelijk) is voorkomen van terug-/uitval. Het WAJONG team van UWV zal primair verantwoordelijk zijn voor de WAJONG'ers. Binnen de samenwerking van het jongerenloket gebruiken we elkaars kennis, kunde en middelen zodat we iedere jongere zijn maatwerkoplossing kunnen bieden.

Middelen zijn schaars

We zijn professionals en schatten in of de ondersteuning echt noodzakelijk is en spreken iedere partij (UWV, onderwijs, jeugdzorg, etc.) aan op zijn/haar verantwoordelijkheden. Het jongerenloket zal het bindmiddel zijn om de maatwerkoplossingen tot stand te brengen. Als eenieder in het veld zijn verantwoordelijkheden neemt zullen er altijd lacunes blijven, wij vullen die vanuit onze rol in. Immers de gemeente draagt een algemene zorg voor de re-integratie en participatie van al haar burgers.

¹ nWajong: De Nieuwe Wet Werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten per 01-01-2010.
Uitvoeringsregels re-integratie
4 april 2011
Theo Peters

3. SPECIFIEKE VOORZIENINGEN

De wetgever heeft niet beoogd om personen die tot de (re-integratie)doelgroepen van de WWB behoren een wettelijk afdwingbaar recht te geven op een specifieke voorziening, maar een recht om door het college geholpen te worden bij de re-integratie. Het is aan het college om te beoordelen op welke wijze een re-integratieverzoek wordt gehonoreerd. Het college bepaalt eerst, mede op basis van het re-integratieadvies van het UWV WERKbedrijf, of een ondersteuning richting arbeidsinschakeling noodzakelijk is. Vervolgens moet het college bepalen uit welke elementen deze ondersteuning bestaat. Het uiteindelijke aanbod zal moeten passen binnen wat de gemeente, mede gelet op de financiële kaders, in de re-integratieverordening heeft opgenomen over haar re-integratiebeleid. Onderstaand worden de specifieke voorzieningen besproken.

3.1. Uitvoeringsregels, zoals bedoeld in art. 4, 5, 6 en 7 re-integratieverordening

Naast het inzetten van re-integratietrajecten biedt de verordening de mogelijkheid om personen werkervaring te laten opdoen. Deze voorzieningen, waarbij het gaat om werkstage, werken met behoud van uitkering en werken met subsidies, kunnen separaat maar ook in het kader van een traject ingezet worden. De verordening zelf geeft alleen de mogelijkheid van deze instrumenten. Voor welke doelgroepen en wanneer in te zetten dient nadere regelgeving geformuleerd te worden. Middels onderstaande uitvoeringsregels wordt hierin voorzien.

3.1.1. Algemeen

In de verordening zijn vier mogelijkheden opgenomen om personen werkervaring op te laten doen met behulp van WWB middelen. Het gaat hier om werkstages, werken met subsidies, werken met behoud van uitkering en vrijwilligerswerk.

Ten aanzien van de invulling van de diverse vormen en de positionering ten opzichte van elkaar wordt in zijn algemeenheid het volgende overwogen.

Stageactiviteiten zijn primair gericht op de uitkeringsgerechtigde, om deze in de gelegenheid te stellen om kennis te maken met één of meerdere bedrijven dan wel bedrijfstakken. Het gaat per definitie om kortdurende activiteiten, waarbij de uitkeringsgerechtigde kan snuffelen aan het bedrijf en het werk. Indien dit gevolgd kan worden door een vaste baan bij het stagebedrijf, dan is dat mooi meegenomen, maar dit is niet het primaire doel. Voor werken met behoud van uitkering voor zover dit gericht is op uitstroom ligt dit duidelijk anders: de bedoeling is dat de uitkeringsgerechtigde, nadat sprake is geweest van werken met behoud van uitkering ook daadwerkelijk bij dezelfde werkgever een betaalde baan krijgt.

In feite gaat het om uitkeringsgerechtigden waarbij met name bij de werkgever bedenkingen bestaan over de geschiktheid van de werknemer. Een periode van werken met behoud van uitkering kan aansluiten op een stageperiode. Naast werken met behoud van uitkering, met primair doel het verkrijgen van een vaste baan, is het ook mogelijk om te werken met behoud van uitkering in een als maatschappelijke baan aangemerkte functie.

Bij werken met subsidies komt de werknemer direct in dienst bij de werkgever. Omdat geconcludeerd is dat betrokkene nog niet volledig arbeidsproductief is, krijgt deze werknemer een subsidie mee ter compensatie hiervan. Deze subsidie heeft per definitie een **tijdelijk** karakter. Werken met subsidie kan ook ingezet worden aansluitend aan een stageperiode.

3.1.2. Werken met subsidies

Nadere regeling artikel 13 re-integratieverordening

LOONKOSTENSUBSIDIE PARKSTAD LIMBURG

Achtergrond en aanleiding

Loonkostensubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen (gesubsidieerde arbeid). In de Wwb en WJ zijn geen specifieke eisen opgenomen voor gesubsidieerde arbeid, maar op dit punt is de Europese staatssteunregeling van toepassing.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de Verzamelbrief van april 2004 een beleidsaanbeveling gepubliceerd waarin uitleg wordt gegeven over situaties waar verstrekking van loonkostensubsidies onder de Europese staatssteunregels valt.

Er is géén sprake van Staatssteun bij loonkostensubsidies als:

- er sprake is van een generieke subsidieregeling die in zijn uitwerking non-discriminatoir is voor alle ondernemingen, in alle sectoren van de economie in heel Nederland of;
- de subsidieontvanger geen economische activiteiten uitvoert.

Belangrijke criteria/uitgangspunten

- De subsidiebedragen gelden alleen voor klanten met een Wwb-, WJ-, IOAW- en IOAZ-uitkering;
- Voor klanten die korter dan 3 maanden werkloos zijn wordt geen loonkostensubsidie verstrekt;
- De hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van vaste bedragen;
- De loonkostensubsidie zoals opgenomen in onderstaand schema is gebaseerd op een contract van 12 maanden bij een fulltime dienstverband, met de intentie van een verlenging met 6 maanden fulltime;
- Bij een contract van minder uren wordt de subsidie naar rato vastgesteld;
- Er kan alleen een beroep worden gedaan op loonkostensubsidie voor zover de arbeidsduur tenminste 6 maanden en/of 12 maanden en/of 18 maanden bedraagt. Bij een arbeidsduur met een interval dat ligt tussen deze perioden wordt géén loonkostensubsidie naar rato betaald. Indien bv. een arbeidscontract ná 9 maanden eindigt, wordt een loonkostensubsidie betaald op basis van een gerealiseerde arbeidsduur van 6 maanden. Over de resterende 3 maanden wordt geen loonkostensubsidie betaald;

- Het aantal arbeidsuren dat als fulltime kan worden aangemerkt wordt bepaald door de CAO van de werkgever;
- De minimale duur van een arbeidscontract is 6 maanden en het minimum aantal uren is 10 uur per week;
- De werkgever verklaart voor de loonkosten van de werknemer geen andere subsidie of tegemoetkoming te ontvangen, dan wel recht kan doen gelden op een andere subsidie of tegemoetkoming.

Toelichting op de criteria/uitgangspunten:

Voor klanten die nog geen 3 maanden werkloos zijn mag verwacht worden dat ze geen of een geringe afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Voor deze klanten is het instrument loonkostensubsidie dan ook niet nodig. Verder willen wij voorkomen dat loonkostensubsidies een aanzuigende werking naar de WWB hebben.

Voor de bepaling van de loonkostensubsidie wordt gekozen voor vaste bedragen omdat enerzijds het bedrag dat geldt in de betreffende categorie daarmee duidelijk is en het anderzijds voor de casemanager eenvoudig, praktisch en overzichtelijk blijft (er hoeft dan immers niet gewerkt te worden met afbouwende percentages van het loon).

De inzet bij de werkgever moet altijd een fulltime contract van 12 maanden zijn, met de intentie van een verlenging. Het spreekt voor zich dat dit niet afdwingbaar is.

Er zal echter wel sprake moeten zijn van een minimum arbeidsduur in het contract; die is vastgesteld op 6 maanden, en wel voor tenminste 10 uur per week.

Er is voor gekozen om de subsidie alleen te verstrekken aan personen met een Wwb-, WIJ-, IOAW- en IOAZ-uitkering en (vooralnog) niet aan Nuggers. Hieraan ligt de overweging ten grondslag dat de gemeente ten aanzien van de Nuggers de zorgplicht heeft om een passende voorziening aan te bieden. Loonkostensubsidie wordt voor deze doelgroep niet als een passende voorziening gezien, aangezien dit instrument als doel heeft om werkgevers te stimuleren om mensen met een Wwb-, WIJ-, IOAW- en IOAZ-uitkering in dienst te nemen.

Scholingskosten

Naast de loonkostensubsidie kunnen ook scholingskosten vergoed worden. Hiervoor geldt een maximaal bedrag van €2500. Indien de kosten onder de €500 blijven worden de kosten als lumpsumbedrag betaald. Dat wil zeggen zonder overlegging van bewijzen door de werkgever. Indien de kosten meer bedragen dan €500 kunnen die door de werkgever onder overlegging van bewijzen achteraf gedeclareerd worden met een maximum van €2500.

Werkgeverschap als re-integratie-instrument

Op grond van de opgedane experimentele ervaringen met de systematiek van Verloning zal dit als re-integratieproduct onder de term "werkgeverschap als re-integratie-instrument" middels een aanbesteding op de markt worden gezet.

Middels dat instrument worden klanten direct aan betaald werk geholpen en dient dit betaald werk zo spoedig mogelijk te leiden tot doorstroom naar regulier werk.

Werkgeverschap wordt gedefinieerd als een re-integratieinstrument waarbinnen een arbeidsovereenkomst tussen klant en leverancier wordt gesloten voor bepaalde tijd gecombineerd met een passend traject (al dan niet gevold door een periode van nazorg).

Schematisch overzicht loonkostensubsidies

De inzet van loonkostensubsidie moet in de praktijk gemakkelijk uitvoerbaar zijn. Daarvoor is gekozen voor vaste bedragen en wordt aansluiting gezocht bij de duur van de werkloosheid.

Voor klanten die korter dan 3 maanden werkloos zijn wordt geen loonkostensubsidie verstrekt.

De duur van de werkloosheid bepaalt de hoogte van de loonkosten subsidie. Hoe langer de werkloosheid, hoe hoger het bedrag van de loonkostensubsidie.

Vanaf 1 juli 2010 zijn alle WWB-klanten jonger dan 27 jaar overgeheveld naar de WIJ en is er sprake van 2 doelgroepen:

- WWB-/IOAW-/IOAZ-klanten;
- WIJ-klanten.

Er is gekozen voor een systematiek waarbij voor beide doelgroepen het zelfde (onderstaande) schema geldt. Voor de klanten (jongeren) uit de WIJ-doelgroep is gekozen voor een percentageel recht, gekoppeld aan systematiek van het Wettelijk Minimumloon (WML). Het is niet de bedoeling dat werkgevers voor jongeren loonkostensubsidies krijgen, die het betaalde loon overstijgen.

Op grond van bovenstaande overwegingen en uitgangspunten is het volgende schema tot stand gekomen.

Duur werkloosheid	Hoogte loonkostensubsidie	Betaalwijze
tot 3 maanden	n.v.t.	
3 maanden tot 1 jaar	6000	€2500 na 6 maanden; €2500 na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €1000
1 tot 2 jaar	8000	€3000 na 6 maanden; €3000 na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €2000
2 tot 3 jaar	12000	€4000 na 6 maanden; €4000 na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €4000
> 3 jaar	16000	€5000 na 6 maanden; €5000 na 12 maanden; bij verlenging met 6 maanden de resterende €6000

Longeren tot 27 jaar (Wij-doelgroep)

<i>Leeftijd</i>	<i>Percentage Loonkostensubsidie</i>
18 jaar	45,5%
19 jaar	52,5%
20 jaar	61,5%
21 jaar	72,5%
22 jaar	85,0%
23 jaar en ouder	100,0%

Toelichting op tabel:

Voor de bepaling van de leeftijd is het moment van in dienst name door de werkgever bepalend: dus de leeftijd bij de start van de arbeidsovereenkomst.

Enkele nuanceringen:

- Voor de klanten die via het instrument "Werkgeverschap als re-integratie-instrument" zijn geplaatst en tussentijds of na afloop van het arbeidscontract, al dan niet gevolgd door een WW-uitkering, weer aanspraak maken op een Wwb-uitkering telt de periode van het arbeidscontract als duur van de Wwb-uitkering mee en wordt deze periode derhalve niet aangemerkt als onderbreking van de uitkeringsduur;
- Voor klanten die op basis van bovenstaand schematisch overzicht van de loonkostensubsidies bij een werkgever worden geplaatst geldt dat de periode van maximaal één jaar gerekend vanaf de start van het dienstverband niet wordt aangemerkt als onderbreking van de uitkeringsduur. Hierbij geldt wel de restrictie dat eenzelfde klant vanaf het moment van onderbreking niet binnen een jaar opnieuw bij dezelfde werkgever geplaatst kan worden met subsidie.

Doet een klant na één jaar gerekend vanaf de datum dienstverband een beroep op uitkering dan geldt dat wél als onderbreking van de uitkeringsduur.

Loonkostensubsidies voor benadeelde werknemers

Parkstadbreed bestaat er behoefte om de kansen op de arbeidsmarkt, voor ingezetenen die om duurzaam arbeid te kunnen verrichten structurele ondersteuning nodig hebben, te benutten. Hiervoor is regionaal de uitvoeringsregel 'Loonkostensubsidieregeling naar Loonwaarde 2011' uitgewerkt. Deze uitvoeringsregel onderscheidt zich van vorenstaande loonkostensubsidieregeling op grond van de structurele functionele beperkingen van de benadeelde werknemer.

Binnen deze uitvoeringsregel richten we ons nu op de Wsw-geïndiceerden, daar de huidige financiële middelen en regelgeving een breder bereik niet mogelijk maken.

We willen de kansen voor Wsw-geïndiceerden die op de wachtlijst staan benutten. Er zijn vele werkgevers die Wsw-geïndiceerden een baan aanbieden, maar door de fundamentele beperkingen is structurele ondersteuning nodig. Hiervoor is ook de Wsw in het leven geroepen. Echter er zijn meer mensen die van de Wsw gebruik willen maken dan dat van rijkswege budget wordt verstrekt. Hierdoor ontstaat er binnen de Parkstad-regio een wachtlijst van ruim 3 jaar. Zo ontstaat de praktijk dat er enerzijds behoefte is aan personeel, maar ander-

zijds de Wsw regeling, een sw-dienstbetrekking (anders dan binnen het Wsw budget), niet mogelijk maakt. Deze uitvoeringsregel biedt de mogelijkheid om dit wel mogelijk te maken. Daar waar een werkgever de kans op een arbeidsplek biedt, kan al tijdens de wachtlijstperiode een dienstverband aangegaan worden. Op het moment dat er sprake is van een Wsw-dienstverband, of dat plaatsing in kader van de Wsw voor betrokkene niet meer mogelijk is, eindigt de ondersteuning op grond van deze uitvoeringsregel. In de bijlage is de 'Uitvoeringsregel Loonkostensubsidie naar Loonwaarde 2011' opgenomen.

3.1.3. Werken met behoud van uitkering

Nadere regeling artikel 5 re-integratieverordening

3.1.3.1 Werken met behoud van uitkering (uitstroomgericht)

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde die naar het oordeel van het college tot de doelgroep van "werken met behoud van uitkering, uitstroomgericht" behoort werkzaamheden laten verrichten met behoud van uitkering.
2. Deze werkzaamheden dienen gericht te zijn op uitstroom.
3. "Werken met behoud van uitkering uitstroomgericht" kan maximaal ½ jaar duren, met de mogelijkheid van verlenging met maximaal ½ jaar.
4. Werken met behoud van uitkering uitstroomgericht mag geen reguliere banen verdringen.
5. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van uitkering uitstroomgericht draagt zorg voor de noodzakelijke verzekeringen.
6. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van uitkering uitstroomgericht ontvangt hiervoor geen vergoeding.

Toelichting Werken met behoud van uitkering, uitstroomgericht

Doelstelling:

Algemene doelstelling is het opdoen van concrete werkervaring, als laatste steuntje in de rug naar een reguliere baan. Daarvan is sprake als de individuele werkzoekende naar oordeel van het re-integratiebedrijf direct plaatsbaar is, maar de werkgever desondanks bedenkingen behoudt. Het individuele/specifieke doel is sterk afhankelijk van de mogelijkheden van betrokkene voor inschakeling in reguliere arbeid. Het meest geschikte vervolg op de activiteiten is echter afhankelijk van de situatie van de uitkeringsgerechtigde en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het doel is primair gericht op de individuele behoefte van de werkzoekende. Wanneer de arbeid gericht is op werkervaring, is er in beginsel geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Uitkeringsgerechtigden en gemeenten zijn wel gebonden aan de rechten en plichten die voortkomen uit de WWB, o.a. toetsing of de activiteiten bijdragen aan het vergroten van de kansen voor de uitkeringsgerechtigde, het werk moet primair gericht zijn op het opdoen van kennis en vaardigheden door de uitkeringsgerechtigde. Hierbij kan het gaan om het opdoen van algemene vaardigheden die noodzakelijk zijn om betaalde arbeid te kunnen verrichten, zoals bijvoorbeeld het wennen aan regelmaat en werkritme en het werken in teamverband. Het oogmerk is derhalve niet het leveren van een prestatie aan de werkgever. Als de feitelijke situatie namelijk niet verschilt van een situatie waarbij sprake is van een

dienstbetrekking (arbeidsprestatie en gezagsverhouding), kan betrokkene via de rechter loonbetaling afdwingen.

Voorwaarden:

Bij betrokkene en werkgever moet de intentie aanwezig zijn om aansluitend een arbeids-overeenkomst af te sluiten. De maximale duur van werken met behoud van uitkering (uitstroomgericht) bedraagt 6 maanden. Verlenging van deze periode is slechts bij hoge uitzondering mogelijk.

De uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van de bijstandsuitkering en de werkgever hoeft geen inleenvergoeding te betalen.

Er is voor de werkgever geen sprake van vrijblijvendheid. Reeds binnen korte termijn (3 maanden) moet duidelijk zijn of er een perspectief voor de uitkeringsgerechtigde aanwezig is om bij de werkgever in dienst te treden. Is dit perspectief niet aanwezig, dan stopt het "werken met behoud van uitkering" bij deze werkgever. Het werken met behoud van uitkering (uitstroomgericht) duurt maximaal 6 maanden, waarna de uitkeringsgerechtigde in dienst treedt bij de werkgever.

3.1.3.2 Werken met behoud van uitkering, maatschappelijke banen

1. Voor zover de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college nog geen uitstroomperspectief heeft is "werken met behoud van uitkering" uitsluitend toegestaan indien het gaat om een door het college als maatschappelijk baan aangemerkte werkplek.
2. Als maatschappelijke banen worden in ieder geval aangemerkt:
 - a. traditioneel vrijwilligerswerk;
 - b. banen bij gesubsidieerde of overheidsinstellingen
 - c. banen bij onderwijsinstellingen
 - d. het college kan een lijst opstellen met andere organisaties c.q. banen die als maatschappelijk aangemerkt worden.
 - e. Tevens kan het college een lijst opstellen van banen die behoren tot de categorieën a tot en met c.
3. Binnen organisaties die uit winstoogmerk werken kunnen geen maatschappelijke banen worden ingevuld.
4. "Werken met behoud van uitkering" in een maatschappelijk baan kan vaker met ½ jaar verlengd worden indien en voorzover de uitkeringsgerechtigde hiermee akkoord gaat.
5. Aansluitend op "werken met behoud van uitkering" in een maatschappelijk baan kunnen de instrumenten stage, werken met subsidies dan wel werken met behoud van uitkering uitstroomgericht ingezet worden.
6. Werken met behoud van uitkering in een maatschappelijke baan mag geen reguliere banen verdringen
7. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van uitkering in een maatschappelijke baan draagt zorg voor de noodzakelijke verzekeringen
8. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde werkt met behoud van uitkering in een maatschappelijke baan ontvangt hiervoor geen vergoeding.

Toelichting werken met behoud van uitkering, maatschappelijke banen

Doelstelling:

Centrale doelstelling is het bieden van een zinvolle tijdsbesteding aan die uitkeringsgerechtigden die nog niet in staat zijn om toe te werken naar een betaalde baan, waarbij de werkzaamheden die door de uitkeringsgerechtigde verricht worden dusdanig gepositioneerd zijn dat zij ten goede komen aan de gemeenschap.

Van belang voor de uitkeringsgerechtigde zijn hierbij het opnieuw opdoen of behouden van sociale contacten, een goed dagritme en het gevoel dat ze meetellen doordat er daadwerkelijk een bijdrage geleverd wordt aan die zaken die als maatschappelijk belangrijk aangemerkt worden.

Belang voor de gemeenschap is dat werkzaamheden die als nuttig gezien worden maar waarvoor geen financiële middelen voorhanden zijn verricht kunnen worden.

Voorwaarden:

Het mag niet gaan om reguliere arbeidsplekken (voorkomen van verdringing van regulier werk). Ook mag het leveren van gratis arbeidskrachten niet gaan leiden tot concurrentievervalsing. Daarom zijn deze banen alleen in te vullen buiten het bedrijfsleven. Dit is ook logisch gezien de maatschappelijke doelstelling.

Het college bepaalt welke instellingen maatschappelijke banen kunnen invullen.

3.1.3.3. Werken met behoud van uitkering, participatiebanen

Op 1 januari 2009 is de Wet Stap in werking getreden. Deze wet geeft regels over het inzetten van een participatieplaats (additionele, onbeloonde werkzaamheden voor langer dan zes maanden). Bij de participatieplaats staat het leren werken centraal.

Doelstelling:

Het doel van een participatieplaats is re-integratie. De betrokkene moet arbeidsvaardigheden en werkervaring opdoen en/of wennen aan arbeidsgerelateerde aspecten. De participatieplaats wordt in principe ingezet voor personen waarvoor uitstroom naar reguliere arbeid in eerste instantie niet aan de orde is.

Voorwaarden:

Een participatieplaats is alleen mogelijk bij een bedrijf of instelling als er geen verdringing plaatsvindt en de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. In dit kader dient te worden nagegaan of er in een half jaar voorafgaande aan de plaatsing geen ontslag heeft plaatsgevonden voor dezelfde werkzaamheden. Voorts mogen aan de te plaatsen persoon geen productieve eisen worden opgelegd.

Er moet sprake zijn van een additionele functie, een speciaal gecreëerde functie of een functie die alleen met speciale begeleiding verricht kan worden.

3.1.4. Werkstage

Nadere regeling artikel 6 re-integratieverordening

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde die naar het oordeel van het college tot de doelgroep van "werkstage" behoort stage laten lopen met behoud van uitkering.
2. De "werkstage" kan maximaal ½ jaar duren, met de mogelijkheid van verlenging met maximaal ½ jaar, een en ander ter beoordeling van het college.
3. De werkstage wordt door de organisatie dusdanig ingericht opdat de uitkeringsgerechtigde na het doorlopen van deze stage een duidelijk beeld heeft van het beroep waarin stage gelopen is.
4. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde een werkstage loopt draagt zorg voor de noodzakelijke verzekeringen
5. De stagewerkgever draagt zorg voor een stageovereenkomst waarin uitdrukkelijk is opgenomen dat de stagewerkgever de stagiair verzekert voor aansprakelijkheid. Een afschrift van deze overeenkomst wordt door de stagewerkgever beschikbaar gesteld aan de gemeente.
6. De organisatie waar een uitkeringsgerechtigde een werkstage loopt ontvangt hiervoor geen vergoeding.

Toelichting werkstage

Doelstelling:

De stage is een uitstekend instrument om klanten te laten wennen aan arbeidsritme en ervaring te laten opdoen in een echte werksituatie. De verwachting is dat de uitkeringsgerechtigde na beëindiging van de stage een duidelijker beeld heeft van zijn toekomstige baan en daardoor tevens beter bemiddelbaar is. De arbeidsproductiviteit komt dan ook niet op de eerste plaats.

Voorwaarden:

Voor de werkstage gelden de volgende voorwaarden en uitgangspunten:

- a. De stage geldt als een hulpmiddel voor de uitkeringsgerechtigde. Het belang van de uitkeringsgerechtigde is dus het vertrekpunt en niet dat van de werkgever. Om die reden komt de arbeidsproductiviteit dan ook niet op de eerste plaats.
- b. Het doel is het voorkomen dat de aansluiting met de wereld van werk verloren gaat. Afhankelijk van de klant kan een nevendoel zijn:
 - oriëntatie of wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid zoals regelmaat, gezagsverhouding etc.;
- c. Een werkstage heeft een tijdelijk karakter. De maximale duur is een half jaar. Een eventuele verlenging tot maximaal een jaar behoort tot de mogelijkheden. De beoordeling hiervan ligt bij het college.
- d. Afhankelijk van de diagnose en de daarop aansluitende afspraken in het trajectplan combineert de werknemer zijn werkstage met scholing of training.

- e. Er moet sprake zijn van een stageovereenkomst waarin uitdrukkelijk is opgenomen dat de stagewerkgever de stagiair verzekert voor aansprakelijkheid.
- f. Na accordering van het voorstel tot werkstage door de casemanager van de gemeente ontvangt de casemanager een afschrift van de betreffende stageovereenkomst.

3.1.5 Werkgeversarrangement

In het kader van het opstellen van werkgeversarrangementen is het mogelijk om af te wijken van de regels met uitzondering van de hoogte en duur van de loonkostensubsidies.

Daar waar sprake is van een organisatie zonder winstoogmerk, is het wél mogelijk af te wijken van de regels voor wat betreft de hoogte en duur van de loonkostensubsidies.

3.2 Educatie

Educatie is gericht op de bevordering van de persoonlijke ontplooiing ten dienste van het maatschappelijk functioneren van volwassenen door de ontwikkeling van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen op een wijze die aansluit bij hun behoeften, mogelijkheden en ervaringen alsmede bij maatschappelijke behoeften. Waar mogelijk sluit de educatie aan op het ingangsniveau van het beroepsonderwijs. Educatie omvat niet activiteiten op het niveau van het hoger onderwijs.

De Parkstadgemeenten hebben in het verleden besloten om de educatie met elkaar af te stemmen. In de kadernota Educatie hebben de gemeenten in samenwerking met Arcus specifieke aandachtsgebieden en doelgroepen benoemd. Tot deze prioritaire doelgroepen behoren de jongeren zonder startkwalificatie, bijstandsgerechtigden, anderstaligen, laaggeletterden, zorgcliënten en senioren. Op basis van de kadernota sluiten de gemeenten jaarlijks met Arcus een productovereenkomst met afspraken over de inzet van educatiemiddelen en participatiebudget voor de diverse doelgroepen. De deelnemers aan educatietraject betalen jaarlijks een eigen bijdrage die voor WWB- en WIJ-ers kan worden vergoed uit het participatiebudget. Na aanmelding van een deelnemer volgen intake en testen met cursusadvies door Arcus.

Regionaal is bestuurlijk afgesproken dat wachtlijsten bij trajecten voor jongeren zonder startkwalificatie en bij anderstaligen niet acceptabel zijn.

De volwasseneneducatie kent vijf soorten opleidingen:

- Opleidingen voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (VAVO)

Doelgroep jongeren tot 23 jaar, voor NUG-ers en WIJ. Doel op de participatieladder trede 6. Het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) zorgt ervoor dat mensen alsnog een diploma of deelcertificaat vmbo-theoretische leerweg, havo of vwo kunnen halen.

- Opleidingen gericht op breed maatschappelijk functioneren

Doelgroep laaggeletterden en zorgcliënten, voor NUG-ers en WWB. Doel op de participatieladder trede 2 tot en met 6. Dit zijn cursussen waarin de deelnemer vaardigheden leert om zelfstandig te kunnen functioneren in gangbare situaties, zoals contact met de basisschool

en de gezondheidszorg. De vaardigheden die geleerd worden zijn bijvoorbeeld spreken, lezen, luisteren, rekenen. Voor mensen met ernstige psychische problemen heeft Arcus speciale cursussen.

- Opleidingen gericht op sociale zelfredzaamheid

Doelgroep laaggeletterden en zorgcliënten, voor werkenden, NUG-ers en WWB. Doel op de participatieladder trede 2 tot en met 6. Doel van deze opleidingen is dat de deelnemers een minimaal niveau van zelfredzaamheid halen, bijvoorbeeld op het gebied van rekenen of sociale vaardigheden.

- Nederlands als eerste taal (NT1)

Doelgroep laaggeletterden, laagopgeleiden en zorgcliënten, voor werkenden, NUG-ers en WWB. Doel op de participatieladder trede 2 tot en met 6. Ruim één miljoen autochtone Nederlanders beheersen de Nederlandse taal onvoldoende. De opleidingen NT1 zijn bedoeld om de taalvaardigheid van autochtone Nederlanders op een zodanig niveau te brengen dat de deelnemer een landelijke eindtoets kan halen.

- Nederlands als tweede taal (NT2)

Doelgroep anderstaligen, voor werkenden, NUG-ers en WWB. Doel op de participatieladder treden 2 tot en met 6. Deze opleidingen zijn bedoeld om de taalvaardigheid van niet-Nederlanders te verbeteren. Een NT2-opleiding kan worden afgesloten met een staatsexamen.

3.3 Instrumentarium UWV WERKbedrijf

Gemeenten kunnen gebruik maken van het instrumentarium (trajecten) van het UWV en andersom ook. Sinds 2010 wordt bij de aanbestedingen van het UWV WERKbedrijf in de aanbestedingsdocumenten (zoals het bestek) standaard opgenomen dat de gemeenten ook gebruik kunnen maken van de gevraagde producten en diensten.

Ook de gemeenten in de regio Parkstad Limburg geven in hun aanbestedingsdocumenten aan de gevraagde producten en diensten eveneens kunnen worden ingezet, cq. ingekocht door coaches van het UWV Werkbedrijf

Individuele Re – integratieovereenkomst (IRO)

Eén van de meest ingezette instrumenten van en door het UWV WERKbedrijf zijn de IRO's. Omdat de gemeenten ook gebruik kunnen maken van de gunningen van het UWV, is de IRO voor de klanten van de gemeente ook mogelijk.

Met de IRO wordt de eigen verantwoordelijkheid van de werkzoekende centraal gesteld en wordt het meest optimaal aangesloten bij het perspectief op kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt van de werkzoekende zelf.

Voor meer informatie over de IRO (van het UWV WERKbedrijf) wordt verwezen naar het beoordelingskader van het UWV WERKbedrijf

(http://www.uwv.nl/Images/beoordelingskader2006_tcm26-123795.pdf).

Door ISD BOL is er bewust voor gekozen om geen criteria vast te stellen voor zaken als selectie- en instroomcriteria, duur van de IRO, prijs, bonus/malus, beoordeling re-integratiebedrijf en re-integratieplan.

In principe is er sprake van een maatwerktraject waarbij de wensen en mogelijkheden van de klant het uitgangspunt van de invulling van het traject vormen.

3.4. Premies

Op grond van artikel 11 van de Re-integratievoordening Wet werk en bijstand 2011, kan het college ter bevordering van de participatie van bijstandsgerechtigden premies aan belanghebbenden verstrekken.

Op grond van dit artikel dient het college nadere regels te stellen over de voorwaarden en de hoogte van de premies.

3.4.1. Soorten premies

Er zijn 3 soorten premies:

- **Premie Uitstroom**

Er zijn 2 soorten premie:

1. **Premie Uitstroom Regulier:** een premie voor werkaanvaarding op de reguliere arbeidsmarkt van minimaal 6 maanden;
2. **Premie Uitstroom Gesubsidieerd:** een premie voor werkaanvaarding van minimaal 6 maanden waarbij de uitstroom is gerealiseerd met behulp van toepassing van een constructie, waarbij de loonkosten middels subsidies zijn gefinancierd (bv. Via 'werkgeverschap als re-integratie-instrument' of uitstroom naar WSW).

- **Premie Participatie**

Er zijn 2 soorten premie:

1. **Premie Maatschappelijke Participatie:** een premie voor het verrichten van werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij (zoals vrijwilligers werk, participatieplaats, maatschappelijke banen en buurtbeheer);
2. **Premie Deeltijdwerk:** een premie voor verrichten van regulier betaald deel tijdwerk.

- **Premie Re-integratietraject**

Een premie voor het succesvol afsluiten van een trajectonderdeel, niet leidend tot werkaanvaarding van minimaal 6 maanden.

3.4.2. Algemene uitgangspunten premiebeleid

- het premiebeleid moet eenvoudig van opzet zijn, transparant en niet multi-interpretabel;
- deelname aan de samenleving (participatie), bij voorkeur in een vorm van betaald werk, staat voorop;
- participatie, met name door het verrichten van werkzaamheden die ten goede komen aan de maatschappij, wordt gestimuleerd door het verstrekken van een premie;
- de klant verricht de voor hem/haar maximaal haalbare inspanning;
- de werkzaamheden worden in het kader van een (re-integratie)traject verricht;
- er bestaat óók recht op de Premie Uitstroom wanneer deze uitstroom niet in het kader van een traject plaatsvindt, maar uit eigen kracht;
- recht op een premie zoals bedoeld in artikel 11 hebben uitsluitend personen met een WWB-uitkering, van 27 jaar of ouder, een IOAW- of een IOAZ-uitkering.

3.4.3. Specifieke uitgangspunten van de premies

Premie Uitstroom Regulier

- het werk op de reguliere arbeidsmarkt moet zijn, waaronder ook werken als zelfstandige valt;
- er sprake moet zijn van (tenminste 6) aaneengesloten maanden volledige bijstandsonafhankelijkheid;
- de duur dat iemand een WWB/IOAW/IOAZ-uitkering moet hebben ontvangen alvorens er recht is op de premie uitstroom (tenminste) 3 maanden is;
- de hoogte van de premie bedraagt € 750,00 na 6 maanden werkaanvaarding en vervolgens nogmaals € 750,00 wanneer er aansluitend wederom sprake is van 6 maanden werken en bijstandsonafhankelijkheid;
- de eerste premie moet binnen één jaar na beëindiging van de uitkering worden aangevraagd, de tweede premie binnen anderhalf jaar.

Premie Uitstroom Gesubsidieerd

- er sprake moet zijn van (tenminste 6) aaneengesloten maanden volledige bijstandsonafhankelijkheid;
- de duur dat iemand een WWB/IOAW/IOAZ-uitkering moet hebben ontvangen alvorens er recht is op de premie uitstroom (tenminste) 3 maanden is;
- de hoogte van de premie bedraagt € 400,00 na 6 maanden werkaanvaarding en bijstandsonafhankelijkheid;
- de premie moet binnen één jaar na beëindiging van de uitkering worden aangevraagd.

Premie Participatie (Maatschappelijk en Deeltijdwerk)

- er dient sprake te zijn van het op dit moment maximaal haalbare, qua aard en omvang van de werkzaamheden, voor de klant;
- De hoogte van de Premie Participatie is € 1,- per uur met een maximum van € 120,- per maand;
- De premie Participatie wordt tweemaal per jaar verstrekt.

Samenloop met vrijlating

Naast de mogelijkheid tot het verstrekken van de Premie Participatie Deeltijdwerk, is er ook nog de wettelijke vrijlating van inkomsten zoals geregeld in artikel 31 lid 2 sub n WWB en artikel 8 lid 2 IOAW.

Bij samenloop van deze regelingen gaat de wettelijke regeling voor.

Premie re-integratietraject

- Een premie voor het succesvol afsluiten van een trajectonderdeel, niet leidend tot werkaanvaarding van minimaal 6 maanden;
- Bij een trajectonderdeel moet het in ieder geval gaan om een activiteit van enige omvang en duur (minimaal 3 maanden);
- De premie re-integratietraject bedraagt € 100,--.

3.4.4. Aanvraag en uitbetaling van de premies

Het verstrekken van een premie is in principe niet gebonden aan een maximumbedrag. Er is echter wel een maximumbedrag (artikel 31 lid 2 onder j WWB) dat binnen de WWB wordt vrijgelaten (hogere bedragen moeten als "middel" worden gekort op de uitkering) én er is bepaald dat de gemeente slechts tweemaal per jaar een premie/subsidie onbelast mag uitkeren. Indien de gemeente dus meer dan twee betalingen doet in 1 jaar, moet de gemeente deze premie ook weer als "middel" korten. Hiermee is de cliënt niet gediend. In de praktijk is het dus verstandig als de gemeenten geen premies verstrekken die hoger zijn dan de vrijlating en de premie(s) waar de klant recht op heeft maximaal tweemaal per jaar achteraf uitbetalen.

De uitkeringsgerechtigde die van mening is dat hij in aanmerking komt voor een van de hierboven genoemde premies kan een aanvraag indienen. In een en hetzelfde kalenderjaar kan slechts twee keer een aanvraag voor de hierboven genoemde premies gedaan worden. Dit betekent overigens niet dat iemand maar in aanmerking kan komen voor één van de hierboven genoemde premies. Als iemand bijvoorbeeld een traject afsluit en vervolgens vrijwilligerswerk gaat verrichten, dan kunnen beide premies aangevraagd worden.

3.5. Specifieke kostenvergoeding (art. 12)

Klanten kunnen bij deelname aan een traject of uitstroom naar werk geconfronteerd worden met kosten die een drempel vormen voor deelname of uitstroom. Hierbij kan gedacht worden aan de aanschafkosten voor werkkleding en -schoeisel of de kosten voor het aanschaffen van een vervoermiddel. Tijdens het traject gaat het dan vaak om reiskosten en kosten die gemaakt worden in het kader van b.v. uiterlijke verzorging. Om snelle uitstroom en deelname aan een traject mogelijk te maken kan via een maatwerkoplossing deze drempel worden weggenomen.

Bijlage: UITVOERINGSREGEL LOONKOSTENSUBSIDIE NAAR LOONWAARDE 2011

UITVOERINGSREGELS LOONKOSTENSUBSIDIE NAAR LOONWAARDE 2011

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze uitvoeringsregels wordt verstaan onder:

- a. **Benadeelde werknemer:** persoon die behoort tot de groep werknemers die zonder hulp moeilijk tot de arbeidsmarkt kan toetreden, zijnde voor deze uitvoeringsregels de personen;
 - die een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) hebben én;
 - op de wachtlijst Wsw staan én;
 - géén sw-dienstverband hebben én;
 - een uitkering op grond van de WWB, WIJ, IOAW of IOAZ ontvangen of tot de doelgroep van de WIJ behoren of < 27 jaar zijn en tot de doelgroep NUG behoren.
- b. **DB:** Dagelijks Bestuur van ISD BOL.
- c. **Fulltime dienstverband:** dienstverband dat conform de voor de betrokken bedrijfstak geldende CAO als fulltime wordt aangemerkt.
- d. **Functieloon:** loon naar te verrichten werkzaamheden en functie conform de voor de betrokken bedrijfstak geldende CAO
- e. **Loonkosten:** de volgende bestanddelen die daadwerkelijk door de onderneming moeten worden betaald met betrekking tot de betrokken arbeidsplaatsen:
 - het brutoloon, vóór aftrek belasting (loonheffing), en
 - de verplichte sociale zekerheidsbijdragen.
- f. **Niet uitkeringsgerechtigde (NUG):** persoon zoals bedoeld in artikel 6 van de WWB.
- g. **Werkgever:** contractuele wederpartij van de benadeelde werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst is afgesloten.
- h. **Werkgever-sw:** contractuele wederpartij van de benadeelde werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst is afgesloten, waarbij voor de contractuele wederpartij van de benadeelde werknemer een door het WOZL geldig aanwijzingsbesluit is afgegeven, om in het kader van de Wet sociale werkvoorziening ingezetenen, die blijkens een indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking tot de doelgroep Wsw behoren, een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht aan te bieden voor het verrichten van arbeid onder aangepaste omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 2 lid 3 van de Wet sociale werkvoorziening.

HOOFDSTUK 2 ALGEMEEN

Artikel 2 Loonkostensubsidie werkgever

1. Het DB verleent aan een werkgever die een benadeelde werknemer in dienst neemt een loonkostensubsidie, met inachtneming van het bepaalde in deze uitvoeringsregels.
2. De werkgever dient een arbeidsovereenkomst voor minimaal 18 uur per week en minimaal voor de duur van 6 maanden met de benadeelde werknemer af te sluiten.

- Voordat de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld, kan een proefperiode van maximaal 8 weken werken met behoud van uitkering worden afgesproken.
3. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met behulp van een objectieve en transparante methode van loonwaardebepaling. Het DB van ISD BOL bepaalt vooraf de methode van loonwaardebepaling. Bij toepassing van het loonwaarde onderzoek is de toekomstig uit te oefenen functie en werksituatie van de benadeelde werknemer bepalend.
 4. Om een betrouwbare loonwaarde te kunnen bepalen, is gedurende een periode van 4 weken arbeid in de beoogde functie en op de beoogde werkplek nodig.
 5. De tweede loonwaardebepaling vindt na 6 maanden dienstverband plaats. Een volgende loonwaardebepaling vindt vervolgens ieder volgend jaar plaats, of zoveel eerder als nodig wordt geacht. De loonkostensubsidie wordt aan de hand van de nieuwe loonwaardebepaling bijgesteld, en met ingang van de eerste van de volgende maand na de vaststelling van de nieuwe loonwaarde geëffectueerd. Bij wijzigingen wordt de subsidieverlening hierop aangepast.
 6. De uitkomsten van het loonwaarde onderzoek zijn bepalend voor de vaststelling van de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie staat in directe relatie met de loonwaarde. Het gemis aan loonwaarde wordt middels de subsidie aangevuld tot 100% van de aan het functieloon gerelateerde loonkosten en wordt uitgedrukt in een percentage van het minimumloon. Het is uiteindelijk aan het DB van ISD BOL om de passendheid van de beoogde werkzaamheden en functie van de benadeelde werknemer te beoordelen, en zal gekozen worden voor een functie waarvoor zo min mogelijk loonkostensubsidie verleend hoeft te worden. Daarnaast zal bij een oneigenlijke toepassing van het functieloon het DB van ISD BOL zelf een functieloon voor de benadeelde werknemer vaststellen.
 7. De loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 2 mag niet minder dan 10% en niet meer dan 50% van de aan het functieloon gerelateerde loonkosten bedragen, met dien verstande dat tijdens de eerste 6 maanden van het dienstverband ('de opstartfase') een maximale subsidie van 70% mogelijk is, indien redelijkerwijs de verwachting is dat binnen afzienbare tijd (6 maanden) de loonwaarde naar minimaal 50% zal stijgen.
 8. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato verleend en vastgesteld, met dien verstande dat het aantal werkzame uren volgens de arbeidsovereenkomst minimaal 18 uren per week dient te bedragen. De in het vorig lid genoemde begrenzingsen worden binnen een parttime dienstverband op het naar rato vastgestelde loon toegepast.

Artikel 3 Loonkostensubsidie werkgever-sw

1. Het DB verleent aan een werkgever-sw die een benadeelde werknemer in dienst neemt een loonkostensubsidie, met inachtneming van het bepaalde in deze uitvoeringsregels.
2. De werkgever dient een arbeidsovereenkomst voor minimaal 18 uur per week en minimaal voor de duur van 6 maanden met de benadeelde werknemer af te sluiten. Voordat de arbeidsovereenkomst wordt vastgesteld, kan een proefperiode van maximaal 8 weken werken met behoud van uitkering worden afgesproken.
3. De loonkostensubsidie wordt vastgesteld met behulp van een objectieve en transparante methode van loonwaardebepaling. Het DB van ISD BOL bepaalt vooraf de

methode van loonwaardebepaling. Bij toepassing van het loonwaarde onderzoek is de toekomstig uit te oefenen functie en werksituatie van de benadeelde werknemer bepalend.

4. Om een betrouwbare loonwaarde te kunnen bepalen, is gedurende een periode van 4 weken arbeid in de beoogde functie en op de beoogde werkplek nodig.
5. De tweede loonwaardebepaling vindt na 6 maanden dienstverband plaats. Een volgende loonwaardebepaling vindt vervolgens ieder volgend jaar plaats, of zoveel eerder als nodig wordt geacht. De loonkostensubsidie wordt aan de hand van de nieuwe loonwaardebepaling bijgesteld, en met ingang van de eerste van de volgende maand na de vaststelling van de nieuwe loonwaarde geëffectueerd. Bij wijzigingen wordt de subsidieverlening hierop aangepast.
6. De uitkomsten van het loonwaarde onderzoek zijn bepalend voor de vaststelling van de loonkostensubsidie. De loonkostensubsidie voor de werkgever-sw kent drie componenten:
 - a. Loonwaardecomponent: deze wordt afgeleid van het percentage van loonwaarde in relatie tot het voor betrokkene geldende minimumloon. Het gemis aan loonwaarde wordt middels de subsidie aangevuld tot 100% van de aan het minimumloon gerelateerde loonkosten. Met dien verstande dat de loonwaardecomponent een maximum en minimum kent (zie lid 7). Het is uiteindelijk aan het DB van ISD BOL om de passendheid van de beoogde werkzaamheden en functie van de benadeelde werknemer te beoordelen.
 - b. Aanpassingscomponent: hiervoor wordt een vast percentage van 8% van het minimumloon gehanteerd.
 - c. Begeleidingscomponent: hiervoor is een vast bedrag van € 4000,- vastgesteld. De werkgever-sw draagt zorg voor 47 uren speciale werkbegeleiding en reserveert 6 uren voor terugkoppeling naar het DB van ISD BOL. Hiervoor wordt door de werkgever-sw een te accorderen begeleidingsplan opgesteld, waarin minimaal de doelen, acties en tijdspad staat beschreven.
7. De subsidie zoals bedoeld binnen lid 6 onderdeel a, mag niet minder dan 10% en niet meer dan 55% van de aan het minimumloon gerelateerde loonkosten bedragen, met dien verstande dat tijdens de eerste 6 maanden van het dienstverband (de 'opstartfase') een maximale subsidie van 75% mogelijk is, mits redelijkerwijs aan te nemen is dat binnen afzienbare tijd (6 maanden) de loonwaarde naar minimaal 45% zal stijgen.
8. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato verleend en vastgesteld, met dien verstande dat het aantal werkzame uren volgens de arbeidsovereenkomst minimaal 18 uren per week dient te bedragen. De in het vorig lid genoemde begrenzingsen worden binnen een parttime dienstverband op het naar rato vastgestelde loon toegepast.

Artikel 4 Aanvraag loonkostensubsidie

Onverminderd het in de Algemene wet bestuursrecht bepaalde neemt de subsidieontvanger het volgende in acht:

- a. de aanvraag dient uiterlijk 6 weken na de aanvang van de proefperiode door het DB ontvangen te zijn;
- b. de aanvraag gaat vergezeld van tenminste: een kopie van de arbeidsovereenkomst en

een door de werkgever ondertekende kopie van de uitkomsten van de loonwaardebepaling.

Artikel 5 Scholingskosten

1. Indien aan de voorwaarden, met inachtneming van het bepaalde in deze uitvoeringsregels om loonkostensubsidie te mogen ontvangen, voldaan wordt, worden ook de daadwerkelijke en geverifieerde scholingskosten, met een maximum van € 2.500,- per benadeelde werknemer, vergoed.
2. Indien de scholingskosten per benadeelde werknemer maximaal € 500 bedragen wordt de subsidie voor de scholingskosten direct vastgesteld conform het bepaalde in artikel 4:43 van de Algemene wet bestuursrecht. De kosten worden dan aan de werkgever vergoed zonder dat hij hiervan bewijzen hoeft te overleggen.
3. Indien in het kader van een eerdere loonkostensubsidieregeling (waarop het overgangsrecht van toepassing is) een subsidie voor scholingskosten is verstrekt, dient voor de bepaling van het maximale bedrag aan subsidie, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid, deze eerdere verstrekking te worden betrokken, zodat voor scholingskosten nooit meer dan het maximale bedrag van € 2500,- wordt verleend.

Artikel 6 Aanvraag tegemoetkoming scholingskosten

Onverminderd het in de Algemene wet bestuursrecht bepaalde neemt de subsidieontvanger het volgende in acht:

1. De aanvraag dient uiterlijk binnen twee maanden nadat betrokkene niet meer tot de doelgroep van deze uitvoeringsregels behoort, door het DB ontvangen te zijn.

Artikel 7 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 27 eerste lid van de Algemene Subsidie Verordening dient de werkgever binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar aan het DB een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto loon van de benadeelde werknemer, vermeerderd met alle werkgeverslasten, te verstrekken.
2. Artikel 27 eerste lid van de Algemene Subsidie Verordening is van overeenkomstige toepassing indien de activiteit in een kalenderjaar afloopt.

Artikel 8 Verrekening met de voorschotten

De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling, binnen vier weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 9 Aanvullende weigering/intrekking Wet BIBOB

Onverminderd het bepaalde in de Algemene wet bestuursrecht en deze uitvoeringsregels kan het DB voor subsidies binnen bepaalde beleidsdoelen of onderdelen van beleidsdoelen, bepalen dat de gevraagde subsidie kan worden geweigerd of de verleende subsidie kan worden ingetrokken in het geval en onder de voorwaarden zoals bedoeld in artikel 3 van de Wet bevordering integriteitbeoordelingen door het openbaar bestuur.

HOOFDSTUK 3 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 10 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 01 januari 2011.

Artikel 11 Vigerend beleid en overgangsbepaling

De uitvoeringsregels 'Loonkostensubsidie naar loonwaarde 2011' zal op 01-01-2011 ingaan en zal naast de LKS 2009 in werking treden. Er is sprake van vigerend beleid en er kunnen overgangsrechten van toepassing zijn. Zodoende gelden de volgende overgangsbepalingen:

1. De uitvoeringsregels zijn van toepassing op de loonkostensubsidie waarvan de te subsidiëren arbeid aanvangt op of na 01-01-2011 en de aanvraag tot subsidieverlening in kader van deze uitvoeringsregels op of na 01-01-2011 is ontvangen.
2. Werknemers die door de inzet van re-integratie-instrumenten nu niet tot de benadeelde werknemer in de zin van deze uitvoeringsregels behoren, maar voordat de re-integratie-instrumenten werden ingezet wel tot de doelgroep behoorden, kunnen van de uitvoeringsregels 'Loonkostensubsidie naar loonwaarde 2011' gebruik maken, mits de werknemers;
 - een geldige indicatie op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) hebben én
 - op de wachtlijst Wsw staan én;
 - géén sw-dienstverband hebben.

Artikel 12 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald onder de naam 'Uitvoeringsregels loonkostensubsidie naar loonwaarde 2011'.

ALGEMENE TOELICHTING OP DE UITVOERINGSREGELS

Deze uitvoeringsregels voorziet in de behoefte om de kansen op de arbeidsmarkt, voor ingezetenen die om duurzaam arbeid te kunnen verrichten structurele ondersteuning nodig hebben, te benutten. Deze uitvoeringsregels – Loonkostensubsidieregeling naar Loonwaarde 2011 – onderscheid zich van voorgaande loonkostensubsidieregelingen, zoals de LKS 2009, op grond van de structurele functionele beperkingen van de benadeelde werknemer.

Binnen deze uitvoeringsregels richten we ons nu op de Wsw-geïndiceerden, daar de huidige financiële middelen en regelgeving een breder bereik niet mogelijk maken.

We willen de kansen voor Wsw-geïndiceerden die op de wachtlijst staan benutten. Er zijn vele werkgevers die Wsw-geïndiceerden een baan aanbieden, maar door de fundamentele beperkingen is structurele ondersteuning nodig. Hiervoor is ook de Wsw in het leven geroepen. Echter er zijn meer mensen die van de Wsw gebruik willen maken dan dat van rijkswege budget wordt verstrekt. Hierdoor ontstaat er binnen de Parkstad-regio een wachtlijst van ruim 3 jaar. Zo ontstaat de praktijk dat er enerzijds behoefte is aan personeel, maar anderzijds de Wsw regeling, een sw-dienstbetrekking (anders dan binnen het Wsw budget), niet mogelijk maakt. Deze uitvoeringsregels biedt de gelegenheid om dit wel mogelijk te maken. Daar waar een werkgever de kans op een arbeidsplek biedt, kan al tijdens de wachtlijstperiode een dienstverband aangegaan worden. Op het moment dat er sprake is van een Wsw-dienstverband, of dat plaatsing in kader van de Wsw voor betrokkene niet meer mogelijk is, eindigt de ondersteuning op grond van deze uitvoeringsregels.

Loonkostensubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen (gesubsidieerde arbeid). Het DB is bevoegd subsidiebesluiten te nemen op het beleidsterrein “werk en inkomen”, en stelt uitvoeringsregels vast op basis waarvan gesubsidieerd wordt. In de WWB zijn geen specifieke eisen opgenomen voor gesubsidieerde arbeid. Wel dient rekening te worden gehouden met de Europese staatssteunregelgeving.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de Verzamelbrief van april 2004 een beleidsaanbeveling gepubliceerd waarin uitleg wordt gegeven over situaties waar verstrekking van loonkostensubsidies onder de Europese staatssteunregels valt.

Er is géén sprake van Staatssteun bij loonkostensubsidies als:

- a. er sprake is van een generieke subsidieregeling die in zijn uitwerking non-discriminatoire is voor alle ondernemingen, in alle sectoren van de economie in heel Nederland of;
- b. de subsidieontvanger geen economische activiteiten uitvoert.

In de uitvoeringsregels ‘Loonkostensubsidie naar loonwaarde 2011’ is sprake van een generieke regeling. Met andere woorden: ieder bedrijf of onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer,

kan een beroep doen op deze regeling, wanneer de onderneming een uitkeringsgerechtigde van de gemeente (de benadeelde werknemer in de zin van deze regeling) in dienst neemt. De regeling is daarom ook non-discriminatoir. Derhalve is er geen sprake is van Staatssteun.

Het ligt in de lijn van deze uitvoeringsregels dat de subsidie wordt aangewend om aan de uiteindelijke doelstelling, duurzame arbeidsparticipatie van de benadeelde werknemer, te voldoen. De casemanager zal dit proces nadrukkelijk monitoren. Indien de activiteiten van de subsidieaanvrager het belang van betrokkene en het belang van de gemeente (doelstelling) niet ten goede komen, zal dit als een weigeringsgrond worden gezien.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING OP DE UITVOERINGSREGELS

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

- a. Er is voor gekozen om de subsidie alleen te verstrekken aan Wsw geïndiceerden die op de wachtlijst staan en behoren tot de WWB, WIJ, IOAW of IOAZ doelgroep en (vooralsnog) niet aan de doelgroep NUG 27 jaar en ouder.
- Hieraan ligt de overweging ten grondslag dat de gemeente ten aanzien van de NUG doelgroep de zorgplicht heeft om een passende voorziening aan te bieden. Een loonkostensubsidie wordt voor deze doelgroep niet als een passende voorziening gezien, omdat dit instrument als doel heeft om werkgevers te stimuleren om mensen met een gemeentelijke uitkering in dienst te nemen.
 - In het kader van de sluitende aanpak jongeren kan de doelgroep NUG < 27 jaar wel gebruik maken van deze regeling. Hierbij wordt opgemerkt dat de leeftijd bij de start van de eerste arbeidsovereenkomst bepalend is.
 - Verder is het noodzakelijk dat er een geldige Wsw indicatie is en betrokkene op de wachtlijst van de Wsw staat. Deze wachtlijst wordt door het Werkvoorzieningschap Oostelijk Zuid-Limburg (WOZL) beheerd. Hierdoor is er sprake van een garantie op instroom naar een Wsw-dienstverband. De bekostiging van deze loonkostensubsidie vindt zijn dekking binnen het participatiebudget. Indien er geen garantie op 'uitstroom' uit deze uitvoeringsregels is, ontstaat er een open eind financiering. Als de garantie op uitstroom ongewis wordt doordat de Wsw indicatie eindigt of dat iemand niet meer op de wachtlijst staat, eindigt ook de ondersteuning op grond van deze uitvoeringsregels.
- b. Geen toelichting.
- c. Geen toelichting.
- d. Geen toelichting.
- e. Geen toelichting.
- f. Geen toelichting.
- g. We willen met deze regeling vooral de kansen die er bij reguliere werkgevers zijn benutten. Deze regeling sluit aan op de PGB verordening in kader van de Begeleid Werken regeling Wsw.
- h. Het sw-bedrijf kent verscheidene economisch rendabele activiteiten. Binnen deze activiteiten is vaak behoefte naar Wsw-geïndiceerd personeel die de gevraagde werkzaamheden aan kunnen. De economische rendabiliteit gaat vaak samen met een takenpakket die vele Wsw-geïndiceerden niet aan kunnen. Hierdoor ontstaat schaarste; we noemen dit ook wel de tekortberoepen binnen het sw-bedrijf. Op de wachtlijst van de Wsw staan verscheidene geïndiceerden die wel aan het gevraagde profiel kunnen voldoen. Door de regeling ook voor deze groep toegankelijk te maken dienen we een tweeledig doel.

HOOFDSTUK 2 ALGEMEEN

Artikel 2 Loonkostensubsidie

1. Door iedere werkgever, met inachtneming van het bepaalde in deze uitvoeringsregels, de subsidie te verlenen, bevatten de uitvoeringsregels geen discretionaire bevoegdheid. Het uitsluiten van discretie is een van de voorwaarden om Staatsteun uit te sluiten.
2. De verordening PersoonsGebonden Budget Begeleid Werken Wsw (PGB BW Wsw) stelt een grens van minimaal 18 uur per week. Om de doorlopende lijn te kunnen waarborgen sluiten deze uitvoeringsregels hierop aan. Om recht te doen aan de investering van vooral de Wsw-geïndiceerden wordt aansluitend aan de periode werken met behoud van uitkering (maximaal 8 weken) minimaal een contract van 6 maanden afgesloten.
3. Bij iedere werkgever zal conform een objectieve en transparante methode de loonwaarde vastgesteld worden. Het is aan het DB van ISD BOL om er zorg voor te dragen dat bij iedere werkgever op eenzelfde wijze de loonwaarde wordt vastgesteld. Met deze uitgangspunten is de toepassing uniform en non-discriminatoir en voldoet daarmee aan de voorwaarden om Staatsteun uit te sluiten.
4. De loonwaarde zal op basis van de feitelijke werkplek en functie vastgesteld worden. Om een betrouwbare loonwaardebepaling te kunnen afgeven moet uitgegaan worden van de feitelijke werksituatie. Een periode van werken is hierbij noodzakelijk. Een periode van 4 weken werken is voldoende om een eerste bepaling te kunnen doen. Arbeid in de beoogde functie en op de beoogde werkplek is voor een adequate bepaling nodig. Het is zodoende mogelijk om voorafgaand aan het dienstverband (en het vaststellen van de loonkostensubsidie) om maximaal 8 weken met behoud van uitkering bij de werkgever te werken. Na een periode van 4 weken werken vindt de loonwaardebepaling plaats.
5. De tweede loonwaardebepaling vindt na 6 maanden dienstverband plaats. Een volgend loonwaardeonderzoek vindt vervolgens ieder volgend jaar plaats, of zoveel eerder als nodig wordt geacht. Verandering van functie, werkplek, toename van beperkingen of significante groei zijn signalen waar het DB van op de hoogte moet worden gebracht, zodat beoordeeld kan worden of een vervroegd loonwaardeonderzoek nodig is. Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek zal indien nodig de loonkostensubsidie worden bijgesteld en moet eventueel de verlening worden aangepast.
6. Bij Begeleid Werken in kader van de Wsw heeft de Wsw geïndiceerde een dienstverband met de werkgever. Voor de saliering geldt de CAO van de hiervoor gelden bedrijfstak. Binnen deze uitvoeringsregel wordt hier alvast op ingespeeld. De werkzaamheden en functie moeten toegepast zijn op de mogelijkheden van de benadeelde werknemer. Het is uiteindelijk aan de gemeente om de passendheid van de beoogde werkzaamheden en functie van de benadeelde werknemer te beoordelen. Om een evenredig subsidiëren te waarborgen, moet de functie, loonwaarde en salariering in evenwicht zijn. Indien dit niet het geval is, zal het DB zelf een functieloon vaststellen. De loonkostensubsidie bij een werkgever wordt alleen gebaseerd op 'het gemis' aan loonwaarde in relatie tot het functieloon. De loonkostensubsidie wordt uitgedrukt in een percentage van het minimumloon. Dit voor vergelijkingsdoeleinden en voorbereidingen op veranderende

wet- en regelgeving. Voor ondersteuning op het vlak van speciale werkbegeleiding/jobcoaching en/of aanpassingen op de werkplek zal gebruik gemaakt moeten worden van de aanpalende regelingen UWV of gemeente. Note: ter voorbereiding en afstemming met de begeleidende instantie informatief mee te nemen dat het WOZL bij een sw-dienstverband een extern begeleidingstarief van € 78,70 per uur hanteert (tarief jan. 2011).

7. Voor dienstverbanden in kader van Begeleid Werken Wsw wordt sinds de intrede van de subsidiedifferentiatie door het Dagelijks Bestuur van WOZL een subsidieplafond van 50% gehanteerd. Om er voor te zorgen dat het traject in deze voorfase niet conflicteert met de Wsw-dienstbetrekking sluiten de uitvoeringsregels op de uitvoeringspraktijk van het WOZL aan, immers de ondersteuning aan de benadeelde werknemer moet gecontinueerd kunnen worden. Voor de opstartfase wordt enige coulance (maximaal + 20%) betracht, echter na 6 maanden wordt de subsidie maximaal 50%. Verder wordt binnen deze uitvoeringsregels een subsidie ondergrens van 10% gehanteerd, dat wil zeggen dat als de loonwaarde 90% of hoger is er geen loonkostensubsidie verstrekt zal worden. De boven en onderwaarde worden binnen deze uitvoeringsregels hard gesteld. Voor bijzonderheden kan de gemeente terugvallen op artikel 4:84 Awb; *'Het bestuursorgaan handelt overeenkomstig de uitvoeringsregels, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de uitvoeringsregels te dienen doelen.'*
8. Geen toelichting.

Artikel 3 Loonkostensubsidie werkgever-sw

1. Idem vorig artikel, lid 1.
2. Dienstverbanden van minder dan 18 uren zullen in de optiek van tekortberoepen weinig soelaas bieden. Bij de werkgever-sw wordt een proefperiode van maximaal 8 weken toereikend geacht.
3. Idem vorig artikel, lid 3.
4. Idem vorig artikel, lid 4.
5. Idem vorig artikel, lid 5.
6. Bij de werkgever-sw is door beperkende regelgeving ondersteuning vanuit UWV voor aanpassing werkplek en/of jobcoaching niet mogelijk. Deze uitvoeringsregels zal in deze ondersteuning moeten voorzien. Zodoende bestaat de subsidie voor de werkgever-sw uit drie componenten:
 - a. Loonwaardecomponent: binnen de sw-sector wordt bij aanvang Wsw-dienstverbanden als norm het minimumloon gehanteerd. Deze uitvoeringsregels sluit hierop aan.
 - b. Aanpassingscomponent: omdat je meer mensen nodig hebt om hetzelfde werk (als een reguliere gelijke) af te kunnen ronden maak je als sw-bedrijf meer kosten dan een reguliere werkgever. Zo zijn er meer voorbeelden / redenen waardoor / waaruit blijkt dat een sw-bedrijf meer overheadkosten maakt dan een reguliere gelijke. Als compensatie hanteren we hiervoor een vast percentage van 8% van het WML.
 - c. Begeleidingscomponent: op basis van ervaringsgegevens, zoals de leerwerktrajecten in kader activering Wsw, wordt ingeschat dat 47 uren speciale

werkbegeleiding toereikend zal zijn om een adequate begeleiding te kunnen waarborgen. Het begeleidingsplan moet door het DB van ISD BOL worden geaccordeerd. In het plan staat op zijn minst beschreven; de ontwikkelingsdoelen, het tijdspad en de acties die ondernomen worden om de doelen te bereiken. Verder is de werkgever-sw bij in dienstneming in kader van de Wsw aangewezen op de afspraken en tarieven die het WOZL hanteert. Uurtarief interne begeleiding jan. 2011 € 50,96. Aantal begeleidingsuren maximaal 15% van de werktijd.

7. Het Dagelijks Bestuur (DB) van WOZL hanteert sinds de intrede van de subsidiedifferentiatie een plafond van 55% voor activiteiten die als marktconform gezien kunnen worden (denk aan Groen, Schoonmaak en Post). De loonkostensubsidie zoals bedoeld binnen deze uitvoeringsregels zal hierop aansluiten, omdat de tekortberoepen voornamelijk binnen de marktconforme bedrijfsactiviteiten spelen. Voor de opstartfase wordt enige coulance (maximaal + 20%) betracht, echter na 6 maanden wordt de subsidie maximaal 55%. De boven en onderwaarde worden binnen deze uitvoeringsregels hard gesteld. Voor bijzonderheden kan de gemeente terugvallen op artikel 4:84 Awb; *'Het bestuursorgaan handelt overeenkomstig de uitvoeringsregels, tenzij dat voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de uitvoeringsregels te dienen doelen.'*
8. Geen toelichting.

Artikel 4 Aanvraag loonkostensubsidie

Op een aanvraag voor subsidie zal in beginsel een beschikking omtrent de aanvraag tot subsidieverlening worden verstrekt. De betalingen geschieden altijd achteraf. Dit als voorschot op een af te geven beschikking tot subsidievaststelling.

Artikel 5 Scholingskosten

1. De subsidie voor scholingskosten wordt in kader van deze uitvoeringsregels alleen verleend indien het een benadeelde werknemer, zoals in deze uitvoeringsregels is bepaald, betreft.
2. Geen toelichting.
3. Indien de scholingskosten voor de benadeelde werknemer maximaal €500 bedragen wordt de subsidie middels directe vaststelling verstrekt. De subsidieontvanger hoeft hiervan geen bewijzen te overleggen.
4. Indien binnen een andere ondersteunende regeling voor betrokkene al subsidie voor scholingskosten is verstrekt zal dit cumulatief meegenomen worden bij de plafondbepaling in het kader van deze uitvoeringsregels.

Artikel 6 Aanvraag tegemoetkoming scholingskosten

Geen Toelichting

Artikel 7 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. Er zal conform de ASV een periodieke bevoorschotting (verlening) met de werkgever worden afgesproken. Om de periode van definitieve vaststelling niet te groot te laten

worden, waardoor risico's voor werkgever of gemeente kunnen optreden, volgen na ieder kalenderjaar tussentijdse vaststellingen. De werkgever moet binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar aan het DB een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO loon van de benadeelde werknemer, vermeerderd met alle werkgeverslasten, verstrekken. Aan de hand van de bevoorschotting wordt zo de balans opgemaakt en eventueel overgegaan tot betaling dan wel terugvordering.

2. Als deze uitvoeringsregels niet meer van toepassing is voor een benadeelde werknemer zal conform ASV (direct) de procedure van vaststelling plaatsvinden.

Artikel 8 Verrekening met de voorschotten

In aanvulling op artikel 7 vindt de verrekening 4 weken na vaststelling plaats.

Artikel 9 Aanvullende weigering/intrekking Wet BIBOB

Geen toelichting

HOOFDSTUK 3 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 10 Inwerkingtreding

Geen toelichting.

Artikel 11 Vigerend beleid en overgangsbepaling

Verschillende WWB'ers en/of jongeren met een Wsw indicatie zijn de afgelopen tijd met de LKS 2009 of een ander re-integratie-instrument met een tijdelijk ondersteuningskarakter bij een werkgever gestart. Op grond hiervan behoren velen nu niet meer tot de doelgroep WWB of WIJ. Als geen adequaat gevolg aan deze ondersteuning gegeven wordt vallen zij weer uit op het moment dat de subsidiering vanuit de vorige regeling stopt. Om dit te voorkomen kan eenieder die door de inzet van een re-integratie-instrument nu niet meer tot de doelgroep behoort, maar voor de inzet hiervan wel tot de doelgroep behoorde, na afloop van de ondersteuning van de vorige regeling gebruik maken van de uitvoeringsregels 'Loonkostensubsidie naar loonwaarde'.

Artikel 12 Citeertitel

Geen toelichting.