



Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 e
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

In de nieuwe visie van de gemeenten –zoals deze is vastgelegd in het Beleidskader Participatiewet, dat in februari 2014 door de raden is vastgesteld- gaan mensen werken naar vermogen en doen zij dat bij voorkeur bij werkgevers in reguliere banen: **MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN**. Economische onafhankelijkheid is hierbij het primaire doel. Wanneer dat niet lukt en/of regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, werken mensen naar vermogen in andere vormen van werk (gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk, dagbesteding). Zij doen dat in de wijken en kernen van de regio Maastricht-Heuvelland in het beheer van de openbare ruimte, bij maatschappelijke organisaties, bij verenigingen etc. Op die manier worden zij in staat gesteld om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen. Ook kan op deze manier een koppeling gemaakt worden met andere beleidsvelden (zoals de WMO). Dit soort initiatieven dragen bij aan burgerkracht.

De Participatiewet beoogt de gemeenten het instrument in handen te geven om mensen naar werk toe te leiden en hiermee tal van problemen die spelen in gezinnen op te lossen dan wel te voorkomen. Immers, met werken verwerven mensen economische onafhankelijkheid, kunnen ze in eigen levensonderhoud voorzien, nemen ze deel aan sociale verbanden en zijn ze in staat financiële vraagstukken beter het hoofd te bieden. Ook flankerende instrumenten van de Participatiewet, zoals het minimabeleid, bijzondere bijstand en schuldhulpverlening dragen er toe bij dat mensen makkelijker naar werk toe kunnen worden geleid en dus minder beroep hoeven te doen op voorzieningen in het Sociale Domein



Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015

Het instrument 'werken met behoud van uitkering' wordt in de nieuwe aanpak structureel ingezet voor mensen die (nog) niet in aanmerking komen voor regulier werk. Maatschappelijke organisaties en de gemeenten kunnen voor de dienstverlening aan de burgers, (additioneel) gebruik maken van de diensten van mensen die willen participeren in de samenleving. Hierbij moeten we denken aan werkzaamheden als het bezorgen van een parochie of clubblaadje, werkzaam zijn in het groenonderhoud, het beheer van de openbare ruimte, de bibliotheek, de bejaardensoos, de kaartmiddag, het buurtcentrum etc. Door deze inzet kunnen het publieke (WMO, beheer openbare ruimte, onderwijs, zorg, etc.) en het sociale domein over en weer elkaar versterken. Zo kan vanuit de Participatiewet menskracht worden geleverd en worden er vanuit het publieke domein werkzaamheden en plekken beschikbaar gesteld waar mensen, die (nog) geen regulier werk kunnen verrichten, ervaring op doen en vaardigheden ontwikkelen. Voorwaarde en succesfactor voor het slagen van deze vorm van werken in het publieke domein is adequate ondersteuning van de mensen die werken met behoud van uitkering. Deze ondersteuning is vooral gericht op het verwerven van regulier werk en op het vergroten van de zelfredzaamheid.

Mensen werken naar vermogen. En om in beeld te brengen wat dat vermogen is, is een goede diagnose noodzakelijk. Deze diagnose vindt in een reële werkomgeving plaats en is gericht op het bepalen van het arbeidsvermogen en het zelfredzaamheidsniveau. Mensen met een beperkt arbeidsvermogen worden zo veel mogelijk toe geleid naar reguliere werkgevers, die voor het productiviteitsverlies gecompenseerd worden met een wettelijke loonkostensubsidie.

Iedere burger is zelf verantwoordelijk om zo veel en zo snel mogelijk zijn eigen inkomen te verdienen. (Inkomens)ondersteuning wordt alleen daar geboden waar dat nodig is, zonder de verantwoordelijkheid over te nemen. Het is de plicht van iedere uitkeringsgerechtigde zelf om werk te zoeken en te vinden. Doet hij of zij dat niet, dan kan de uitkering worden geweigerd. Het toezien op de naleving daarvan is en blijft een belangrijke taak voor de gemeente. Inkomensondersteuning is altijd aanvullend op wat mensen zelf kunnen. Dat geldt ook voor de inzet van instrumenten. Participatie/werk draagt bij aan het versterken van de eigen kracht. Iedere interventie is daarom gericht op werken en meedoen.

Bij de inbesteding die in 2009 is vormgegeven vindt de uitvoering van de re-integratieactiviteiten van de gemeenten plaats in de (eigen) uitvoeringsorganisatie. Ten behoeve van de inbesteding is een bestek inbesteding M&M door de gemeenten opgesteld. Hierin hebben de gemeenten beschreven welke dienstverlening zij op welke wijze verwachten. In dit bestek zijn ook de percelen 1 (Transferium Werk en Bijstand) en 2 (medische diagnostiek) beschreven. Door de uitvoeringsorganisatie is een beschrijving dienstverlening inbesteding opgesteld en daarin beschrijft de organisatie hoe zij de dienstverlening gaat uitvoeren. Beide documenten zijn verankerd in het contract inbesteding re-integratie Maastricht & Mergelland dat door de partijen is afgesloten. Met de komst van de Participatiewet dienen deze documenten, die nog steeds gelden, Participatiewetproof te worden gemaakt. Immers, het rijk gaat er van uit dat mensen gaan werken naar vermogen en dat zij dit zo regulier als mogelijk gaan doen. Met dit uitvoeringsbesluit worden de percelen 1 en 2 Participatiewetproof gemaakt. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de betreffende documenten nog steeds van toepassing zijn, met uitzondering van de wijzigingen die met dit besluit worden ingevoerd.

2. Diagnose Participatiewet

innen de percelen 1 (TWB) en 2 (medische diagnostiek) worden mensen, die aanspraak maken op uitkering en/of ondersteuning/voorziening in het kader van de Participatiewet, gediagnosticeerd met betrekking tot hun arbeidsvermogen.

Dit arbeidsvermogen wordt vastgesteld in relatie tot de vormen van werk die binnen de uitvoering van de Participatiewet binnen de regio Maastricht-Heuvelland van toepassing zijn:

- a. Regulier werk
- b. Gesubsidieerd werk (groeibaan en loonkostensubsidie)



Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015

- c. Werken met behoud van uitkering
- d. Tegenprestatie
- e. Beschut werk
- f. Dagbesteding

Het vastgestelde arbeidsvermogen vormt het ordeningsprincipe voor de verdere uitvoering binnen de sociale dienst(en) en Podium24. In aansluiting op de afspraken in het Stedelijk Netwerk Zuid-Limburg wordt gekozen voor de volgende categorieën.

Categorie 1 (80-100% arbeidsvermogen)

Naast het bevorderen van participatie en het verhogen van zelfredzaamheid is de zogenaamde schadelastbeperking een legitiem streven. Voor de korte termijn zijn hier resultaten te bereiken met categorie 1. De schadelastbeperking komt in geld uitgedrukt tot uiting in beperking uitkeringslasten. Groter nog is het voordeel van mensontwikkeling en economische doeleinden (aansluiting op de LED-people agenda). Om op korte termijn resultaten te bereiken met deze doelgroep is een efficiënte en effectieve vorm van diagnostiek nodig. Een diagnostiek die in zeer korte termijn de competenties van een kandidaat toont en deze meteen afzet tegen de competenties die vereist zijn in beroepen c.q. functies uit vacatures. Via een databank dient de match te worden gemaakt. Deze match is een belangrijke indicatie; de feitelijke match blijft uiteindelijk mensenwerk.

Categorie 2 (50-80% arbeidsvermogen)

De verwachting is dat met een juiste investering de leden van deze doelgroep op passende vormen van werk zijn te krijgen. Hiervoor is noodzakelijk dat de competenties en ontwikkelmogelijkheden uitgebreid in beeld komen. Anders dan bij categorie 1 is dit alleen mogelijk als betrokkene in een reële werkomgeving aan de slag is gegaan. Het meetinstrument geeft antwoord op de vraag welke verdien capaciteit (loonwaarde) er vooralsnog is en hoe de kandidaat doorontwikkeld moet worden.

Categorie 3 (30-50% arbeidsvermogen)

De mensen die behoren tot deze categorie hebben naar verwachting niet direct perspectief op de arbeidsmarkt. Zij worden echter wel in staat geacht of worden in staat gesteld maatschappelijk zinvolle activiteiten (participatie, zoals bijvoorbeeld participatieplaatsen conform artikel 10a WWB, vrijwilligerswerk en mantelzorg) te verrichten. Het principe "voor wat hoort wat" is hier in het bijzonder van toepassing. Doorstroom naar de categorieën 1 en 2 is een streven, echter de realiteit gebiedt te zeggen dat dit voor velen niet haalbaar zal zijn. Maatschappelijke participatie is in veel gevallen het einddoel.

Categorie 4 (0-30% arbeidsvermogen)

We schrijven geen mensen af. Erkend moet worden dat er een groep burgers is voor wie loonvormend werk niet meer aan de orde is. Voor zover zij prima functioneren in gezin, buurt en maatschappij moeten we vooral niet "hospitaliseren". Voor zover dit echter niet het geval is laten we deze burgers niet in de steek. Er is hier behoefte aan een vorm van diagnostiek die niet verbonden is aan toeleiding naar werk, maar aan het mogelijk maken van maatschappelijke deelname inclusief zinnige dagbesteding. De diagnose legt de verbinding met de mogelijkheden die de regelgeving op gebied van zorg biedt (met name AWBZ en WMO). De diagnose geeft tevens antwoord op het financieringsvraagstuk door gebruik te maken van bestaande regelgeving. In het kader van ontkokering ligt hier ook een brug naar beschut werk en bepaalde vormen van dagbesteding.

Categorie 5 (structurele ontheffing)

Uiteindelijk zal er een groep mensen resteren die om individuele redenen een structurele gehele ontheffing van de arbeidsverplichting krijgen. Dit betekent dat deze mensen ook niet in staat zijn tot het verrichten van vrijwilligerswerk, beschut werken, tegenprestatie etc. Deze ontheffing kan worden herbeoordeeld, aangezien het Rijk er vooralsnog van uit gaat dat mensen niet voor onbepaalde tijd worden ontheven. De re-integratieverplichting blijft overigens gelden.

Mensen die een tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichting krijgen blijven in de betreffende categorie ingedeeld. Zij hebben immers arbeidsvermogen, maar kunnen dat tijdelijk niet inzetten.



Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015

De categorieën kunnen worden gekoppeld aan de diverse vormen van werk:

- Categorie 1 (arbeidsvermogen 80-100%) - regulier werk / gesubsidieerd werk / tegenprestatie
- Categorie 2 (arbeidsvermogen 50-80%) - regulier werk / gesubsidieerd werk / loonkostensubsidie / werken met behoud van uitkering / tegenprestatie
- Categorie 3 (arbeidsvermogen 30-50%) - gesubsidieerd werk / werken met behoud van uitkering / tegenprestatie
- Categorie 4 (arbeidsvermogen 0- 30%) - beschut werken / dagbesteding / tegenprestatie
- Categorie 5 (structurele ontheffing) - geen werk mogelijk

Voor de vaststelling van het arbeidsvermogen wordt aansluiting gezocht bij de methodiek die in Zuid-Limburg wordt gekozen. Door het rijk en in de Werkkamer is immers bepaald dat binnen de arbeidsmarktregio één methodiek van loonwaardebepaling dient te worden toegepast. In afwachting van deze keuze is via het Plan van Aanpak Maastricht-Heuvelland werkt, dat in mei 2014 door het portefeuillehoudersoverleg Sociaal Domein Maastricht-Heuvelland is vastgesteld, afgesproken om vooralsnog de huidige instrumenten in te zetten. Dit betekent dat voor de quick scan en de loonwaardebepaling Dariuz wordt ingezet.

Naast de categorieën dient de diagnose ook nog andere resultaten op te leveren. Bij de diagnose dient in ieder geval een aantal harde gegevens in beeld te worden gebracht. Het betreft dan:

- Motivatie
- Competenties
- Arbeidsvaardigheden
- Sociale vaardigheden
- Beroepsvoorkeur

Naast deze zogenaamde harde gegevens kunnen afhankelijk van de behoefte van met name de afnemer nadere gegevens worden verzameld. Dit zijn o.a. de werkgever, de vrijwilligersorganisatie, maar ook de consultant van de gemeenten. Bij werkgevers/vrijwilligersorganisatie zal de diagnosebehoefte gericht zijn op de vraag. Bij de consultant van de gemeente zal deze ook gericht zijn op de noodzakelijke aanbodversterking. De output van de diagnose vormt een basis voor de matching dan wel een vervolgtraject richting arbeid/participatie. Deze basis zal geregistreerd moeten worden in een systeem, zodat met de zogenaamde "één druk op de knop" deelnemers geselecteerd kunnen worden. Hoe meer gegevens worden verzameld, des te meer registratie plaats dient te vinden. De diagnose voorziet in een basispakket op basis waarvan maatwerk kan worden geboden. Uiteindelijk zal dit maatwerk altijd via een gesprek met de werkgever, vrijwilligersorganisatie, consultant, cliënt etc. dienen te worden ingevuld. Uiteraard kan aanvullende diagnostiek (inzet van testen bijvoorbeeld) noodzakelijk zijn om te komen tot verdere verfijning (WSP, dagbesteding, etc.).

De nadere gegevens zijn:

- Motivatie, zoekgedrag en sollicitatievaardigheden
- Sociale vaardigheden
- Medische beperkingen
- Arbeidsverleden/werkervaring
- Werknemers- en vakvaardigheden
- Zelfredzaamheid en de indeling in de zelfredzaamheidsmatrix
- Inschrijvingsberoep (wensberoep)
- Leerbaarheid
- Opleidingsmogelijkheden/noodzaak
- Persoonlijke situatie/sociale omstandigheden (leefgebieden)
- Opleidingsniveau
- Competenties voor zoekberoep
- Rijbewijs/vervoersmogelijkheden
- Beroepsprofiel
- Beschikbaarheid



Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015

- Behoeftte aan kinderopvang

3. Advisering

Mede op basis van bovenstaande gegevens wordt uiteindelijk het arbeidsvermogen bepaald en de cliënt dus ingedeeld in één van de genoemde groepen. De indeling van de cliënt in één van de categorieën is de taak van de consulent van de gemeenten en hij/zij maakt hierbij gebruik van de adviezen van de uitvoeringsorganisatie met betrekking tot het TWB en de medische diagnostiek.

Naast de indeling in de categorieën zijn de consulenten van de gemeenten ook verantwoordelijk voor het opleggen van de arbeids- en re-integratieverplichting alsmede voor het opleggen van de plicht tot tegenprestatie. De consulenten maken ook hierbij gebruik van de adviezen van de uitvoeringsorganisatie. In deze adviezen doet de uitvoeringsorganisatie geen uitspraak over het al dan niet opleggen van deze verplichtingen dan wel het inzetten van een vervolgtraject. De uitvoeringsorganisatie dient enkel te adviseren over het arbeidsvermogen en de mogelijkheden van de cliënt.

4. Slotbepalingen

4.1 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

4.2 Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

4.3 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

4.4 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit diagnostiek Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT-HEUVELLAND / DB PENTASZ

Overwegende dat:

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- op grond van artikel 6 lid 2 Participatiewet de gemeenteraad bij verordening regels stelt over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e en g Participatiewet;
- deze regels in ieder geval bepalen:
 - a. de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en
 - b. de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld
- op grond van artikel 10c Participatiewet het college kan vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- op grond van artikel 10d Participatiewet het college de loonwaarde bepaalt van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie met wie de werkgever een dienstverband wil aangaan;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 van 16 december 2014;
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015, alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet, alsmede de Algemene Wet Bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT:

vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015**



Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015

1. Inleiding

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, in staat is als volwaardig burger te participeren in de samenleving, bij voorkeur via (regulier) werk. Het doel is dat iedereen economisch onafhankelijk is. Wanneer dat niet lukt of regulier werk (nog) niet mogelijk is, werken mensen op andere manieren naar vermogen. Het college heeft de taak en de ruimte haar inwoners, indien nodig, bij deze inspanningen te ondersteunen. Werk gaat daarbij boven inkomen, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Eventuele productiviteitsderving bij de werkgever kan worden gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

2. Loonkostensubsidie

Vanuit de Participatiewet hebben gemeenten de beschikking over het instrument loonkostensubsidie, inzetbaar voor mensen die niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Financiering van dit instrument vindt plaats uit het Inkomensdeel. De duur van de inzet hoeft niet perse tijdelijk te zijn.

In dit uitvoeringsbesluit gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in het Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015 paragraaf 3.2.

2.1. Doelgroep loonkostensubsidie

In de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 wordt een duidelijke keuze gemaakt voor het hanteren van enkel de wettelijk bepaalde doelgroepen.

De doelgroep waarvoor loonkostensubsidie kan worden verkregen, bestaat uit mensen die een Pw-uitkering van de gemeente genieten en die behoren tot de categorie 50-80% arbeidsvermogen.

Alle groepen waarvoor het college re-integratieverantwoordelijkheid heeft, op grond van artikel 7 lid 1 onder a Participatiewet, kunnen een aanvraag indienen om vast te stellen of zij tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Dit blijkt uit de diagnose van het arbeidsvermogen. Een dergelijke aanvraag kan eenmaal per 12 maanden worden ingediend. Indien bij een nieuwe aanvraag geen sprake is van nieuwe feiten of veranderde omstandigheden, kan de aanvraag door het college worden afgewezen onder verwijzing naar de eerdere afwijzende beschikking.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen plaatsvinden ten aanzien van mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en voor niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden.

2.2. Voorwaarden loonkostensubsidie

Het college stelt ambtshalve danwel op aanvraag, conform het gestelde in artikel 10c Participatiewet, vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij worden de volgende criteria in acht genomen:

- een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a Participatiewet;
- die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen, is dus verminderd productief, waarbij het arbeidsvermogen 50-80% bedraagt, en
- die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Loonkostensubsidie kan ook worden betaald aan een werkgever die in een andere lidstaat van de Europese Unie is gevestigd, wanneer de werknemer in Nederland woont alsook aan een in Nederland gevestigde werkgever, wanneer zijn werknemer in een andere EU-lidstaat woont.



Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015

Wanneer UWV mensen met een (volledige of combi) UWV-uitkering met een loonkostensubsidie aan het werk wenst te zetten, dan kan zij deze plekken inkopen via de uitvoeringsorganisatie. Het UWV dient dan de volledige kosten voor haar rekening te nemen. Deze hoofdregel is ook zo bepaald in artikel 7 lid 3 Participatiewet. Mocht UWV besluiten om de kosten niet voor haar rekening te nemen, dan kan de gemeente besluiten de kosten toch voor haar rekening te nemen. Dit is evenwel afhankelijk van de individuele situatie en zal van geval tot geval worden beoordeeld.

2.3. Verstreking loonkostensubsidie

Het college legt het besluit of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort vast in een beschikking, waartegen de betrokken persoon bezwaar en beroep kan instellen.

Personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en in dienst treden bij een werkgever, ontvangen van de werkgever tenminste het WML of het Cao-loon. De werkgever ontvangt van de gemeente loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het WML. Als de werkgever Cao-loon betaalt dat hoger is dan het WML, dan komt het verschil voor rekening van de werkgever.

De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten, nader te bepalen bij ministeriële regeling. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien iemand in deeltijd werkt.

De definitie van het WML is neergelegd in artikel 2 onder c Participatiewet.

Het college verleent geen andere subsidie voor de loonkosten voor dezelfde dienstbetrekking als waarvoor een loonkostensubsidie verstrekt wordt.

Geen loonkostensubsidie wordt verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in artikelen 2 en 7 Wsw, of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d lid 3 Participatiewet is toegepast, te weten het verrichten van onbeloonde werkzaamheden gedurende maximaal 3 maanden, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.

2.4. Duur loonkostensubsidie

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk. Het instrument kan, indien nodig, voor een langere periode (tot aan de pensioengerechtigde leeftijd) worden ingezet ter compensatie van de werkgever voor de verminderde productiviteit van de werknemer.

Het college stelt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks ambtshalve vast of een persoon nog steeds tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Ook wordt jaarlijks de hoogte van de loonkostensubsidie opnieuw vastgesteld. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) de medewerker gemonitord. In het ideale geval groeien de werknemers immers door totdat zij het WML kunnen verdienen. Voor diegenen met een loonwaarde blijvend minder dan het WML is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie. Indien een persoon in een dienstbetrekking waarvoor loonkostensubsidie wordt verstrekt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt gedurende die dienstbetrekking verantwoordelijk voor de verlening van de loonkostensubsidie en dus ook voor de jaarlijkse herindicatie.

Als bij herindicatie blijkt dat een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken. De werkgever kan de dienstbetrekking opzeggen indien na herindicatie de loonkostensubsidie niet meer wordt verleend.

Als bij herindicatie blijkt dat de loonwaarde van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie is gewijzigd, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie aangepast.



2.5. Financiering en budgetplafond loonkostensubsidie

De inzet van het instrument loonkostensubsidie wordt gefinancierd vanuit het Inkomensdeel, gelet op het meer structurele karakter van deze specifieke vorm van loonkostensubsidie.

Aan de inzet van de voorziening is een budgetplafond gekoppeld. Dit budgetplafond wordt jaarlijks door het college vastgesteld.

3. Loonwaarde

Indien een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie, stelt het college de loonwaarde van die persoon vast. Indien de dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever, met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

3.1. Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

De methode ter bepaling van de loonwaarde moet objectief zijn en daarom aan bepaalde eisen voldoen. De kwaliteit van de loonwaarde dient volgens de regering op de volgende wijze te worden gewaarborgd:

- de loonwaarde moet de prestatie van de werknemer bepalen;
- de loonwaarde mag niet afhangen van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het moet transparant zijn hoe tot de loonwaarde is gekomen;
- de methode moet inzichtelijk beschreven en betrouwbaar zijn;
- de methode moet richtlijnen bevatten om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft.

In de Werkkamer wordt gesproken over de eisen waaraan de loonwaardebepaling zou moeten voldoen. In de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en UWV een keuze maken voor één regionale methodiek en één regionaal instrument waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Voor het geval de afspraken over minimumeisen binnen de Werkbedrijven niet of niet tijdig voor de inwerkingtreding van de Participatiewet tot stand zijn gekomen, legt de regering minimumeisen vast in lagere regelgeving.

De loonwaarde wordt vastgesteld door het college. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Voor de vaststelling maakt het college gebruik van de regionale methodiek en het regionale instrument. Deze ambtshalve vaststelling vindt jaarlijks plaats, behalve bij werknemers in nieuw beschermt werk¹. Voor hen wordt de loonwaarde eens in de drie jaar vastgesteld.

Het college legt de vastgestelde loonwaarde vast in een beschikking, waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kan instellen.

3.2. Werken met behoud van uitkering

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden bij een werkgever laten verrichten, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.

¹ Indien voor de inzet daarvan wordt gekozen.



Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015

4. Slotbepalingen

4.1. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

4.2. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

4.3. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

4.4 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de "Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015" d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

In de nieuwe visie van de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland, gaan mensen werken naar vermogen en doen zij dat bij voorkeur bij werkgevers in reguliere banen: **MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN**. Economische onafhankelijkheid is hierbij het primaire doel. Wanneer dat niet lukt en/of regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, werken mensen naar vermogen in andere vormen van werk (gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk, dagbesteding). Zij doen dat in de wijken en kernen van de regio Maastricht-Heuvelland in het beheer van de openbare ruimte, bij maatschappelijke organisaties, bij verenigingen etc. Op die manier worden zij in staat gesteld om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen. Ook kan op deze manier een koppeling gemaakt worden met andere beleidsvelden (zoals de WMO). Dit soort initiatieven dragen bij aan burgerkracht.

De Participatiewet beoogt de gemeenten het instrument in handen te geven om mensen naar werk toe te leiden en hiermee tal van problemen die spelen in gezinnen op te lossen dan wel te voorkomen. Immers, met werken verwerven mensen economische onafhankelijkheid, kunnen ze in eigen levensonderhoud voorzien, nemen ze deel aan sociale verbanden en zijn ze in staat financiële vraagstukken beter het hoofd te bieden. Ook flankerende instrumenten van de Participatiewet, zoals het minimabeleid, bijzondere bijstand en schuldhulpverlening dragen er toe bij dat mensen makkelijker naar werk toe kunnen worden geleid en dus minder beroep hoeven te doen op voorzieningen in het Sociale Domein.



Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015

In de Participatiewet wordt geen specifieke regelgeving omtrent gesubsidieerde arbeid gegeven. Via artikel 7 lid 1, sub a Participatiewet krijgen gemeenten de mogelijkheid om een veelheid aan instrumenten te ontwikkelen die nodig zijn om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Eén van die instrumenten is gesubsidieerde arbeid.

2. Europese regelgeving

In de Participatiewet zijn zoals gezegd geen specifieke eisen opgenomen voor gesubsidieerde arbeid. De Europese regelgeving blijft op dit punt echter wel gelden. Op grond van deze regelgeving worden overheidssubsidies onder bepaalde omstandigheden als staatssteun aangemerkt. Op grond van artikel 87 lid 1 EG is sprake van verboden staatssteun indien door een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen de mededinging wordt vervalst en het interstatelijk handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Zodra aan bepaalde ondernemingen met staatsmiddelen een voordeel wordt verschaft, is het ter beoordeling van de Europese Commissie of ten gevolge van de vervalsting van de mededinging, het handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Daartoe strekt de aanmelding van voorgenomen steunmaatregelen (artikel 88 lid 3 EG); alleen indien een vrijstellingsverordening toepasselijk is, is aanmelding noodzakelijk.

Gesubsidieerde arbeid kan, indien sprake is van een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen, aangemerkt worden als een aanmeldingsplichtige steunmaatregel. Hiervan is echter geen sprake indien:

- 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. Van een generieke regeling is sprake als ieder bedrijf of onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een uitkeringsgerechtigde van de betreffende gemeente in dienst neemt;

dan wel

- de subsidieontvanger geen economische activiteit uitvoert. De Europese Commissie geeft geen limitatieve opsomming van de organisaties die geen economische activiteit verrichten. Het onderscheid tussen economische en niet-economische activiteiten is dynamisch en verandert voortdurend als gevolg van de technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zo stelt de Commissie. Voorbeelden liggen in het bijzonder op het terrein van activiteiten die "typisch overheidstaken zijn, namelijk diensten als nationaal onderwijs, stelsels van sociale zekerheid en tal van activiteiten die worden uitgevoerd door organisaties die grotendeels een sociale functie vervullen en niet deelnemen aan industriële of commerciële activiteiten" (Groenboek over Diensten van Algemeen Belang, Europese Commissie, 21 mei 2003, blz. 16).

3. Vormen gesubsidieerde arbeid

3.1 Inleiding

In het verleden is ruime ervaring opgedaan met de gesubsidieerde arbeid in verschillende verschijningsvormen. Uit deze ervaringen blijkt dat met name de varianten waarin de kandidaat centraal staat, deze intensief wordt begeleid en geschoold/getraind gericht op regulier werk én waarin wordt gewerkt met kortdurende contracten en subsidies het beste resultaat in uitstroom opleveren. Deze ervaringen worden gestaafd met de uitstroomcijfers uit de groeibanen met ca 30%. In de vormen van gesubsidieerde arbeid wordt dan ook gekozen voor varianten die hier nauw bij aansluiten en die uitgaan van individueel maatwerk voor zowel werknemer als werkgever. Gekozen wordt voor gesubsidieerde arbeid waarin sprake is van kortdurende contracten en kortdurende subsidies. Tevens wordt gewerkt vanuit de kandidaat en wordt deze de noodzakelijke begeleiding en scholing aangeboden om langs de kortste weg naar regulier werk te gaan. Ook kan worden gewerkt met parttime banen.



Een ander aspect waarmee bij de vormen van gesubsidieerde arbeid rekening wordt gehouden is dat van de kosten. De instrumenten gesubsidieerde arbeid zijn namelijk relatief duur gebleken en het is dan ook zaak om de kosten zo beperkt mogelijk te houden. Vanuit het principe MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN kan dat ook, immers de werkgever betaalt naar rato van het arbeidsvermogen van de werknemer. Hoe hoger dit arbeidsvermogen des te hoger is de bijdrage van de werkgever.

3.2 Loonkostensubsidie Participatiewet

In artikel 10d van de Participatiewet wordt het eerste instrument binnen gesubsidieerde arbeid geïntroduceerd. Het betreft een specifieke vorm van loonkostensubsidie voor de werkgever om de participatie van personen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Loonkostensubsidie is voor gemeenten op zich geen onbekend instrument. Gemeenten zetten al jaren loonkostensubsidies vanuit het Participatiebudget in om mensen aan het werk te helpen. Hierbij gaat het om tijdelijke vormen van loonkostensubsidie, waarmee werkgevers tijdelijk worden gestimuleerd om mensen uit de gemeentelijke doelgroep aan te nemen. De Participatiewet introduceert een specifiek instrument loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking.

Met de loonkostensubsidie wordt de werknemer beloond conform de op hem van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Op deze beloning worden ook de sociale zekerheid en de pensioenopbouw van de werknemer gebaseerd. Bij de inzet van het instrument loonkostensubsidie heeft de werknemer één inkomstenbron, namelijk het loon dat hij ontvangt van de werkgever. Dit biedt hem meer overzicht en leidt tot minder administratieve belasting.

De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

De definitie van de doelgroep loonkostensubsidie betreft personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

In het Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015 is dit instrument nader uitgewerkt. In dit besluit is o.a. bepaald dat het instrument enkel wordt ingezet voor mensen met een loonwaarde tussen 50% en 80%.

3.3 Loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland

De loonkostensubsidie die op basis van artikel 10d Participatiewet wordt verstrekt, wordt zoals gezegd enkel toegepast voor de categorie van 50-80% loonwaarde. De mensen die tot de categorie 80-100% loonwaarde behoren dienen rechtstreeks te worden geplaatst en hiervoor kan de uitstroombijdrage zoals beschreven in paragraaf 4.4 worden ingezet.

Wanneer werkgevers een dienstverband met personen behorende tot de categorie 30-50% loonwaarde willen aangaan dan kan daarvoor de loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland worden ingezet. Dit instrument kent dezelfde voorwaarden als het instrument dat op grond van artikel 10d Participatiewet wordt ingezet. Verschil is de doelgroep waarvoor het wordt ingezet en de duur van inzet van het instrument. De loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland kan maximaal twee jaar worden ingezet. Na die periode vervalt de subsidie. De loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland wordt gefinancierd uit het Participatiebudget en niet zoals de loonkostensubsidie die op basis van 10d Participatiewet wordt verstrekt, uit het I-deel.



3.4 Uitstroomsubsidie

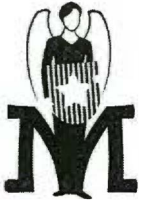
Het derde instrument dat in het kader van gesubsidieerde arbeid kan worden toegepast is dat van de uitstroomsubsidie. Aan werkgevers die met een persoon behorende tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst afsluiten kan een uitstroomsubsidie worden toegekend. Het toekennen en betalen van deze subsidies geschiedt in 2015 via de uitvoeringsorganisatie. De subsidie bedraagt 25% van het wettelijk minimumloon (ca € 20.000,00 per jaar per werknemer bij een contract van een jaar bij een fulltime dienstverband). Het bedrag van de uitstroomsubsidie komt dan neer op een bedrag van € 3.000,00 per jaar. De subsidie wordt evenwel per half jaar toegekend en bedraagt derhalve € 1.500,00 voor een fulltime dienstverband. Hierbij wordt de voorwaarde gesteld dat de werknemer een contract van een half jaar krijgt. De werkgever kan -wanneer hij de werknemer aansluitend wederom voor een half jaar (of langer) een dienstverband aanbiedt een uitstroomsubsidie van € 1.500,00 ontvangen. Dit tweede bedrag wordt betaald meteen na aanvang van het verlengde dienstverband. Voorwaarde is dat het verlengde contract geen tussentijdse opzegmogelijkheid kent.

Ook uitzendorganisaties kunnen wanneer zij mensen uitzenden gebruik maken van de uitstroomsubsidie. Hierbij geldt een aantal uren van minimaal 260 en maximaal 920 uren. Deze uren dienen gerealiseerd te worden in een tijdsbestek van 12 maanden vanaf de aanvang van het uitzendcontract. Hierbij is aansluiting gezocht bij de definitie duurzaamheid zoals deze door de gemeenten wordt gehanteerd. Het gaat erom dat de deelnemer op het moment van uitstroom een contract heeft van zes maanden dan wel in een tijdsbestek van 12 maanden een periode van zes maanden (al dan niet onderbroken) gewerkt heeft. Ook in deze situaties geldt een uitstroomsubsidie van € 1.500,00 (gebaseerd op een fulltime dienstverband) gerelateerd aan het aantal uren. Het volledige bedrag geldt wanneer de uitzendkracht 920 uren heeft gewerkt in de periode van 12 maanden. Wanneer minder uren zijn gewerkt wordt de subsidie naar rato toegekend. Ook de uitzendorganisatie kan voor de vorengenoemde tweede bedrag in aanmerking komen en wel wanneer de uitzendkracht een tweede periode van minimaal 260 of maximaal 920 uren aan het werk is geweest in een periode van 12 maanden.

Inclusief uitvoeringskosten bedraagt de prijs voor uitstroomsubsidies (bij een urenomvang dat betrokkene uitkeringsvrij is) circa € 3.500,00 per jaar (ook hierbij gaat het weer om een indicatieve prijs). In deze prijs is indicatief een bemiddelingsfee opgenomen voor eventuele intermediaire organisaties.

Aan de subsidie wordt zoals gezegd de voorwaarde verbonden, dat met de betreffende werknemer een contract van minimaal een half jaar dan wel een uitzendcontract met een uitzendorganisatie aangegaan dient te worden. De omvang van het contract in aantal uren is afhankelijk van de individuele situatie van de cliënt/werknemer. Als uitgangspunt geldt dat het contract een zodanige urenomvang heeft dat de werknemer niet langer is aangewezen op een (aanvullende) WWB-uitkering (dat aantal uren wordt als fulltime dienstverband beschouwd). In individuele gevallen is het echter geen enkel probleem om hiervan af te wijken en een minder aantal uren te geven. Immers gebleken is, dat ook parttime werk een goede basis vormt om uiteindelijk volledig uit te stromen. Als voorbeeld van situaties waarin kan worden afgeweken van een fulltime contract kunnen worden genoemd de zorg voor kleine kinderen, het verrichten van mantelzorg en de aanwezigheid van een arbeidshandicap. Bij parttime werkzaamheden is het minimum aantal uren 10 uur per week. Uiteraard wordt de subsidie afgestemd op het aantal uren alsmede de duur van het contract, indien dit uiteindelijk toch korter dan een half jaar blijkt te zijn.

De subsidie wordt achteraf betaald (met uitzondering van het bedrag voor de tweede periode van een dienstverband van minimaal een half jaar). De werkgever c.q. de uitzendorganisatie dient binnen een maand na aanvang van het contract de subsidie aan te vragen. Bij de aanvraag dient een kopie van het arbeids-/uitzendcontract te worden overgelegd. Binnen een maand daarna ontvangt de werkgever c.q. de uitzendorganisatie een beschikking van de uitvoeringsorganisatie (namens de gemeente). Na afloop van de termijn waarvoor de subsidie is toegekend dient een aanvraag tot vaststelling van de subsidie te worden ingediend. Deze aanvraag dient binnen twee maanden na afloop van de termijn te



Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015

worden ingediend en dient vergezeld te gaan van de loonstroken c.q. de urendeclaraties (bij een uitzendorganisatie) over de betreffende periode. De afrekening zal vervolgens binnen een maand na indiening van de aanvraag tot vaststelling van de subsidie plaatsvinden door de uitvoeringsorganisatie.

De subsidie is bedoeld als compensatie voor de geringere arbeidsprestatie van de werknemer. Daarnaast dient uit het subsidiebedrag begeleiding en scholing die noodzakelijk is voor de betreffende werknemer om te kunnen functioneren op de werkplek, te worden betaald. Scholing en begeleiding gericht op uitstroom extern kan ook uit het reïntegratiebudget worden gefinancierd. Hierbij zal door de gemeente op individuele basis worden getoetst of hiertoe wordt overgegaan.

De doelgroep waarvoor uitstroombesluit kan worden verkregen bestaat uit mensen die een Pw-uitkering van de gemeente genieten en die behoren tot de categorie 80-100% arbeidsvermogen.

Wanneer UWV mensen met een (volledige of combi) UWV-uitkering met een uitstroombesluit aan het werk wenst te zetten, dan kan zij deze plekken inkopen via de uitvoeringsorganisatie. De UWV dient dan de volledige kosten voor haar rekening te nemen. Deze hoofdregel is ook zo bepaald in artikel 7 lid 3 WWB. Mocht UWV besluiten om de kosten niet voor haar rekening te nemen, dan kan de gemeente besluiten de kosten toch voor haar rekening te nemen. Dit is evenwel afhankelijk van de individuele situatie en zal van geval tot geval worden beoordeeld.

Gelet op hetgeen in paragraaf drie is beschreven, worden uitstroombesluiten toegekend aan werkgevers in alle sectoren van de economie in heel Nederland.

3.5 Detacheringsfaciliteit (detacheringsbaan)

In de Werkkamer is naar aanleiding van de uitwerking van het Sociaal Akkoord, afgesproken dat gemeenten een zogenaamde detacheringsfaciliteit inrichten. Deze faciliteit is bedoeld om werkgevers te ontzorgen. Via de detacheringsfaciliteit krijgen mensen een dienstverband (detacheringsbaan) waarmee zij vervolgens worden geplaatst bij werkgevers. Het aanbieden van een dienstverband gericht op arbeidsinschakeling, de zogenaamde detacheringsbaan, is daarmee het vierde instrument dat gemeenten kunnen aanbieden aan uitkeringsgerechtigden.

Het doel van de detacheringsbaan is om werkgevers te ontzorgen bij het voorzien in zijn/haar personeelsbehoefte. Daarnaast kan de werknemer werkervaring opdoen en kan hij/zij verder geschoold en begeleid worden waardoor een betere kwalificering voor de arbeidsmarkt plaatsvindt. Tot slot kan de persoon met (aanvankelijk) geen of weinig uitstroombesluit gedurende een bepaalde tijd in zijn eigen levensonderhoud voorzien (waardoor uitkeringskosten worden bespaard).

Bij de inzet van de detacheringsfaciliteit wordt ingespeeld op de flexibilisering van de arbeidsmarkt en wordt maatwerk voor zowel werkgever als werknemer geboden. Het uitgangspunt is immers werken naar vermogen en een detacheringsbaan wordt in zijn omvang dan ook afgestemd op dat vermogen.

Bij de detacheringsbaan is de constructie dusdanig dat de werknemer telkens contracten van maximaal een half jaar krijgt. Uitgangspunt -naast werken naar vermogen- is dat mensen uitkeringsonafhankelijk worden. Gedurende het eerste half jaar bedraagt de beloning maximaal de uitkering die betrokkene voorafgaande aan het contract ontvangt. Het aantal uren dat hij/zij actief is in de detacheringsbaan wordt daarop afgestemd. Voor alleenstaanden betekent dit een contract voor 24 uur per week, voor alleenstaande ouders 26 uur per week en voor echtparen/samenwonenden 36 uur per week. In individuele gevallen kan hiervan naar boven en naar beneden worden afgeweken. Hierbij dient voor zowel de werknemer als de werkgever optimaal maatwerk te worden toegepast.

De werknemer in de detacheringsbaan krijgt een contract naar burgerlijk recht met de uitvoeringsorganisatie; hierbij is titel 7.10 BW van toepassing. Daarnaast dient overigens ook rekening te worden gehouden met de Wet flexibiliteit en zekerheid. Dit thema zal nader worden uitgewerkt met



Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015

de uitvoeringsorganisatie en hiermee wordt rekening gehouden bij de afsluiting van contracten met werknemers.

Wanneer andere organisaties kenbaar maken om als detachingsfaciliteit voor de gemeenten op te treden, dan is dat mogelijk, mits zij aan de door de gemeenten gestelde voorwaarden voldoen. Invulling kan dan op bescheiden schaal en binnen de budgettaire kaders. Op deze wijze kan ook ervaring worden opgedaan met andere uitvoerders en kan worden beoordeeld welke werkwijze goed werkt.

Vanuit de detachingsbaan wordt de werknemer uitgeleend aan derde organisaties die hiervoor een inleenvergoeding dienen te betalen. De inleenvergoeding wordt afgestemd op het arbeidsvermogen van de werknemer. Diens arbeidsvermogen wordt vertaald naar loonwaarde en dat bedrag betaalt de werkgever aan inleenvergoeding. De prijs van een detachingsbaan van 32 uur per week bedraagt circa € 21.000,00 per jaar (indicatieve prijs; bruto-bruto loonkosten). Uiteraard wordt de prijs naar rato bijgesteld als de werknemer minder of meer uren actief is in de betreffende baan. Uitgangspunt is dat de kosten van de gemeenten bij de inzet van de detachingsbaan zo laag mogelijk zijn en dat de bijdrage van de werkgevers maximaal is.

Gelet op hetgeen in paragraaf twee is beschreven, kunnen werknemers in alle sectoren van de economie van Nederland worden geplaatst. Ten behoeve van de detachering wordt een detachingsovereenkomst tussen de uitvoeringsorganisatie en de inlenende instantie afgesloten. In deze detachingsovereenkomst worden in ieder geval de aard en de duur van de werkzaamheden, de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en de begeleiding van de werknemer overeengekomen.

De arbeidsovereenkomst kan in totaal worden afgesloten voor de duur van maximaal een jaar. De werknemer ontvangt tijdens het dienstverband een salaris van uiteindelijk maximaal 100% wettelijk minimumloon. Hiervoor wordt gekozen om de prikkel op uitstroom uit de detachingsbaan maximaal te houden.

De duur van de detachingsbaan is afhankelijk van de omstandigheden met maximaal één jaar te verlengen. Gedurende dat jaar wordt de werknemer begeleid door de uitvoeringsorganisatie en wordt noodzakelijke scholing ingezet. De omvang van het contract in aantal uren is afhankelijk van de individuele situatie van de cliënt/werknemer. Als uitgangspunt geldt dat het contract na het eerste half jaar een urenomvang heeft van 32 uur per week (dat wordt in dit kader als fulltime beschouwd). Het idee hierachter is tweeledig: enerzijds kan op deze wijze aan zoveel mogelijk personen behorende tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst worden aangeboden. Anderzijds vormt deze urenomvang in combinatie met de beloningshoogte van 100% WML een stimulans voor werknemers om op zoek te gaan naar regulier werk. In individuele gevallen is het geen enkel probleem om af te wijken van het 32 uur uitgangspunt en een lager of hoger aantal uren te geven. Met name ten aanzien van parttime werk is gebleken, dat dit een goede basis vormt om uiteindelijk volledig uit te stromen. Als voorbeeld van situaties waarin kan worden afgeweken van een fulltime contract kunnen worden genoemd de zorg voor kleine kinderen, het verrichten van mantelzorg en de aanwezigheid van een arbeidshandicap. Echter ook in andere situaties kan van het fulltime aantal uren worden afgeweken (op het moment dat vanuit de maandelijkse monitoring blijkt dat het budget in het W-deel onvoldoende is kan zelfs gekozen worden voor parttime werk als uitgangspunt; immers een fulltime baan levert twee halftime banen op). Op het moment dat iemand parttime inkomsten heeft, hoeft namelijk minder uitkering te worden betaald; deze kosten bespaart de gemeente derhalve in het I-deel. Bovendien blijft de casemanager van de gemeente -voor het deel dat de werknemer aanvullende uitkering ontvangt- de cliënt volgen in zijn activiteiten gericht op uitstroom naar regulier werk. Op dat moment wordt de cliënt derhalve niet alleen begeleid door de casemanager van de uitvoeringsorganisatie gesubsidieerde arbeid maar ook vanuit de gemeente. De gemeentelijke casemanager ziet daarbij op het opleggen en handhaven van de verplichtingen verbonden aan de bijstandsuitkering. Voorwaarde is overigens wel dat beide casemanagers goed met elkaar afstemmen.



Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015

Ten behoeve van de werknemers wordt een rechtspositieregeling opgesteld die integraal onderdeel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst. Deze rechtspositieregeling zal nog nader worden uitgewerkt in overleg met de uitvoeringsorganisatie.

Vanwege de doelstelling reguliere arbeid worden aan de werknemer vanuit de arbeidsvoorwaarden de verplichtingen zoals die gelden op grond van artikel 9 WWB opgelegd. Zo dient de werknemer ingeschreven te blijven bij het UWV werkbedrijf. De rechtsgrond voor de verplichtingen wordt -voor wat betreft de gesubsidieerde arbeid- echter niet gevormd door artikel 9 Participatiewet, maar de betreffende bepaling is opgenomen in de rechtspositieregeling.

Ten aanzien van ontslag kan nog het volgende worden opgemerkt. Uiteraard zijn de ontslagbepalingen van het BW van toepassing op de detachingsbanen. Een overeenkomst van een jaar eindigt overigens van rechtswege na afloop van dat jaar (dit zal in de contracten worden geregeld). Aanvullend op deze ontslagbepalingen zal in de rechtspositie van de werknemers worden geregeld, dat het niet meewerken aan de verplichtingen vergelijkbaar met artikel 9 Participatiewet kan leiden tot ontslag van de werknemer. Hieronder valt ook het weigeren van algemeen geaccepteerde (reguliere) arbeid. Zonder meer tot ontslag leidt de situatie waarin de werknemer onderwijs of een beroepsopleiding gaat volgen als bedoeld in de Wet Studiefinanciering of in hoofdstuk 3 of 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Betrokkene hoort dan immers niet meer tot de doelgroep van deze regeling.

Verhuizing naar een andere gemeente wordt niet als ontslaggrond aangemerkt; de gemeente betaalt op dat moment het salaris van de betrokken door, ondanks dat hij/zij in een andere gemeente verblijft. Voorwaarde is wel dat betrokkene zijn werk kan blijven uitoefenen. Wanneer hij/zij op een dusdanige afstand van het werk gaat wonen dat deze niet meer te bereizen is en dus het werk niet langer kan worden uitgeoefend, dan wordt het dienstverband wel beëindigd. Na afloop van het tijdelijke contract wordt dit in geval van verhuizing niet meer verlengd.

De doelgroep van de detachingsbaan bestaat uit mensen die een Pw-uitkering van de gemeente genieten en die behoren tot de categorieën 30-50%, 50-80% en 80-100% arbeidsvermogen. Zij hebben de detachingsbaan als opstap naar regulier werk nodig.

Wanneer UWV mensen met een (volledige of combi) UWV-uitkering via een detachingsbaan aan het werk wenst te zetten, dan kan zij deze plekken inkopen via de uitvoeringsorganisatie. De UWV dient dan de volledige kosten voor haar rekening te nemen. Deze hoofdregel is ook zo bepaald in artikel 7 lid 3 Pw. Mocht UWV besluiten om de kosten niet voor haar rekening te nemen, dan kan de gemeente besluiten de kosten toch voor haar rekening te nemen. Dit is evenwel afhankelijk van de individuele situatie en zal van geval tot geval worden beoordeeld.

3.6 Groeibaan 2015

Een bijzondere vorm van de detachingsfaciliteit is de huidige groeibaan. Dit instrument wordt momenteel ook al ingezet. Voor het jaar 2015 wordt dit -als een overgangsjaar- ook nog ingezet. In 2015 wordt dan bezien of het instrument nog nodig en beschikbaar is vanaf 2016. Het jaar 2015 wordt gebruikt als overgangsjaar, aangezien in 2014 ingevulde banen over het jaar heen lopen. In 2015 kan op bescheiden schaal invulling plaatsvinden, maar uiterlijk tot 1 januari 2016. De uitvoering geschiedt in 2015 door de Uitvoeringsorganisatie. De voorwaarden en bepalingen zoals deze tot 1 januari 2015 golden, gelden ook in 2015 nog steeds.

3.7 WIW

Met de inwerkingtreding van de Wet werk en bijstand in 2004 is de Wet inschakeling werkzoekenden komen te vervallen. In deze regeling hadden mensen een dienstverband met de gemeenten en werden zij gedetacheerd bij inlenende organisaties. Via de Re-integratieverordening WWB is deze regeling door de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland gecontinueerd onder het gemeentelijk beleid. De WIW-ers zijn de afgelopen jaren dan ook in dienst gebleven van de gemeenten en via de



Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015

uitvoeringsorganisatie zijn de detachering gecontinueerd. Financiering van deze banen heeft plaatsgevonden uit het re-integratiebudget.

Via de inzet van arrangementen is het aantal banen de afgelopen jaren afgebouwd van 25 naar 12 en momenteel wordt nog in drie situaties gesproken over het afsluiten van een arrangement. Met het afsluiten van deze arrangementen is een ultieme en optimale poging gedaan om de betreffende mensen toe te leiden naar regulier werk. Voor de 9 mensen die uiteindelijk resterend in deze regeling is dit helaas niet mogelijk gebleken.

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet en het intrekken van de Re-integratieverordening 2008 komt de rechtsgrond onder deze regeling te vervallen. Ook ontvangen de gemeenten niet langer de middelen om deze banen nog te financieren. De regeling en de financiering daarvan, wordt dan ook per 1 januari 2015 stopgezet. Na besluitvorming door het college/DB en de raad/AB, zal de uitvoeringsorganisatie worden geïnformeerd. De uitvoeringsorganisatie zal dan voor de betrokken mensen ontslagvergunning moeten aanvragen en zij zal de mensen begeleiden tijdens dit hele traject. Aangezien met deze hele procedure een periode van naar verwachting drie tot zes maanden is gemoeid, nemen de gemeenten de kosten voor de WIW-banen gedurende deze periode nog voor hun rekening. De (voormalige) WIW-ers behoren overigens tot de doelgroep van de garantiebanen en zij zullen dan ook met voorrang worden aangeboden bij werkgevers om in aanmerking te komen voor één van deze banen. Podium24 en de uitvoeringsorganisatie zullen hiervoor de noodzakelijke en adequate acties ondernemen..

4. Slotbepalingen

4.1 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

4.2 Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

4.3 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

4.4 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

In de nieuwe visie van de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland -zoals vastgelegd door de raden in februari 2014 in het beleidskader Participatiewet- gaan mensen werken naar vermogen en doen zij dat bij voorkeur bij werkgevers in reguliere banen: **MAASTRICHT-HEUVELLAND WERKT NAAR VERMOGEN**. Economische onafhankelijkheid is hierbij het primaire doel. Wanneer dat niet lukt en/of regulier werk nog niet tot de mogelijkheden behoort, werken mensen naar vermogen in andere vormen van werk (gesubsidieerd werk, werken met behoud van uitkering, tegenprestatie, beschut werk, dagbesteding). Zij doen dat in de wijken en kernen van de regio Maastricht-Heuvelland in het beheer van de openbare ruimte, bij maatschappelijke organisaties, bij verenigingen etc. Op die manier worden zij in staat gesteld om ervaring op te doen en zich verder te ontwikkelen. Ook kan op deze manier een koppeling gemaakt worden met andere beleidsvelden (zoals de WMO). Dit soort initiatieven dragen bij aan burgerkracht.

De Participatiewet beoogt de gemeenten het instrument in handen te geven om mensen naar werk toe te leiden en hiermee tal van problemen die spelen in gezinnen op te lossen dan wel te voorkomen. Immers, met werken verwerven mensen economische onafhankelijkheid, kunnen ze in eigen levensonderhoud voorzien, nemen ze deel aan sociale verbanden en zijn ze in staat financiële vraagstukken beter het hoofd te bieden. Ook flankerende instrumenten van de Participatiewet, zoals het minimabeleid, bijzondere bijstand en schuldhulpverlening dragen er toe bij dat mensen makkelijker naar werk toe kunnen worden geleid en dus minder beroep hoeven te doen op voorzieningen in het Sociale Domein.



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Het instrument 'werken met behoud van uitkering' wordt in de nieuwe aanpak structureel ingezet voor mensen die (nog) niet in aanmerking komen voor regulier werk. Maatschappelijke organisaties en de gemeenten kunnen voor de dienstverlening aan de burgers, (additioneel) gebruik maken van de diensten van mensen die willen participeren in de samenleving. Hierbij moeten we denken aan werkzaamheden als het bezorgen van een parochie/clubblaadje, werkzaam zijn in het groenonderhoud, het beheer van de openbare ruimte, de bibliotheek, de bejaardensoos, de kaartmiddag, het buurtcentrum etc. Door deze inzet kunnen het publieke (WMO, beheer openbare ruimte, onderwijs, zorg, etc.) en het sociale domein over en weer elkaar versterken. Zo kan vanuit de Participatiewet menskracht worden geleverd en worden er vanuit het publieke domein werkzaamheden en plekken beschikbaar gesteld waar mensen, die (nog) geen regulier werk kunnen verrichten, ervaring op doen en vaardigheden ontwikkelen. Voorwaarde en succesfactor voor het slagen van deze vorm van werken in het publieke domein is adequate ondersteuning van de mensen die werken met behoud van uitkering. Deze ondersteuning is vooral gericht op het verwerven van regulier werk en op het vergroten van de zelfredzaamheid.

Via werken met behoud van uitkering kunnen mensen (de eerste) vaardigheden opdoen (zowel sociale als werknemersvaardigheden), kunnen zij zich oriënteren en kunnen zij al een zekere ervaring opdoen. Ook het instrument werken met behoud van uitkering is een instrument waarbij maatwerk erg belangrijk is. Bij het bijeen brengen van een mens en een plek wordt dan ook voor optimaal maatwerk gezorgd. Duur, omvang, werkzaamheden, begeleiding, leerdoelen etc. worden afgestemd op datgene wat de cliënt nodig heeft.

Werken met behoud van uitkering dient -om het instrument goed en effectief in te kunnen zetten- aan stringente voorwaarden te voldoen. Uitgangspunt van de Participatiewet is dat tegenover het recht op uitkering de plicht van de cliënt staat om de duur van de uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk te bekorten. Het college heeft tot taak de cliënt indien nodig bij deze inspanningen te ondersteunen. Dit uitgangspunt is in de Participatiewet vastgelegd in artikel 7 (de opdracht aan de gemeente), artikel 9 (de plicht tot arbeidsinschakeling) en artikel 10 (de aanspraak op ondersteuning). Op grond hiervan kan het college onder omstandigheden van de cliënt eisen dat deze gedurende enige tijd werkt met behoud van uitkering. De werkzaamheden hebben daarmee het karakter van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling en niet op het realiseren van het bedrijfsdoel van de werkgever. Het "werken met behoud van uitkering" kan dus niet het karakter hebben van een tegenprestatie in de vorm van productieve arbeid voor het ontvangen van een uitkering. Door het rijk zijn aanvullende regels gesteld in artikel 10a WWB om het karakter van werken met behoud van uitkering nader te duiden.

In de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 wordt een keuze gemaakt voor de wettelijke doelgroepen zoals deze zijn geformuleerd in artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet.

Ten aanzien van werken met behoud van uitkering wordt binnen deze doelgroepen uitdrukkelijk de keuze gemaakt dat enkel personen met een (gehele of gedeeltelijke) Participatiewet-uitkering in aanmerking komen voor de voorziening werken met behoud van uitkering. Volledigheidshalve wordt er op gewezen, dat personen van de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden /Anw-ers niet in aanmerking komen voor alle vormen van werken met behoud van uitkering. Voor hen zijn enkel de instrumenten vrijwilligerswerk/mantelzorg en stage beschikbaar.

De Participatiewet kent een aantal voorwaarden waaraan het instrument werken met behoud van uitkering moet voldoen en noemt daarnaast ook specifiek enkele vormen. Hierdoor dienen binnen werken met behoud van uitkering de volgende vormen te worden onderscheiden:

1. participatieplaatsen op basis van artikel 10a Pw;
2. werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar;
3. vrijwilligerswerk/mantelzorg;
4. stage;



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

5. werken met behoud van uitkering in het kader van werkgeversarrangementen (gebaseerd op arbeidsinschakeling (artikel 10a Pw)) en
6. werken met behoud van uitkering in het kader van re-integratie
7. werken met behoud van uitkering in het kader van loonwaardebepaling.

Onderstaand worden de vormen 1 t/m 6 verder uitgewerkt. De zevende vorm van werken met behoud van uitkering wordt uitgewerkt in het Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaarde Maastricht-Heuvelland 2015. Vooraf wordt opgemerkt dat voorlopig voor elke vorm geldt, dat de organisatie waar de betreffende vorm wordt ingevuld, zorg draagt voor een adequate verzekering voor de deelnemers. In 2015 wordt onderzocht of de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland een verzekering kunnen afsluiten voor alle mensen die in welke vorm dan ook werken met behoud van uitkering. Op deze manier willen de gemeenten mensen op een adequate wijze verzekeren tegen risico's bij de uitoefening van hun werk.

“Werken met behoud van uitkering” is een re-integratie instrument en dient dus niet gezien te worden als een vorm van productieve arbeid. In dat opzicht verschilt het instrument essentieel van werk dat wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst. Het kenmerk van een arbeidsovereenkomst is immers dat de werknemer zich tegenover het ontvangen van loon verbindt tot het doen van productieve arbeid met het oog op het bedrijfsdoel van de werkgever. Bij het aanbieden van “werken met behoud van uitkering” als voorziening gericht op arbeidsinschakeling dient het college steeds dit verschil in karakter tussen de rechten en plichten bij het ontvangen van bijstand en de verhouding tussen werkgever en werknemer in het kader van een dienstbetrekking voor ogen te houden.

2. Voorwaarden aan werken met behoud van uitkering

Bij de inzet van het instrument werken met behoud van uitkering gelden de volgende voorwaarden:

- de werkzaamheden dienen gericht te zijn op het bevorderen van de mogelijkheden van de cliënt om uit te bijstand te stromen.
 - Het moet gaan om additionele werkzaamheden. Het gaat dan om werkzaamheden die naast of in aanvulling op regulier werk worden verricht en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden, die primair gericht zijn op de arbeidsinschakeling, worden onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van de Participatiewet uitgevoerd. Additionaliteit houdt verder in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. De functieomschrijving betreft een functie die nog niet bestaat, vaak 'assistent...'. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op het maken van winst of de winst moet weer teruggestopt worden in de kosten voor de begeleiding van de cliënt. De werkgever dient erop toe te zien dat de cliënt op de werkvloer wordt begeleid en dat er niet meer van de cliënt gevraagd wordt, dan mogelijk op de betreffende plek. Een aanvullend criterium kan zijn dat de betreffende persoon per direct kan worden gemist op de werkplek en dat geen vervanging nodig is. Ter toets van de additionaliteit dient door het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie een verklaring van geen bezwaar tegen de invulling van de participatieplaats, zowel naar omvang als duur en aard van de werkzaamheden, te worden afgegeven. Is er geen medezeggenschapsorgaan, dan dient een verklaring van de directie van de inlenende instelling te worden overgelegd, waarin verklaard wordt dat er sprake is van additionele arbeid. Deze verklaring wordt door de gemeente opgenomen in haar administratie.
- Het spreekt voor zich dat de voorwaarden rond additionaliteit niet gelden bij werken met behoud van uitkering binnen de werkgeversarrangementen.
- De werkzaamheden kunnen niet het karakter hebben van een tegenprestatie in de vorm van productieve arbeid voor het ontvangen van een uitkering.
 - De werkzaamheden dienen te zijn afgestemd op de individuele omstandigheden en mogelijkheden van de cliënt.
 - Op grond van artikel 7 lid 5 Participatiewet wordt afhankelijk van het instrument werken met behoud van uitkering een inleenvergoeding gevraagd van de betreffende organisatie waar de cliënt



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

werkzaam is. Deze inleenvergoeding wordt toegevoegd aan het Participatiebudget en wordt o.a. ingezet voor de financiering van premies wmbvu. De inleenvergoeding kan op twee manieren in rekening worden gebracht:

1. In geld en dan bedraagt ze het percentage WML dat de deelnemer aan loonwaarde heeft. Aangezien de bepaling van loonwaarde nog verder ontwikkeld dient te worden, wordt in afwachting daarvan een standaard inleenvergoeding van 40% WML in rekening gebracht. Deze variant wordt toegepast bij de werkgeversarrangementen.
2. In natura in de vorm van begeleiding, instructie/ training op de werkplek, scholing, etc.. deze vorm wordt ingezet bij de participatieplaatsen, sociale activering jongeren, stage en re-integratie.

Bij het instrument Participatieplaats gaat het rijk er vanuit dat de hoogte van de inleenvergoeding wordt bepaald door de hoogte van de premie die bij dat instrument wordt betaald. Vooralsnog wordt ook bij de participatieplaatsen echter gewerkt met de inleenvergoeding in natura. Deze plekken worden veelal ingevuld in het maatschappelijk middenveld en daar zijn meestal niet de middelen voorhanden om een inleenvergoeding te betalen. In deze organisaties zijn wel altijd mensen beschikbaar die zorg kunnen dragen voor de begeleiding van deelnemers. Het moge duidelijk zijn dat bij vrijwilligerswerk/mantelzorg geen inleenvergoeding in rekening wordt gebracht.

- De aangeboden werkzaamheden dienen altijd vervat te worden in een voor bezwaar en beroep vatbare individuele beschikking.
- De aanvraag Participatiewet mag niet buiten behandeling worden gesteld indien cliënt niet wil meewerken (dit is overigens enkel relevant in het Transferium Werk en Bijstand; wanneer iemand die reeds een uitkering geniet weigert deel te nemen aan werken met behoud van uitkering, dan heeft dat consequenties voor diens uitkering conform het maatregelbeleid).

De genoemde vormen van "Werken met behoud van uitkering" (WmbvU) zijn een voorziening conform artikel 7 lid 1 sub a Participatiewet. Deze voorzieningen dienen aan een aantal voorwaarden te voldoen, die zijn verwerkt in door de gemeenten opgestelde formats.

3. Participatieplaatsen

De participatieplaatsen zijn opgenomen in artikel 10a Participatiewet. Zoals voor alle door het college aangeboden voorzieningen die gericht zijn op arbeidsinschakeling, geldt op grond van artikel 9, lid 1, sub b Participatiewet, dat de betrokkene de plicht heeft om daarvan gebruik te maken indien dat door de gemeente noodzakelijk wordt geacht.

Doelgroep

In lid 1 van art. 10a Pw is bepaald dat in het kader van de re-integratietoekening het college een bijstandsgerechtigde die weinig kans heeft op de arbeidsmarkt en daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is, onbeloofde additionele werkzaamheden kan laten verrichten. Participatieplaatsen zijn aldus bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces hebben ten gevolge van persoonlijke werkbelemmeringen en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het instrument participatieplaats op grond van artikel 10a Participatiewet kan worden toegepast voor de doelgroep met 0-30% en 30-50% arbeidsvermogen. In artikel 7 lid 8 Participatiewet is expliciet aangegeven, dat jongeren tussen de 18 en 27 jaar worden uitgesloten van het instrument Participatieplaats.

Duur en omvang

Duur

De werkzaamheden in het kader van een participatieplaats kunnen, op grond van artikel 10a, lid 1 Participatiewet, maximaal twee jaar duren.

Verlenging

Het is van belang dat regelmatig wordt gekeken naar het functioneren van de betrokkene en wordt gezien of de participatieplaats nog steeds de juiste weg naar werk is. Daarom zijn in de wet beoordelingsmomenten ingebouwd (lid 8, 9 en 10 van artikel 10a Participatiewet). Negen maanden na



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats moet het college beoordelen of de werkzaamheden de kans op werk van betrokkene hebben vergroot. Indien dat niet het geval is ligt het niet in de rede dat de participatieplaats wordt voortgezet.

De participatieplaats kan na twee jaar nog twee maal met een jaar worden verlengd. Hiervoor gaan strengere beoordelingscriteria gelden. Verlenging mag alleen plaatsvinden indien daardoor de kans op inschakeling in het arbeidsproces van betrokkene aanmerkelijk verbetert. Het moet daarbij gaan om in de persoon gelegen factoren, zoals een gebrek aan kwalificaties of vaardigheden, en het mag niet gaan om externe factoren, zoals een tekort aan vacatures of de wens van een gemeente of een werkgever om personen in te zetten in sectoren met veel vacatures. Indien verlenging aan de orde is dan dient een nieuwe plek te worden gezocht.

Omvang

Het aantal uren dat iemand wordt ingeschakeld is afhankelijk van zijn/haar individuele situatie (maatwerk) en is gekoppeld aan het arbeidsvermogen van de betreffende cliënt. In de regeling zijn hieraan geen regels verbonden. In de Participatiewet is het principe van werken naar vermogen geïntroduceerd en dit principe is overgenomen in het re-integratiebeleid van de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland. Het aantal uren dat iemand actief is in een Participatieplaats wordt dan ook afgezet tegen het percentage van het arbeidsvermogen van hem/haar. Dit percentage wordt toegepast op een fulltime dienstverband van 36 uur per week.

Voorwaarden

Om te kunnen spreken van een participatieplaats dient er voldaan te worden aan de volgende voorwaarden:

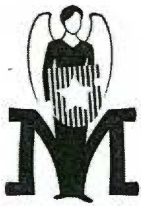
a. Additionaliteit

In lid 2 van artikel 10a Participatiewet is bepaald dat het moet gaan om additionele werkzaamheden. Het gaat dan om werkzaamheden die naast of in aanvulling op regulier werk worden verricht en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden, die primair gericht zijn op de arbeidsinschakeling, worden onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van de Participatiewet uitgevoerd. Additionaliteit houdt verder in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. De functieomschrijving betreft een functie die nog niet bestaat, vaak 'assistent.....'. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op het maken van winst of de winst moet weer teruggestopt worden in de kosten voor de begeleiding van de cliënt. De werkgever dient erop toe te zien dat de cliënt op de werkvloer wordt begeleid en dat er niet meer van de cliënt gevraagd wordt, dan mogelijk in een participatieplaats. Een aanvullend criterium kan zijn dat de betreffende persoon per direct kan worden gemist op de werkplek en dat geen vervanging nodig is.

Ter toets van de additionaliteit dient door het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie een verklaring van geen bezwaar tegen de invulling van de participatieplaats, zowel naar omvang als duur en aard van de werkzaamheden, te worden afgegeven. Is er geen medezeggenschapsorgaan, dan dient een verklaring van de directeur van de inlenende instelling te worden overgelegd, waarin verklaard wordt dat er sprake is van additionele arbeid. Deze verklaring wordt door de gemeente opgenomen in haar administratie.

b. Scholing en opleiding

Wanneer betrokkene niet beschikt over een startkwalificatie, staat dit veelal de duurzame arbeidsinschakeling in de weg. In artikel 10a, vijfde lid Participatiewet wordt bepaald dat scholing of opleiding onderdeel uit moet maken van een participatieplaats en dat gemeenten de plicht hebben scholing of opleiding aan te bieden aan betrokkenen zonder startkwalificatie op een participatieplaats. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op een participatieplaats. Deze scholing moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Er hoeft geen scholing of opleiding aangeboden te worden indien deze naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan de



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

kansen op de arbeidsmarkt. De scholing hoeft evenmin te worden aangeboden als deze de krachten en bekwaamheden van de cliënt te boven gaat. Onder scholing of opleiding vallen al die vormen van onderricht die naar het oordeel van de gemeente de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. In artikel 8a, eerste lid, sub c Participatiewet is bepaald dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot de scholing of opleiding. Deze regels kunnen onder meer betrekking hebben op het type scholing of opleiding dat wordt ingezet in relatie tot de afstand tot de arbeidsmarkt. Bij de inzet van scholing en opleiding wordt de voorwaarde gesteld dat deze arbeidsmarktrelevant zijn. De scholing/opleiding dient dan ook gericht te zijn op de inschakeling in de arbeidsmarkt. Het kan niet zo zijn dat de scholing/training enkel is gericht op het goed kunnen uitoefenen van de werkzaamheden in de participatieplaats.

Premie

Participatieplaatsen onderscheiden zich van andere re-integratie instrumenten door de grote afstand van de betrokkene tot de arbeidsmarkt, het tijdsbeslag van de activiteiten en de duur van het traject. Dit onderscheid geeft de regering aanleiding om nadere invulling te geven aan het bestaande kader voor de premie die behoort tot de voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet. In artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet wordt bepaald dat degene die werkzaamheden verricht op een participatieplaats voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van die werkzaamheden recht heeft op een premie indien hij naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie is op basis van artikel 31 lid 2 sub j aan een maximumbedrag per jaar gebonden (per 01-01-2014 € 2.305,-).

De regering acht het vanzelfsprekend dat degene voor wie de werkzaamheden worden verricht (derde) na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan de gemeente die overeenstemt met de hoogte van de premie. Immers het college heeft dan beoordeeld dat betrokkene vooruitgang heeft laten zien en het is niet meer dan vanzelfsprekend dat de derde -die daarvan profijt heeft- een financiële bijdrage daarvoor levert.

In artikel 8a, eerste lid, sub d, van de Participatiewet wordt bepaald dat de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het verstrekken van een premie aan deelnemers aan een participatieplaats. Deze regels kunnen onder meer betrekking hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de inspanningen van de betrokkene en de financiële bijdrage van de derde na het eerste jaar. Het is van belang dat de gemeenteraad bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval betreft, die bijvoorbeeld speelt bij toekenning van de maximaal vrij te laten premie aan gehuwden.

Om ruimte te bieden voor een kortere beoordelingsperiode dan een jaar, wordt het mogelijk gemaakt om die premie tweemaal - in plaats van eenmaal - per jaar te verstrekken. Deze premie wordt voor het eerst zes maanden na de start van de participatieplaats verstrekt. De premie behoort niet tot het belastbare inkomen van de betrokkene als geen vrijwilligersvergoeding is verkregen in het jaar waarin de premie is uitbetaald en de premie onder het geldende maximum blijft. Ook worden de inkomensafhankelijke bijdragen die op dat inkomen zijn gebaseerd niet beïnvloed. In het Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015 is de onderhavige premie opgenomen.

4. Werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar met een arbeidsvermogen van 0-30% en 30-50%.

Bij jongeren is het wettelijk niet mogelijk om de participatieplaatsen in te zetten dat neemt niet weg dat in individuele situaties jongeren vanwege hun ontwikkeling, toch aangewezen kunnen zijn op een vergelijkbaar instrument. Voor jongeren tussen de 18 en 27 jaar met een arbeidsvermogen van 0-30% en 30-50% kan dan ook de re-integratie voorziening 'werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering' worden ingezet. De voorziening wordt vastgelegd in een plan van aanpak (artikel 44 lid 4 en 44a Participatiewet).



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Deze vorm van werken met behoud van uitkering is bedoeld voor jongeren die nog niet in staat zijn om bemiddeld te worden naar werk i.v.m. hun grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze jongeren participeren ook op andere wijze niet of nauwelijks in de maatschappij. Dit kan te maken hebben met in de persoon gelegen belemmeringen, gedragsproblematiek, beperkte sociale vaardigheden, de sociale situatie etc. Werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering biedt aan deze jongeren de gelegenheid om in een concrete praktijksituatie deze belemmeringen aan te pakken zodat op termijn inschakeling op de arbeidsmarkt weer mogelijk wordt. Bij deze re-integratievoorziening worden leerdoelen vastgesteld en geëvalueerd zodat vastgesteld kan worden of er vooruitgang wordt geboekt. Ook kunnen aanvullende voorzieningen zoals scholing worden ingezet indien dit nodig is om de aansluiting op de arbeidsmarkt te verbeteren.

In eerste instantie is het doel van deze vorm van werken met behoud van uitkering voor jongeren: sociale activering door het verrichten van additionele werkzaamheden. Het betreft hier een tussendoel; het uiteindelijke doel is het bevorderen van de inschakeling op de arbeidsmarkt.

'Werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering' duurt in principe 6 maanden. Aan het eind van dit half jaar wordt beoordeeld of er in de gestelde leerdoelen vooruitgang is geboekt. Is dit het geval dan kan de jongere mogelijk al meteen een vervolg krijgen gericht op arbeidsinschakeling. Is er wel vooruitgang geboekt, maar is de afstand tot de arbeidsmarkt nog steeds te groot, dan kan eenmalig de voorziening 'werken met behoud van uitkering gericht op sociale activering' verlengd worden met een periode van maximaal 6 maanden. Indien na de eerste 6 maanden geen vooruitgang in de gestelde leerdoelen heeft plaatsgevonden wordt deze voorziening beëindigd. In totaal kan de jongeren maximaal 12 maanden werken met behoud van uitkering.

5. Vrijwilligerswerk/mantelzorg

Vrijwilligerswerk en mantelzorg kunnen als een vorm van werken met behoud van uitkering worden ingezet. Op dat moment maakt deze voorziening onderdeel uit van een re-integratietraject. In die situaties dient aan de voorwaarden zoals beschreven in paragraaf 2 te worden voldaan. Opgemerkt wordt dat beide instrumenten specifieke vormen van werken met behoud van uitkering zijn, aangezien zij steeds vrijwillig gebeuren.

Het doel van vrijwilligerswerk is maatschappelijke participatie, waarbij het gaat om het verrichten van maatschappelijk zinvolle activiteiten.

Onder vrijwilligerswerk wordt verstaan:

- werk dat niet betaald wordt;
- werk dat plaatsvindt in georganiseerd verband;
- werk dat geschiedt uit vrije wil;
- werk dat niet incidenteel is;
- werk dat gericht is op de samenleving en
- werk dat geen wettelijke gezagsverhouding kent.

Vrijwilligerswerk is in ieder geval dat werk dat wordt aangeboden door organisaties die bemiddelen in vrijwilligerswerk zoals, het Servicepunt Vrijwilligers van Stichting Trajekt, de Unie van Vrijwilligers, het Steunpunt Mantelzorg, etc.. De vrijwilligersorganisatie zorgt voor een adequate verzekering van de deelnemer.

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor chronische zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, kind of ander familielid, vriend of kennis. Mantelzorg is vaak langdurig en intensief. Mantelzorgers zijn geen professionele zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke band hebben met degene voor wie ze zorgen. Het gaat bij mantelzorg niet om de gebruikelijke dagelijkse verzorging van een kind of ander familielid.



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Doorgaans wordt van mantelzorg gesproken als de verzorging meer dan 8 uur per week duurt, of langer dan drie maanden aaneensluitend.

Uiteraard is het ook mogelijk dat mensen vrijwilligerswerk of mantelzorg verrichten zonder dat dit gekoppeld is aan een voorziening in het kader van re-integratie.

6. Stage

Stage kan als een vorm van werken met behoud van uitkering worden ingezet voor de gehele doelgroep Participatiewet. Een stage is geschikt voor klanten zonder recente werkervaring en heeft als doel leerwerkervaring op te doen waardoor inschakeling op de reguliere arbeidsmarkt wordt bevorderd/het arbeidsperspectief significant wordt verbeterd. Het instrument wordt bij voorkeur en zo veel mogelijk ingezet voor mensen die reeds beschikken over een startkwalificatie. Voorkomen moet immers worden dat met de inzet van dit instrument stageplekken voor scholieren/studenten verloren gaan. Het instrument stage kan enkel worden ingezet op initiatief van de cliënt.

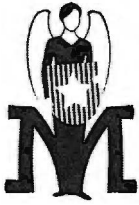
Voor deze vorm van werken met behoud van uitkering gelden de onderstaande criteria, die zijn afgeleid uit de Verzamelbrief van het ministerie van SZW d.d. 19 december 2013. Deze brief (inclusief de bijbehorende bijlage) maakt onderdeel uit van dit uitvoeringsbesluit.

Criteria stage:

- a. het leer/opleidingselement staat centraal;
- b. het werk moet relevant en passend zijn bij het opleidingsniveau van de klant;
- c. in een stageovereenkomst/leerplan met begin en einddatum worden de leerdoelen benoemd en wordt vastgelegd hoe toetsing op het bereiken van de leerdoelen plaatsvindt;
- d. begeleiding vindt plaats door de werkgever en is gericht op het leeraspect en niet op het behalen van productie;
- e. er is voorzien in evaluatiemomenten;
- f. een stage duurt maximaal 6 maanden en kan niet worden herhaald of verlengd;
- g. indien in de cao afspraken zijn gemaakt over betaling van stagiaires dan dient de werkgever hieraan te voldoen;
- h. de stagiair bezet een additionele plaats en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet;
- i. benodigde reis/onkostenvergoeding en scholing wordt betaald door de werkgever;
- j. de werkgever zorgt voor een adequate verzekering;
- k. na afloop van de periode krijgt de deelnemer een door de werkgever en de gemeente ondertekend werkervaringscertificaat, waarin wordt aangegeven welke ervaring is opgedaan en welke competenties verder zijn ontwikkeld en
- l. per bedrijf is een beperkt aantal stagiaires in te zetten (dit moet in relatie staan tot aantal reguliere werknemers).

7. Werken met behoud van uitkering in het kader van werkgeversarrangementen

In lid 3 van artikel 10a Participatiewet wordt bepaald, dat gedurende maximaal zes maanden kan worden gewerkt met behoud van uitkering gericht op een reguliere plaatsing. Deze periode blijft buiten beschouwing voor de toepassing van artikel 10a Participatiewet. Wordt deze periode van zes maanden overschreden dan zijn de bepalingen van artikel 10a Participatiewet van toepassing. Het college beoordeelt of sprake is van een reëel uitzicht op regulier werk binnen de gestelde termijn van zes maanden. Ook bepaalt het college hoe lang de periode daadwerkelijk duurt. Immers, ook hierbij is maatwerk geboden en dient de periode afhankelijk van de kandidaat zo kort mogelijk te zijn. Voorwaarde is dat het regulier werk dat aansluitend wordt aanvaard van dezelfde of een grotere omvang is dan gedurende de periode van werken met behoud van uitkering. In dit kader zijn door de gemeenten en de samenwerkingspartners in Podium24 werkgeversarrangementen ontwikkeld, voor de doelgroep met een arbeidsvermogen van 50-80% en 80-100%.



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Podium24 is het werkgeversservicepunt voor de regio Maastricht-Heuvelland, dat door de gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland in nauwe samenwerking met Vebego, MTB en UWV Werkbedrijf, vorm is gegeven. Bij deze werkgeversbenadering is de vraag van de werkgevers leidend en is het doel om deze vraag steeds te kunnen beantwoorden. Bij de invulling van vacatures met mensen uit de doelgroep van gemeenten is de inzet van een tweetal arrangementen mogelijk. Alvorens deze arrangementen in te zetten wordt getracht om mensen direct te plaatsen in werk. Bij de ontwikkeling van de arrangementen zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- a. één werkgeversbenadering.
- b. De dienstverlening die aan werkgevers wordt geboden wordt door hen betaald. In voorkomende gevallen kan deze betaling in natura via de inzet van instructie/training/scholing en begeleiding op de werkplek, verzuimcontrole en verzuimbegeleiding, functionerings- en beoordelingsgesprekken, alsmede activering van de deelnemers.
- c. Het rechtstreeks in dienst nemen van de potentiële werknemer door de werkgever heeft de voorkeur.
- d. De arbeidsmarkt flexibiliseert steeds verder, waardoor langdurige contracten niet meer vanzelfsprekend zijn. Het gaat vaak om kortdurende contracten of zelfs enkel om opdrachten of werk dat voorhanden is.
- e. Alvorens mensen aan te bieden bij werkgevers dient de kredietwaardigheid te zijn getoetst.
- f. Er mag in het afgelopen half jaar geen ontslag om economische redenen hebben plaatsgevonden.
- g. Er is een passend arrangement voor alle doelgroepen (niet alleen die van de gemeenten).
- h. Door de inzet van de werkgeversarrangementen is afstemming van wettelijke regelingen (UWV-Gemeenten) mogelijk.
- i. Werken met behoud van uitkering is mogelijk, maar dan alleen betaald.
- j. Werknemers mogen niet worden doorgeleend, tenzij hiervoor toestemming is verkregen van Podium24. ProLabor heeft deze toestemming standaard.
- k. De arrangementen worden pas ingezet bij een baanintentie van minimaal 12 uur per week.
- l. Het aantal uren werken met behoud van uitkering bedraagt maximaal het aantal uren waarvoor de baanintentie is afgegeven

Voor werkgevers zijn, zoals gezegd, twee arrangementen ontwikkeld door de partijen die samenwerken in Podium24. Bij deze arrangementen wordt werken met behoud van uitkering als instrument ingezet. Beide arrangementen worden onderstaand beschreven.

Werkgeversarrangement 1: Werving/Selectie/Match

De werkgever selecteert een kandidaat en neemt deze, na 2 maanden proef, zelf in dienst. Hij/zij wordt door Podium24 ondersteund in de werving, maar voert zelf de selectiegesprekken. Voorwaarde is dat de werkgever een baanintentie afgeeft voor minimaal 12 uur per week. Wanneer de werkgever tot een match komt dan verbindt Podium 24 hem/haar met de uitvoerende partij, die zorg draagt voor de facturering van de bijdrage van de werkgever (Stichting Phoenix).

De werkgever krijgt de kandidaat maximaal twee maanden op proef via werken met behoud van uitkering. De kandidaat staat dan dus nog niet op de payroll van de werkgever. Voordeel is dat de werknemer productief inzetbaar is. Voor de inzet van de werknemer betaalt de werkgever een bijdrage per maand van 40% van het WML (in plaats van 100% WML bij een direct dienstverband). Wanneer de werkgever de kandidaat na twee maanden in dienst neemt, ontvangt hij/zij de inleenvergoeding van de eerste twee maanden terug.

Wanneer de werkgever de kandidaat niet in dienst neemt dan stopt de overeenkomst en is de bijdrage een tegemoetkoming in de kosten voor detachering en ontvangt hij/zij deze niet retour.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor arrangement 1:

- de werkgever geeft een baanintentie af voor minimaal 6 maanden;
- de baanintentie is voor minimaal 12 uur per week;
- de werkgever voldoet aan de krediet check en
- de werkgever vraagt geen verdere dienstverlening.



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Wanneer de werkgever een breder pakket aan dienstverlening wil van Podium 24 dan wordt arrangement 2 aangeboden.

Werkgeversarrangement 2: Maatwerk

De werkgever wenst gebruik te maken van detachering en dienstverlening op maat alvorens een kandidaat in dienst te nemen en hij/zij wordt door Podium 24 ondersteund bij de werving. Voorwaarde is dat de werkgever een baanintentie afgeeft voor minimaal 12 uur. Podium 24 verbindt hem/haar met de marktpartij die de vraag op maat maakt. Het arrangement ziet er dan als volgt uit:

De werkgever krijgt de kandidaat maximaal drie maanden op proef (via werken met behoud van uitkering), wanneer hij/zij een baanintentie van zes maanden geeft. Geeft de werkgever een baanintentie van 12 maanden, krijgt hij/zij de kandidaat maximaal zes maanden op proef (ook weer via werken met behoud van uitkering). Gedurende die proeftijd heeft de werkgever geen werkgeverslasten. Vanaf dag 1 is de werknemer via een detacheringsbureau geplaatst bij de werkgever en deze betaalt vanaf dan een aantrekkelijk tarief. In dit tarief is de proefperiode versleuteld. De werknemer is productief inzetbaar en de werkgever kan gebruik maken van deelproducten of een totaal pakket aan diensten zoals:

- Werving & Selectie
- Opleiding
- Begeleiding
- Detachering
- Nazorg

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor arrangement 2:

- de werkgever geeft een baanintentie af voor minimaal 6 of 12 maanden;
- de baanintentie is voor minimaal 12 uur per week;
- de werkgever voldoet aan de krediet check en
- de werkgever vraagt een breder pakket aan dienstverlening.

In individuele situaties kunnen in de werkgeversarrangementen BBL-trajecten worden verwerkt (zie Uitvoeringsbesluit scholing Maastricht-Heuvelland 2015). Kenmerk van dit soort opleidingen is dat de deelnemer werkt (in loondienst) en daarnaast een opleiding volgt. Dit soort opleidingen kan in principe niet gecombineerd worden met uitkering (werken met behoud van uitkering is niet toegestaan). In individuele situaties kan zoals gezegd echter een werkgeversarrangement worden ingepast in een BBL-traject.

8. Werken met behoud van uitkering in het kader van re-integratie

In de aanloop naar de invoering van de Participatiewet en als gevolg van de bezuinigingen op de WSW en op het re-integratiebudget, is gebleken dat nieuwe varianten werken met behoud van uitkering dienden te worden ontwikkeld. In afwachting daarvan is een variant werken met behoud van uitkering re-integratie ontwikkeld. Met de onderhavige variant van werken met behoud van uitkering wordt in een pilot ervaring opgedaan bij MTB. Vanwege de positieve ervaringen hiermee kan de variant breder worden ingezet.

Werken met behoud van uitkering re-integratie wordt gedurende zes maanden ingezet en deze periode kan met maximaal zes maanden worden verlengd. Hierbij is aansluiting gezocht bij de brief van de Staatssecretaris SZW d.d. 9 april 2013 aan de Tweede Kamer. De inlenende organisatie betaalt een inleenvergoeding van € 3.000,00 per jaar per deelnemer. Deze inleenvergoeding kan ook in natura worden voldaan. Hiervoor kunnen de volgende activiteiten worden ingezet: de inzet van scholing en training (aanvullend op de instructie/training nodig voor het vervullen van de werkzaamheden), activering en de begeleiding naar uitstroom van de deelnemers. Per organisatie kan door de gemeente (na overleg met de betreffende organisatie) een keuze worden gemaakt of de inleenvergoeding in natura wordt voldaan en uit welke activiteiten deze naturavergoeding dan bestaat. De organisatie dient de begeleiding op de betreffende cliënt af te stemmen. Mensen werken maximaal



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

32 uur per week als opstap naar een reguliere baan. Uitgangspunt is dat mensen naar vermogen gaan werken. Het kan dus zijn dat mensen minder (of meer) uren aan de slag gaan afhankelijk van hun arbeidsvermogen.

De doelgroep van werken met behoud van uitkering re-integratie bestaat uit de mensen met een arbeidsvermogen van 30-50%, 50-80% of 80-100%. Voorwaarde is dat mensen niet in traject zitten en niet parttime werken (het betreft de doelgroep die voorheen in aanmerking kwam voor groeibanen). De consulent Sociale Zaken beoordeelt of mensen kunnen deelnemen aan dit traject.

Het traject dat de deelnemer in het kader van werken met behoud van uitkering re-integratie doorloopt is een leerwerktraject. In dit traject verricht de deelnemer additionele werkzaamheden bij de inlener. Het gaat dan om werkzaamheden die naast of in aanvulling op regulier werk worden verricht en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden, die primair gericht zijn op de arbeidsinschakeling, worden onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van de Participatiewet uitgevoerd. Additionaliteit houdt verder in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats. De functieomschrijving betreft een functie die nog niet bestaat, vaak 'assistent...'. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op het maken van winst of de winst moet weer teruggestopt worden in de kosten voor de begeleiding van de cliënt. De werkgever dient erop toe te zien dat de cliënt op de werkvloer wordt begeleid en dat er niet meer van de cliënt gevraagd wordt, dan mogelijk op de betreffende plek. Een aanvullend criterium kan zijn dat de betreffende persoon per direct kan worden gemist op de werkplek en dat geen vervanging nodig is.

Ter toets van de additionaliteit dient door het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie een verklaring van geen bezwaar tegen de invulling van de participatieplaats, zowel naar omvang als duur en aard van de werkzaamheden, te worden afgegeven. Is er geen medezeggenschapsorgaan, dan dient een verklaring van de directeur van de inlenende instelling te worden overgelegd, waarin verklaard wordt dat er sprake is van additionele arbeid. Deze verklaring wordt door de gemeente opgenomen in haar administratie.

De inlenende organisatie zorgt voor instructie en begeleiding op de werkplek (afgestemd op de kandidaat), verzuimcontrole en verzuimbegeleiding en functionerings- en beoordelingsgesprekken en adequate verzekering (zoals gezegd wordt in 2015 door de gemeenten onderzocht of zij een verzekering kunnen afsluiten voor deelnemers) van de mensen. Mensen die dat nodig hebben krijgen training/scholing aangeboden. Voor de deelnemer kan Dariuz worden toegepast (vergelijkbaar met WSW-uitvoering), waarbij via diagnose (die veelal in het TWB heeft plaatsgevonden), assessment en (eventueel) loonwaardebepaling in beeld wordt gebracht wat de groei en de loonwaarde van mensen is. De daadwerkelijke inzet van Dariuz en de wijze waarop dat gebeurt wordt nader uitgewerkt. De inlenende organisatie vult als het ware de werkgeversrol in en rapporteert aan de gemeente over voortgang via verzuimrapportages en rapportages Dariuz. Hierover worden nadere afspraken gemaakt met de inlenende organisatie.

9. Europese regelgeving

Bij werken met behoud van uitkering zou de Europese regelgeving van invloed kunnen zijn. Op grond van deze regelgeving worden overheidssubsidies onder bepaalde omstandigheden als staatssteun aangemerkt. Op grond van artikel 87 lid 1 EG is sprake van verboden staatssteun indien door een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen de mededinging wordt vervalst en het interstatelijk handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Zodra aan bepaalde ondernemingen met staatsmiddelen een voordeel wordt verschafte, is het ter beoordeling van de Europese Commissie of ten gevolge van de vervalsing van de mededinging, het handelsverkeer ongunstig wordt beïnvloed. Daartoe strekt de aanmelding van voorgenomen steunmaatregelen (artikel 88 lid 3 EG); alleen indien een vrijstellingsverordening toepasselijk is, is aanmelding noodzakelijk.



Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015

Werken met behoud van uitkering zou, indien sprake is van een met staatsmiddelen bekostigd voordeel voor bepaalde ondernemingen, aangemerkt kunnen worden als een aanmeldingsplichtige steunmaatregel. Hiervan is echter geen sprake indien:

- 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. Van een generieke regeling is sprake als ieder bedrijf of onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een uitkeringsgerechtigde van de betreffende gemeente in dienst neemt;

dan wel

- de subsidieontvanger geen economische activiteit uitvoert. De Europese Commissie geeft geen limitatieve opsomming van de organisaties die geen economische activiteit verrichten. Het onderscheid tussen economische en niet-economische activiteiten is dynamisch en verandert voortdurend als gevolg van de technologische, economische en maatschappelijke ontwikkelingen, zo stelt de Commissie. Voorbeelden liggen in het bijzonder op het terrein van activiteiten die "typisch overheidstaken zijn, namelijk diensten als nationaal onderwijs, stelsels van sociale zekerheid en tal van activiteiten die worden uitgevoerd door organisaties die grotendeels een sociale functie vervullen en niet deelnemen aan industriële of commerciële activiteiten" (Groenboek over Diensten van Algemeen Belang, Europese Commissie, 21 mei 2003, blz. 16).

10. Slotbepalingen

a. *Onvoorziene omstandigheden*

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

b. *Hardheidsclausule*

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

c. *Inwerkingtreding*

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

d. *Citeertitel*

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a, lid 1, onderdeel b Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het ex artikel 9, lid 1, onderdeel c Participatiewet opdragen van een tegenprestatie;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT:

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

Op grond van artikel 9, lid 1, onderdeel c van de Participatiewet is de uitkeringsgerechtigde verplicht om naar vermogen een door het college opgedragen tegenprestatie te verrichten. In dit uitvoeringsbesluit wordt beschreven voor wie de tegenprestatie bedoeld is en aan welke voorwaarden voldaan moet worden.

2. Doelgroep tegenprestatie

Het college kan de verplichting tot tegenprestatie opleggen aan iedereen die een uitkering ontvangt op basis van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ, in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd.

3. Vrijstelling tegenprestatie

De volgende groepen zijn vrijgesteld van het verrichten van een tegenprestatie:

- Op basis van art 9 lid 5 van de Participatiewet zijn volledig en duurzaam arbeidsongeschikten vrijgesteld van de verplichting tot tegenprestatie. Deze groep arbeidsongeschikten wordt gedefinieerd in art 4 WIA.
- Op basis van art 9, lid 7 van de Participatiewet zijn alleenstaande ouders met een ontheffing als bedoeld in art 9a, lid 1 van de Participatiewet vrijgesteld van de verplichting tot tegenprestatie.
- Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan in individuele gevallen tijdelijk ontheffing worden verleend van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie conform artikel 9, lid 2 van de Participatiewet.
- Uitkeringsgerechtigden die mantelzorg verrichten worden gedurende de periode van mantelzorg vrijgesteld van de verplichting tot tegenprestatie. Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de



sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Vanwege dit laatste kenmerk wordt de mantelzorg niet gezien als tegenprestatie, maar vormt het een vrijstellingsgrond.

- Uitkeringsgerechtigden die een deeltijdbaai vervullen, welke qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van een tegenprestatie.
- Uitkeringsgerechtigden die een re-integratietraject/inburgeringstraject volgen en waarbij het aantal te investeren trajecturen qua omvang groter of gelijk is aan de omvang van de tegenprestatie.

4. Inhoud tegenprestatie

De werkzaamheden die verricht worden in het kader van een tegenprestatie dienen te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De werkzaamheden zijn primair gericht op het leveren van een nuttige bijdrage aan de samenleving. De tegenprestatie is in beginsel niet gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt;
- De tegenprestatie is niet bedoeld als re-integratieinstrument;
- De werkzaamheden zijn additioneel van aard;
- De werkzaamheden zijn onbeloond;
- De werkzaamheden zijn maatschappelijk nuttig;
- De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of het verrichten van re-integratie-inspanningen niet belemmeren.

Additionaliteit

Additionaliteit kan als volgt gedefinieerd worden: Werkzaamheden die naast of in aanvulling op regulier werk worden verricht en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op het maken van winst. Additionaliteit houdt verder in dat het een speciaal gecreëerde werkplek betreft of een reeds bestaande werkplek die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Een aanvullend criterium kan zijn dat de betreffende persoon per direct kan worden gemist op de werkplek en dat geen vervanging nodig is.

Naar vermogen

De tegenprestatie moet naar vermogen van de belanghebbende worden verricht. Hierdoor moet bij het opdragen van een tegenprestatie rekening worden gehouden met de volgende factoren:

- De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.
- Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk verricht, kan het college besluiten deze maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Bij de beoordeling wordt vooral gekeken naar de aard van de activiteit en de omvang van de activiteit.
- De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen. Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het college belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het college een werkzaamheid op. Het is immers aan het college, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.



Uitvoeringsbesluit tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015

5. Duur en omvang tegenprestatie

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie.

De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 6 maanden.

De tegenprestatie wordt opgedragen naar vermogen voor maximaal 20 uur per week.

6. Werkwijze opleggen verplichting tot tegenprestatie

Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

- a. Allereerst wordt onderzocht of de uitkeringsgerechtigde reeds maatschappelijk nuttige activiteiten verricht welke aangemerkt kunnen worden als tegenprestatie;
- b. Wanneer dat nog niet het geval is, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld om zelf een activiteit te zoeken die voldoet aan bovenstaande criteria voor de tegenprestatie. Het initiatief ligt hierbij in eerste instantie bij de uitkeringsgerechtigde. Indien nodig kan de consulent hem/haar hierbij faciliteren en ondersteunen;
- c. Wanneer de uitkeringsgerechtigde zelf geen activiteit verricht, dan kan de consulent een activiteit als tegenprestatie opleggen die past bij het vermogen van de uitkeringsgerechtigde.

7. Handelwijze wanneer geen maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn

Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

8. Niet nakomen verplichting tegenprestatie

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de gemeentelijke afstemmingsverordening.

9. Verzekering

De organisatie waar de tegenprestatie wordt verricht is verantwoordelijk voor een adequate verzekering van degene die de tegenprestatie verricht.

10. Onkostenvergoeding

In beginsel is de organisatie waar de tegenprestatie verricht wordt verantwoordelijk voor een adequate onkostenvergoeding (bv. Werkkleding, reiskosten e.d.).

11. Financieringsbron

De kosten die samenhangen met het opleggen van de tegenprestatie worden niet gefinancierd uit het Participatiebudget. Hierbij moet gedacht worden aan kosten voor noodzakelijke begeleiding, onkostenvergoedingen, verzekering e.d.

12. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.



Uitvoeringsbesluit tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015

13. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

14. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

15. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit scholing Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit scholing Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

Kwalificatie/scholing is een belangrijke voorziening in de uitvoering van het re-integratiebeleid in het kader van de Participatiewet. Het gaat hierbij om startkwalificatie (in het bijzonder voor jongeren) en als deze niet haalbaar is voor arbeidsmarktkwalificatie. Startkwalificatieniveau is conform de wettelijke bepalingen in deze HAVO of MBO 2. Het arbeidsmarkt-kwalificatieniveau wordt gebruikt bij mensen die het startkwalificatieniveau niet kunnen halen. Voor hen is dan het doel arbeidsmarkt-kwalificatieniveau. Hiermee wordt het niveau bedoeld waarmee zij in de arbeidsmarkt terecht komen en blijven. Uitgangspunt is dat de inzet van scholing bemiddeling en/of aanbodversterking tot doel heeft. Dit doel wordt ruim geïnterpreteerd en individueel maatwerk is leidend. Personen behorende tot de doelgroep dienen immers maximaal gefaciliteerd te worden. Het kader waarbinnen scholing toegepast kan worden is daarom dan ook ruim van opzet en ziet ook op de toepassing van scholing bij participatieplaatsen en voor de alleenstaande ouders die gebruik maken van artikel 9a Participatiewet.

2. Welke kosten komen voor vergoeding in aanmerking?

De directe kosten (lesgeld en examengeld) van scholing, opleidingen en cursussen die bij succesvolle afronding een diploma/certificaat opleveren komen voor vergoeding in aanmerking. Bijkomende kosten, zoals boeken, leermiddelen en reiskosten etc. kunnen worden vergoed via de regeling onkostenvergoeding.



3. Doelgroep

- Personen met een Pw-, IOAW of IOAZ-uitkering tot de pensioengerechtigde leeftijd.
- Personen behorende tot de doelgroep nuggers.
- Personen met combi-uitkering Pw, IOAW, IOAZ en WW, WIA (samenlopers), die een traject volgen dat door de gemeente wordt gefinancierd.

4. Inzet instrument

De consulenten kunnen het instrument scholing inzetten.

5. Beoordeling

De consulent beoordeelt de noodzaak van het inzetten het instrument scholing. De beoordeling wordt vastgelegd in een rapportage.

Beoordelingscriteria.

Uitgangspunt re-integratiebeleid.

Kwalificatie/scholing is een belangrijke voorziening in het kader van de uitvoering van het re-integratiebeleid. Het gaat hierbij om startkwalificatie (in het bijzonder voor jongeren) en als deze niet haalbaar is voor arbeidsmarktkwalificatie. Inzet van het instrument scholing wordt dan ook benaderd vanuit het standpunt "ja, mits het past binnen het geldende kader". Het geldende kader is hieronder verder uitgewerkt.

6. Relatie met werk

Afhankelijk van de categorie arbeidsvermogen, waarin de klant door de gemeente is ingedeeld, moet de scholing aan een van de vormen van werk gerelateerd zijn. Dit kan een directe of toekomstige relatie zijn. M.b.t. de toekomstige relatie met werk is geen termijn van toepassing.

Categorie 50-80% en 80-100% arbeidsvermogen.

Als scholing wordt ingezet voor klanten die ingedeeld zijn in het klantprofiel 50-80 en 80-100% arbeidsvermogen, ligt het voor de hand dat er een directer verband ligt met regulier/gesubsidieerd (betaald) werk dan in het geval dat de klant ingedeeld is in de categorieën 30-50% en 0-30% arbeidsvermogen. Het kan hier een direct verband betreffen (baanintentie) maar het kan ook een verband betreffen dat op de langere termijn gelegd kan worden, nl. een verbetering van de positie op de arbeidsmarkt. In ieder geval moet er een verband bestaan tussen de scholing en de arbeidsmarkt.

Categorie 0-30% en 30-50% arbeidsvermogen.

Indien de klant ingedeeld is in de categorie 0-30% en 30-50% arbeidsvermogen dan is een verband met zinvolle maatschappelijk participatie (gesubsidieerde arbeid, werken met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk, mantelzorg, tegenprestatie, etc.) meer voor de hand liggend. Maatschappelijke participatie is per slot van rekening het eerste doel dat wordt nagestreefd voor deze klantgroep. In geval van dit klantprofiel kan scholing op zich al aangemerkt worden als een vorm van participatie.

7. Diploma/certificaat

Uitsluitend die opleidingen, cursussen, die bij succesvolle afronding een diploma/certificaat opleveren komen voor vergoeding in aanmerking. Een bewijs van deelname kan in voorkomende individuele situaties worden aangemerkt als certificaat.



Duur scholing.

De scholing die vanuit het Participatiebudget gefinancierd wordt mag maximaal 1 jaar duren. Van deze termijn kan op grond van individuele omstandigheden worden afgeweken. De beoordeling van de noodzaak om af te wijken van de algemene richtlijn ligt in beginsel bij de consulent.

8. Kosten scholing

De directe scholingskosten (lesgeld en examengeld) bedragen maximaal € 5000,-. Van dit maximale bedrag kan op grond van individuele omstandigheden worden afgeweken. De beoordeling van de noodzaak om af te wijken van de algemene richtlijn ligt in beginsel bij de consulent.

Voorliggende voorzieningen.

Er mag geen sprake zijn van een voorliggende voorziening. Vormen van voorliggende voorzieningen zijn: Wet Studiefinanciering (WSF), Wet Tegemoetkoming Studiekosten (WTS), Volwasseneneducatie en mogelijkheden die door (toekomstige) werkgevers worden geboden.

9. BBL-opleidingen

BBL-opleiding zijn opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg en hierbij wordt werken (4 dagen) en leren (één dag) gecombineerd. Kenmerk van dit soort opleidingen is dat de deelnemer in loondienst werkt en daarnaast de opleiding volgt. Dit soort opleidingen kan niet gecombineerd worden met uitkering (werken met behoud van uitkering is niet toegestaan). In individuele situaties kan een werkgeversarrangement worden ingepast in een BBL-traject. De opleidingskosten komen voor vergoeding in aanmerking mits de deelnemer een baan heeft. Dit kan een reguliere baan zijn maar ook een gesubsidieerde baan.

10. Scholing voor alleenstaande ouders met ontheffing arbeidsverplichtingen

Voor de alleenstaande ouder die op grond van artikel 9a Pw is ontheven van de arbeidsverplichtingen gelden afwijkende voorwaarden bij het inzetten van een scholing of opleiding in het kader van artikel 9 lid 1 onderdeel b Pw.

10.1 Scholing tot startkwalificatie

1. Indien de alleenstaande ouder aan wie een ontheffing is verleend als bedoeld in artikel 9a Pw niet beschikt over een startkwalificatie wordt de voorziening bedoeld in artikel 9 lid 1 onderdeel b Pw ten minste ingevuld met scholing of opleiding tot minimaal het die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert op grond van artikel 9a lid 10 Pw, tenzij een dergelijke scholing of opleiding de krachten en bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat.
2. Alvorens scholing of opleiding zoals bedoeld in artikel 9a lid 10 Pw wordt aangeboden wordt vastgesteld of de alleenstaande ouder een dergelijke scholing of opleiding qua leervermogen en belastbaarheid aag kan.
3. Als de alleenstaande ouder geen startkwalificatie heeft, zal scholing of opleiding tot minimaal het niveau startkwalificatie worden ingezet mits de alleenstaande ouder voldoende leerbaar is;

10.2 Startkwalificatie niet haalbaar

1. Indien scholing de krachten en bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat, blijft de algemene re-integratieverplichting onder artikel 9 lid 1 onderdeel b Pw gelden;
2. Instrumenten gericht op maatschappelijke participatie kunnen worden ingezet, zodat na de periode van de ontheffing de kansen op uitstroom naar de arbeidsmarkt worden vergroot. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan vrijwilligerswerk, sociale activering en werken met behoud van uitkering.



Uitvoeringsbesluit scholing Maastricht-Heuvelland 2015

10.3 In bezit van startkwalificatie

1. De alleenstaande ouder aan wie een ontheffing is verleend als bedoeld in artikel 9a Pw beschikt over een startkwalificatie krijgt de mogelijkheid om de voorziening bedoeld in artikel 9 lid 1 onderdeel b Pw in te vullen en met een beroepsopleidende leerweg op maximaal MBO-4 als bedoeld in artikel 9a lid 11 Pw gedurende de periode dat de ontheffing geldt, tenzij dit de krachten en bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat;
2. Alvorens deze voorziening zoals bedoeld in artikel 9a lid 11 Pw wordt ingevuld dient onderzocht te worden of de alleenstaande ouder een dergelijke opleiding qua leervermogen en belastbaarheid aan kan.

10.4 Randvoorwaarden scholing

1. De opleiding dient altijd binnen 6 maanden nadat de ontheffing verstrekt is, in te gaan;
2. Indien een scholingstraject ingezet wordt dat langer dan een jaar duurt, wordt ieder jaar aan de hand van de vorderingen beoordeeld of het scholingstraject voortgezet kan worden;
3. Mocht uit het onderzoek blijken dat de beoogde resultaten van de studie niet worden behaald, wordt het scholingstraject beëindigd;
4. In zeer bijzondere omstandigheden kan van het bepaalde in onderdeel 3 worden afgeweken;
5. Maatwerk is uitgangspunt. Overwegingen hierbij zijn: sluit de scholing goed aan bij de interesses, passend bij de groeisectoren (voldoende arbeidsperspectief) en competenties van de ouder, biedt de scholing voldoende perspectief op de arbeidsmarkt, is het goed te combineren met het gezinsleven etc.

11. Onvoorzien omstandigheden/hardheidsclausule

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

12. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

13. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

14. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit scholing Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1, sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en;
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT:

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit no-riskpolis Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij arbeidsinschakeling (art 8a lid 2 onderdeel b Participatiewet). De no-riskpolis is vooral gericht op het wegnemen van aarzelingen bij werkgevers bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer de werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

2. Doelgroep

De no-riskpolis kan ingezet worden, wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die voldoet aan de volgende doelgroepcriteria:

- De werknemer heeft een structurele functionele of andere beperking of;
- De werknemer waarvoor de betreffende werkgever in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie conform het uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en loonwaardebepaling 2015;
- De werknemer waarvoor de werkgever in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie Maastricht-Heuvelland conform het uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid 2015.



3. Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de no-riskpolis dient voldaan te zijn aan de volgende voorwaarden:

- Er dient sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden;
- De verzekerde werknemer dient voorafgaande aan de aanvang van de arbeid te behoren tot de doelgroep voor de no-riskpolis;
- De in Nederland gevestigde werkgever komt in aanmerking voor de no-riskpolis. Wanneer de werkgever in het buitenland is gevestigd, worden door de verzekeraar eisen gesteld aan de wijze van verzuimcontrole. De verzekeringsmaatschappij beoordeelt in deze gevallen of de buitenlandse werkgever in aanmerking komt voor de no-riskpolis;
- De werknemer is woonachtig in de gemeente <Maastricht/Valkenburg aan de Geul/Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Meerssen, Vaals>;
- Artikel 29b Ziektewet is niet van toepassing.

4. Omvang en duur vergoeding

De no-riskpolis kent de volgende restricties ten aanzien van omvang en duur:

- De no-riskpolis vergoedt het loon van de werknemer tot maximaal 100% van het minimumloon. Er vindt een extra dekking plaats van de bijkomende werkgeverslasten (15%). Er is sprake van een eigen risico voor de werkgever van 1 week.
- Het college vergoedt de no-riskpolis tot maximaal 12 maanden na indiensttreding. In uitzonderlijke gevallen kan de no-riskpolis met maximaal 12 maanden worden verlengd. De dekking kan niet langer duren dan de duur van de arbeidsovereenkomst.

5. Verzekeringnemer

De gemeente is in alle gevallen de verzekeringnemer. De werknemer is de verzekerde en de werkgever is de begunstigde. De polis is niet overdraagbaar aan een andere werkgever en kan niet ingezet worden voor een andere werknemer.

6. Toekenning voorziening no-riskpolis

Toekenning van de voorziening no-riskpolis vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

7. Budgetplafond en financieringsbron

Aan de inzet van deze voorziening is een budgetplafond gekoppeld dat jaarlijks wordt vastgesteld door het college. Deze voorziening wordt gefinancierd vanuit het Participatiebudget.

Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

8. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

9. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.



Uitvoeringsbesluit no-riskpolis Maastricht-Heuvelland 2015

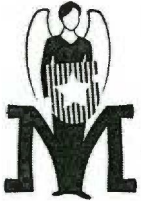
10. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit no-riskpolis Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1, sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en;
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT:

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit jobcoaching en werkplekaanpassing Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

Artikel 10 lid 1 van de Participatiewet bepaalt dat het college bij arbeidsinschakeling de voorziening persoonlijke ondersteuning (= jobcoaching) kan inzetten. Deze voorziening heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Het gaat om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder deze ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten.

2. Doelgroep

Jobcoaching

Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is. D.w.z. zonder de ondersteuning kan de werknemer de opgedragen taken niet uitvoeren.

Werkplekaanpassing/hulpmiddelen

Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing/hulpmiddelen noodzakelijk is. D.w.z. zonder de aanpassing/hulpmiddel kan de werknemer de opgedragen taken niet uitvoeren.



3. Voorwaarden

Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient voldaan te zijn aan de volgende voorwaarden:

- Er moet sprake zijn van noodzakelijke ondersteuning. Deze noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. De werknemer is zonder de ondersteuning niet in staat om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer;
- Het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende een langere periode, met een regelmatig karakter;
- Gedurende de periode van toekenning van deze voorziening kan de intensiteit van ondersteuning wisselend zijn;
- Er moet sprake zijn van een dienstverband van >12 uur per week;
- Er moet sprake zijn van een dienstverband van 6 maanden of langer;
- Iedere 6 maanden wordt de noodzaak van de ondersteuning en de omvang van de ondersteuning herbeoordeeld. De herbeoordelingsperiode kan vervroegd worden wanneer er eerder twijfels bestaan over de noodzaak van de ondersteuning;
- De ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.

Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing/hulpmiddel dient voldaan te zijn aan de volgende voorwaarden:

- Er moet sprake zijn van een noodzakelijke aanpassing/hulpmiddel. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. De werknemer is zonder de aanpassing/hulpmiddel niet in staat om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer;
- Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing;
- Er moet sprake zijn van een dienstverband van 6 maanden of langer.

4. Duur en omvang jobcoaching

De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 3 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 3 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden.

De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.

5. Jobcoach

De jobcoach kan afkomstig zijn uit de gemeente, de werkgever waar de werkzaamheden plaats vinden of uit een intermediaire organisatie.

6. Toekenning voorziening jobcoaching/werkplekaanpassing/hulpmiddelen

Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

7. Budgetplafond en financieringsbron

Aan de inzet van deze voorzieningen is een budgetplafond gekoppeld dat jaarlijks door het college wordt vastgesteld.

Deze voorziening wordt gefinancierd vanuit het Participatiebudget.



Uitvoeringsbesluit jobcoaching en werkplekaanpassing Maastricht-Heuvelland 2015

8. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

9. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

10. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

11. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit jobcoaching en werkplekaanpassing Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit casemanagement re-integratie Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1, sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en;
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: Uitvoeringsbesluit casemanagement re-integratie Maastricht-Heuvelland 2015

1. Inleiding

Bij de uitvoering van de Participatiewet spelen de consultants van de gemeenten een cruciale rol. Immers, het casemanagement dat consultants bieden is een voorziening in het kader van re-integratie op basis van artikel 7 lid 1, sub a Participatiewet. In dit uitvoeringsbesluit wordt een kader geboden aan de consultants voor de invulling van de rol als casemanager. Vanuit een managerieke verantwoordelijkheid zal door de directie en management van de sociale dienst via "het vakmanschap" nadere invulling worden gegeven aan dit kader. Aan de directie en het management van de sociale dienst wordt hiertoe dan ook mandaat verleend.

2. Definitie casemanagement

Casemanagement komt als een soort containerbegrip in alle geledingen van de diverse disciplines binnen de uitvoering van de sociale zekerheid, gezondheidszorg, etc. aan de oppervlakte. Uit alle definities die worden geformuleerd dekt de onderstaande het beste de lading voor de sociale dienst en het werkveld sociale zekerheid.

Casemanagement: een methode van samenbrengen, regelen, coördineren van diensten tbv een samenhangend hulppakket rond een bepaalde hulpvraag van een cliënt.

In deze definitie wordt casemanagement gezien als **een rol en niet als een aparte functie** in de formatie van de sociale dienst. Het kan derhalve wel zo zijn dat in bepaalde functies de rol van casemanager ligt besloten in het takenpakket dat de functiehouder dient uit te voeren.



Uitvoeringsbesluit casemanagement re-integratie Maastricht-Heuvelland 2015

Sleutelbegrippen voor de casemanager zijn in dit verband: zelfredzaamheid, dienstverlening onder voorwaarden, regie, coördinatie, ondersteunen, effectief beïnvloeden, afstemmen, zorgdragen voor, stimuleren, vinger aan de pols, samenbrengen, informeren en procesbegeleiding.

3. Taken en verantwoordelijkheden

Bij de uitvoering van de re-integratieopdracht zoals deze is verwoord in artikel 7 lid 1, sub a van de Participatiewet en in het re-integratiebeleid, hebben de consultants in ieder geval de volgende taken/verantwoordelijkheden.

1. aanspreekpunt/contactpersoon voor alsmede begeleiden/faciliteren van personen behorende tot de doelgroep re-integratie van de gemeenten (voorziening in het kader van re-integratie);
2. beoordelen of het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling noodzakelijk is (artikel 7, lid 1 sub a / artikel 8 lid 1 sub a / artikel 10 Participatiewet);
3. indien deze noodzaak is vastgesteld, een voorziening bedoeld onder punt 2 bepalen en aanbieden (artikel 7, lid 1 sub a / artikel 8a lid 1 sub a / artikel 10 Participatiewet / Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015);
4. beoordeling plicht tot arbeidsinschakeling en beoordeling naleving van de geldende verplichtingen (artikel 9 en 9a Participatiewet / afstemmingsverordening Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015).

Met de invulling van bovenstaande taken/verantwoordelijkheden is de consultant de regisseur van het proces van re-integratie. De regierol houdt in dat de consultant pro-actief werkt, volgens een bepaalde methodiek, met als doel om de klant (uiteindelijk) toe te leiden naar de arbeidsmarkt.

De consultant doet niet alles zelf, maar werkt samen met andere interne en externe partijen. Op basis van zijn kennis over de klant en diens situatie is hij de spil binnen het proces van re-integratie. "De klant kennen" is essentieel voor een effectieve en efficiënte uitvoering van re-integratie.

Primair is de consultant gericht op de klant. Hij is echter ook onderdeel van een groter geheel en dient in dat verband meerdere belangen (team, organisatieonderdeel, gemeente). Hij werkt binnen de kaders van de wet en van (lokale) regelgeving zoals gemeentelijke verordeningen en beleids- en uitvoeringskaders.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de “Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015” van 16 december 2014;
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de “Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015” d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de “Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v.” alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de “Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015” d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: “**Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015**”

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijving

1. In dit uitvoeringsbesluit wordt verstaan onder:
 - a. Belanghebbende: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken;
 - b. Pw: Participatiewet;
 - c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - d. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. wet: de Pw, de IOAZ of de IOAW;
 - f. uitkering: een periodieke uitkering voor levensonderhoud op grond van de wet;
 - g. uitkeringsgerechtigde: degene of diens partner die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de wet;
 - h. participatieplaats: onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in en onder voorwaarden van artikel 10a Pw
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in dit uitvoeringsbesluit gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.



Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015

Hoofdstuk 2. Premies

Artikel 2. Premie deelname participatieplaats

1. Aan de uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een participatieplaats wordt een premie toegekend.
2. De participatieplaats bedoeld in lid 1 dient te zijn vastgelegd in een beschikking/trajectcontract waarin tevens is vastgelegd dat er een premie wordt verstrekt.
3. De premie participatieplaats bedoeld in lid 1 bedraagt € 75,00 per maand.

Artikel 3. Beoordeling consulent

De beoordeling of een participatieplaats als bedoeld in artikel 2 lid 1 volgens gestelde voorwaarden van de wet en het "Uitvoeringsbesluit werken met behoud van uitkering 2015" is doorlopen geschiedt door de consulent van de gemeente.

Hoofdstuk 3. Verplichtingen

Artikel 4. Inlichtingenplicht

1. De uitkeringsgerechtigde of aanvrager is verplicht onder overlegging van bewijsstukken burgemeester en wethouders onmiddellijk mededeling te doen van de feiten en omstandigheden die van belang zijn voor de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit.
2. Er bestaat geen recht op een premie als bedoeld in artikel 2 indien niet is voldaan aan de inlichtingenverplichting als bedoeld in artikel 17 van de Pw of als bedoeld in artikel 13 van de IOAW of IOAZ.

Hoofdstuk 4. De toekenning en uitbetaling

Artikel 5. De aanvraag.

1. De premie genoemd in artikel 2 wordt ambtshalve toegekend na beoordeling door de consulent van de gemeente.
2. Nadat belanghebbende gedurende zes maanden werkzaam is in een participatieplaats wordt een premie als bedoeld in artikel 2 toegekend.
3. Wanneer belanghebbende korter dan zes maanden actief is in de participatieplaats, wordt de premie naar rato toegekend.

Artikel 6. Maximale premie per kalenderjaar

Het totaal dat in een kalenderjaar op grond van dit uitvoeringsbesluit aan premies wordt verstrekt, bedraagt maximaal het bedrag zoals genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, Pw.

Artikel 7. Uitbetaling premie

De premie wordt twee maal per jaar uitbetaald met een maximum van € 900,00 per jaar.

Artikel 8. Geen recht op premie.

Indien belanghebbende een onkostenvergoeding heeft ontvangen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel k van de Pw, bestaat er geen recht op de premie(s).

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 9. Onvoorziene omstandigheden.

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin deze niet voorziet, beslissen burgemeester en wethouders.



Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015

Artikel 10. Hardheidsclausule

Burgemeester en wethouders kunnen ingeval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid, afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Het uitvoeringsbesluit premiebeleid WWB, IOAW en IOAZ 2012 wordt ingetrokken met dien verstande dat dit besluit van toepassing blijft op situaties van voor 1 januari 2015. Hierbij is de datum van de start van de werkzaamheden of activiteit doorslaggevend.

Artikel 12. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015

Toelichting:

Algemeen

Bij raadsbesluit van 16 december 2014 is de "Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015" vastgesteld. In deze verordening is bepaald dat het college van Burgemeester en wethouders uitvoeringsbesluiten kan vaststellen. Naast de voorzieningen kunnen ook ondersteunende voorzieningen worden aangeboden. Eén van de ondersteunende voorzieningen is het verstrekken van premies waarvan de voorwaarden in dit uitvoeringsbesluit zijn vastgelegd.

Het verstrekken van premies als positieve prikkel bij de activering van de uitkeringsgerechtigde is niet nieuw.

Met het onderhavige uitvoeringsbesluit premies wordt de verstrekking van een premie mogelijk gemaakt bij de participatieplaatsen, zoals ook bepaald in de wet.

ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijving

Uitkeringsgerechtigde:

In geval er sprake is van gehuwden/samenwonenden worden beide partners samen beschouwd als 'de uitkeringsgerechtigde'. Door echter de toevoeging 'en diens partner' wordt geregeld dat beide partners, indien zij aan de voorwaarden voldoen recht hebben op de premies.

Participatieplaats:

In artikel 10a Pw staat beschreven dat een participatieplaats onbeloonde additionele werkzaamheden zijn. In dit artikel staat verder beschreven waar een dergelijke plaats aan moet voldoen. De maximale duur voor een participatieplaats is twee jaar. In artikel 10 a sub 9 staat vermeld wanneer deze periode met een jaar verlengd mag worden mits de belanghebbende in een andere omgeving andere additionele werkzaamheden verricht.

Hoofdstuk 2. Premies

Artikel 2. Premie deelname participatieplaats

In het premiebeleid 2015 bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van een premie aan personen die deelnemen aan de participatieplaatsen. Voorwaarde is dat de voorziening is opgenomen in een beschikking/trajectcontract. De hoogte van de premie is vastgesteld op € 75,00 per maand.

Artikel 3. Beoordeling consulent

De consulent van de gemeente legt de participatieplaats vast middels een beschikking/trajectcontract en beoordeelt achteraf of aan de aan gestelde voorwaarden hiervan is voldaan.

Hoofdstuk 3. Verplichtingen

Artikel 4. Inlichtingenplicht

Om te vermijden dat in geval van geconstateerde fraude alsnog premie kan worden verstrekt over de gebleken inkomsten, wordt in dit artikel aan premieverstrekking de voorwaarde verbonden dat tijdig en volledige informatie is verstrekt over de inkomsten. Als niet aan deze voorwaarde is voldaan, bestaat er geen recht op de premie.

Hoofdstuk 4. De toekenning en uitbetaling

Artikel 5. De aanvraag

De premie bedoeld in artikel 2 wordt ambtshalve toegekend maar alvorens tot verstrekking wordt overgegaan beoordeelt consulent achteraf of aan de voorwaarden is voldaan. Een half jaar nadat



Uitvoeringsbesluit premies Maastricht-Heuvelland 2015

belanghebbende gestart is met de participatieplaats dient de premie voor het eerst beoordeeld te worden. Wanneer belanghebbende korter dan zes maanden actief is in de voorziening, wordt de premie over die kortere periode naar rato toegekend

Artikel 6. Maximale premie per kalenderjaar

Artikel 31, lid 2 onder j. van de wet regelt dat een premie in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling tot ten hoogste € 2.305,00 per kalenderjaar (prijspeil 2014) in het kader van de middelentoets niet tot de middelen van de uitkeringsgerechtigde wordt gerekend. Qua maximering dient in dit besluit daarbij te worden aangesloten. Voor samenwonenden/gehuwden geldt het maximum voor de gezamenlijke premies.

Artikel 7. Uitbetaling premies

De premie wordt twee maal per jaar uitbetaald met een maximum van € 900,00 per jaar. Hierbij is aansluiting gezocht bij de regeling voor de participatieplaatsen op grond van artikel 10a Pw.

Artikel 8. Geen recht op premie

Wanneer een persoon een kostenvergoeding ontvangt voor het verrichten van vrijwilligerswerk van ten hoogste een bij ministeriele regeling vast te stellen bedrag, bestaat geen recht op premie(s) genoemd in dit uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 9. Onvoorziene omstandigheden

Indien zich in de praktijk situaties voordoen welke niet gelijk zijn doch naar aard en strekking vergelijkbaar zijn aan de beschreven situaties in dit besluit, dan kan BenW hierover een besluit nemen.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om af te wijken van hetgeen in het besluit is vastgelegd indien er sprake is van klaarblijkelijke hardheid of onbillijkheid. BenW nemen hier op individuele basis een afzonderlijk gemotiveerd besluit.



Uitvoeringsbesluit onkostenvergoeding Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeenten noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit onkostenvergoeding Maastricht-Heuvelland 2015**

1. Inleiding

Onkosten die door personen, behorende tot de doelgroep, worden gemaakt als gevolg van het naleven van de re-integratie- en/of arbeidsverplichting kunnen worden vergoed uit het Participatiebudget van de gemeente. Uitgangspunt hierbij is dat de (potentiële) werkgever de betreffende kosten vergoed. Wanneer dat niet mogelijk is wordt maatwerk toegepast voor de cliënt. Voorbeelden zijn: reis- en verblijfskosten, (werk)kleding, bezoek kapper, boeken en leermiddelen etc. Het betreft nadrukkelijk niet de kosten die direct verbonden zijn aan of reeds opgenomen zijn in een re-integratietraject en/of scholing.



Uitvoeringsbesluit onkostenvergoeding Maastricht-Heuvelland 2015

2. Doelgroep

- Personen met een Pw-, IOAW of IOAZ-uitkering tot de pensioengerechtigde leeftijd.
- Personen behorende tot de doelgroep nuggers.
- Personen met combi-uitkering Pw, IOAW, IOAZ en WW, WIA (samenlopers), die een traject volgen dat door de gemeente wordt gefinancierd.

3. Beoordeling

De consulent beoordeelt de noodzaak van het verstrekken van de vergoeding. Uitgangspunten zijn een pro-actieve houding van de consulent (niet *nee*, *tenzij*, maar *ja*, *mits*) en individueel maatwerk. Bij de beoordeling gelden volgende criteria:

- de klant heeft een belemmering om deel te nemen aan re-integratie activiteiten en/of werk (regulier, gesubsidieerd en/of werken met behoud van uitkering) te aanvaarden c.q. te verkrijgen;
- de kosten worden niet vergoed door de werkgever/inlener;
- middels de te verstrekken onkostenvergoeding wordt deze belemmering opgeheven;
- het betreft een klantgerichte, praktische en goedkoopste oplossing;
- betaling geschiedt na overlegging van een betalingsbewijs;
- voorschot op toegekende onkostenvergoeding via het Participatiebudget is niet mogelijk. Indien voorschotverlening noodzakelijk is dan moet dit via reguliere uitkering gebeuren.

4. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

5. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

6. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

7. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit onkostenvergoeding Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit persoonsgebonden re-integratie budget Maastricht- Heuvelland 2015**

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijving

1. In dit uitvoeringsbesluit wordt verstaan onder:
 - a. belanghebbende: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken;
 - b. Pw: Participatiewet;
 - c. Anw: Algemene nabestaanden wet;
 - d. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
 - e. wet: de Pw;
 - f. uitkering: een periodieke uitkering voor levensonderhoud op grond van de wet;
 - g. nugger: niet uitkeringsgerechtigde;
 - h. college: het college van burgemeester en wethouders;
 - i. prb: persoonsgebonden re-integratiebudget
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in dit uitvoeringsbesluit gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Artikel 2. Bevoegdheid van college

Het prb wordt verstrekt met in achtneming van dit uitvoeringsbesluit.

Hoofdstuk 2. De aanvraag



Uitvoeringsbesluit persoonsgebonden re-integratiebudget Maastricht-Heuvelland 2015

Artikel 3. De termijn van aanvraag

De aanvraag voor een prb wordt door de cliënt vóór de startdatum van het traject bij college ingediend.

Artikel 4. Gegevens bij de aanvraag

1. De cliënt die een aanvraag voor een prb wil indienen, gebruikt daarvoor het aanvraagformulier persoonsgebonden re-integratiebudget.
2. Het college houdt het recht om naast de gegevens van het aanvraagformulier aanvullende gegevens op te vragen.

Hoofdstuk 3. Voorwaarden, hoogte en weigeringsgronden

Artikel 5. Voorwaarden

1. Doelstelling van het prb-traject is dat de klant binnen maximaal één jaar voldoende inkomsten uit duurzame arbeid verwerft om uitkeringsonafhankelijk te worden door middel van:
 - a. een regulier dienstverband, of
 - b. zelfstandig ondernemerschap (al dan niet in combinatie met BBZ).
2. Een prb wordt maximaal één maal per twee jaar toegekend.
3. Een prb-traject duurt maximaal één jaar te rekenen vanaf de startdatum van het traject.
4. Kosten die verband houden met het traject kunnen mogelijk aanvullend worden vergoed.
5. Alleen cliënten met een arbeidsvermogen van 30-100%, kunnen in aanmerking komen voor een prb-traject.

Artikel 6. Hoogte van het prb

Het college stelt de hoogte van het prb vast op maximaal € 4000,- exclusief btw.

Artikel 7. Weigeringsgronden

De subsidieverstrekking kan naast de in artikel 4:25 jo 4:35 Awb genoemde gevallen worden geweigerd indien gegronde redenen bestaan aan te nemen, dat:

- a. de gelden niet of in onvoldoende mate besteed zullen worden voor het doel waarvoor de subsidie beschikbaar wordt gesteld;
- b. het door het college vastgestelde subsidieplafond is bereikt;
- c. de subsidieverstrekking niet past binnen het beleid van de gemeente.

Hoofdstuk 4. Beslissing op de aanvraag en wijze van betaling

Artikel 8. Beslistermijn

1. Het college beslist op een prb-aanvraag binnen acht weken na de dag waarop de aanvraag is ontvangen.
2. Het college kan de beslissing voor ten hoogste acht weken verdagen. De aanvrager wordt daarvan schriftelijk in kennis gesteld.
3. Het college kan de in lid 2 genoemde termijn verlengen, indien dit noodzakelijk is voor de afhandeling van het onderzoek. De aanvrager wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 9. Wijze van betaling

1. Betaling vindt plaats op basis van facturen. Rekeningen van derden worden rechtstreeks betaald.
2. Een voorschot op het persoonsgebonden re-integratiebudget is niet mogelijk.

Artikel 10. Financiering

Aan de inzet van de voorziening is een budgetplafond gekoppeld. Dit budgetplafond wordt jaarlijks door het college vastgesteld.



Uitvoeringsbesluit persoonsgebonden re-integratiebudget Maastricht-Heuvelland 2015

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 11. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

Artikel 12. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

Artikel 13. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Het uitvoeringsbesluit persoonsgebonden re-integratiebudget WWB 2012 (Maastricht) wordt ingetrokken, met dien verstande dat dit besluit van toepassing blijft op situaties van voor 1 januari 2015. Hierbij is de datum van de start van de werkzaamheden of activiteit doorslaggevend.

Artikel 14. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit persoonsgebonden re-integratiebudget Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit nuggers Maastricht-Heuvelland 2015

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

Overwegende dat

- op grond van artikel 8a lid 1 sub a Participatiewet, de gemeenteraad bij verordening regels stelt met betrekking tot het op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;
- de gemeenteraad deze regels op hoofdlijnen heeft vastgesteld in de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. van 16 december 2014 en
- de gemeenteraad het college heeft gemandateerd om nadere regels te stellen ter uitwerking van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014;
- personen behorende tot de doelgroep overeenkomstig de verordening bedoeld in artikel 8a, lid 1, sub a Participatiewet aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van de gemeente noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling en
- de gemeente op grond van artikel 7, lid 1, sub a Participatiewet tevens verantwoordelijk is voor het bepalen en aanbieden van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, indien het college deze voorziening noodzakelijk acht.

Gelet op de artikelen 2, 3 en 4 van de Verordening re-integratie en tegenprestatie Maastricht-Heuvelland 2015 e.v. alsmede de artikelen 6, 7, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet alsmede de Algemene Wet bestuursrecht.

Gezien de Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 d.d. 16 december 2014.

BESLUIT:

Vast te stellen: **Uitvoeringsbesluit nuggers Maastricht-Heuvelland 2015**

Artikel 1. Begripsomschrijving

1. In dit uitvoeringsbesluit wordt verstaan onder:
 - a. belanghebbende: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken;
 - b. Pw: Participatiewet;
 - c. Anw: Algemene nabestaanden wet;
 - d. wet: de Pw;
 - e. uitkering: een periodieke uitkering voor levensonderhoud op grond van de wet;
 - f. nugger: niet uitkeringsgerechtigde;
 - g. Anw-er: personen met een uitkering op basis van de Anw;
 - h. college: het college van burgemeester en wethouders;
 - i. prb: persoonsgebonden re-integratiebudget
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in dit uitvoeringsbesluit gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Artikel 2. Voorwaarden

Om voor ondersteuning in aanmerking te komen, geldt voor nuggers en Anw-ers dat:

- a. zij minimaal 16 uur per week beschikbaar zijn voor arbeid én een arbeidsvermogen hebben van 80-100%;
- b. zij zich melden op eigen initiatief (zelfmelder);
- c. het gezinsinkomen (huishoudnorm) niet meer bedraagt dan 200% van het wettelijk minimumloon dan wel binnen afzienbare tijd terugval in de uitkering plaats vindt;
- d. het vermogen niet meer dan € 50.000,- bedraagt;
- e. jongeren die aanspraak maken op ondersteuning sluitend worden opgepakt en ook door het expertteam kunnen worden aangemeld;



Uitvoeringsbesluit nuggers Maastricht-Heuvelland 2015

- f. dat de overeenkomst 'deelname nigger-traject' door de deelnemer wordt ondertekend.

Artikel 3. Ondersteuning

- a. Elke burger behorende tot de doelgroep nigger / Anw-er, die aanspraak maakt op re-integratie in het kader van de wet, krijgt ondersteuning van de gemeente. Deze ondersteuning wordt geboden middels het casemanagement nigger / Anw.
- b. De ondersteuning van jongeren zonder startkwalificatie is vooral gericht op terugleiden naar school.

Artikel 4. Voorzieningen

Het college beoordeelt of inzet van een voorziening noodzakelijk wordt geacht. Hierbij geldt het uitgangspunt dat inzet van de voorziening gericht is op succesvolle plaatsing op de arbeidsmarkt. De volgende voorzieningen staan ter beschikking:

- a. quickscan;
- b. prb gericht op arbeidsinschakeling;
- c. detachingsbaan (uitsluitend voor jongeren);
- d. uitstroomb subsidie (uitsluitend voor jongeren);
- e. groeibaan in het kader van leer-werktrajecten (uitsluitend voor jongeren);
- f. onbetaald werk (stage / proefplaatsingen);
- g. belastbaarheidsonderzoek;
- h. scholing.

Artikel 5. Financiering

Aan de inzet van de voorziening is een budgetplafond gekoppeld. Dit budgetplafond wordt jaarlijks door het college vastgesteld.

Artikel 6. Onvoldoende meewerken

Indien cliënt onvoldoende meewerkt, wordt het traject gestopt en kan terugvordering van de gemaakte kosten plaatsvinden middels een civielrechtelijke procedure.

Artikel 7. Onvoorziene omstandigheden

In gevallen, de uitvoering van dit uitvoeringsbesluit betreffende, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het college.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Het college kan in geval van onbillijkheid of klaarblijkelijke hardheid afwijken van de in dit uitvoeringsbesluit opgenomen bepalingen.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Het Uitvoeringsbesluit nuggers 2012 wordt ingetrokken, met dien verstande dat dit besluit van toepassing blijft op situaties van voor 1 januari 2015. Hierbij is de datum van de start van de werkzaamheden of activiteit doorslaggevend.

Artikel 10. Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit nuggers Maastricht-Heuvelland 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



UITVOERINGSBESLUIT INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG PARTICIPATIEWET MAASTRICHT-HEUVELLAND 2015

Vanaf 1 januari 2015 is, vanwege de invoering van de participatiewet, de categoriale voorziening langdurigheidstoelage vervangen door de individuele inkomenstoelage. De belanghebbende van 21 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die langdurig een laag inkomen en geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 heeft en geen uitzicht heeft op inkomensverbetering komt in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage. Hierbij dient op basis van maatwerk gekeken te worden of er recht bestaat op een individuele inkomenstoelage. Kernbegrippen waar naar gekeken dient te worden zijn *de krachten en bekwaamheden van de individuele persoon in verhouding tot de inspanning die geleverd is om tot inkomensverbetering te komen*.

Langdurig laag inkomen

Aan de begrippen langdurig laag inkomen is invulling gegeven door te bepalen dat het inkomen gedurende een onafgebroken periode van 36 maanden voorafgaand aan de peildatum (referteperiode) niet hoger mag zijn geweest dan de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Voor het begrip van toepassing zijnde bijstandsnorm geldt een kleine afwijking. Wanneer er sprake is van een marginale overschrijding van de bijstandsnorm kan er nog steeds sprake zijn van recht op een individuele inkomenstoelage.

Geen zicht op inkomensverbetering

Er is sprake van 'geen zicht op inkomensverbetering' indien het duidelijk is dat de belanghebbende ondanks alle inspanningen in de afgelopen drie jaar niet in geslaagd is om een inkomen te verwerven hoger dan zijn of haar van toepassing zijnde bijstandsnorm waarbij men zich in de referteperiode (3 jaar) heeft gehouden aan de opgelegde verplichtingen, voldoende heeft meegewerkt aan de arbeidsinschakeling / een ingezet re-integratietraject en geen uitsluitingsgronden aanwezig zijn. Bij het beoordelen of belanghebbende zich voldoende heeft ingespannen om tot inkomensverbetering te komen wordt gekeken naar de mogelijkheden en beperkingen van belanghebbende (zijn krachten en bekwaamheden) in combinatie met de geleverde inspanningen.

Of belanghebbende zich voldoende heeft ingespannen kan in de praktijk blijken uit (periodieke) doelmatigheidsheronderzoeken maar kan ook volgen uit monitoring van re-integratieverplichtingen en andere door de gemeente geïnitieerde re-integratie en/of participatietaken of uit de inzet van instrumenten in dit kader. Volgt uit onderzoek dat belanghebbende zich niet of onvoldoende heeft ingespannen om te re-integreren of te participeren dan houdt dat in feite ook in dat hij daarmee niet of onvoldoende heeft getracht om tot inkomensverbetering te komen. De beste objectieve graadmeter in deze is dan ook na te gaan of er al dan niet een maatregel (verlaging van de uitkering) is opgelegd vanwege het niet nakomen van re-integratie- of participatieverplichtingen.

Is in de referteperiode een maatregel als gevolg van schending van re-integratie- of participatieverplichtingen opgelegd dan moet daaraan de conclusie worden verbonden dat belanghebbende onvoldoende inspanningen heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen. Daardoor komt hij niet in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage.

Een uitzondering op deze regel vormt de maatregel wegens het niet ingeschreven staan als werkzoekende c.q. het niet tijdig verlengen van de inschrijving. Hierbij geldt een ruimere interpretatie. Wanneer belanghebbende tijdens de referteperiode meer dan 2 maal een maatregel is verstrekt wegens het niet inschrijven c.q. tijdig verlengen van zijn inschrijving als werkzoekende kan er worden gesproken worden van frustreren van het re-integratieproces en bestaat er geen recht op een individuele inkomenstoelage.

Overigens kan bij het ontbreken van arbeidsverplichtingen worden aangenomen dat een belanghebbende heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.



Uitvoeringsbesluit individuele inkomenstoelage Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

Studenten

Uitgangspunt is dat bij studenten in beginsel uitzicht op inkomensverbetering bestaat. Indien de belanghebbende op de peildatum of in de referentieperiode een opleiding volgt of heeft gevolgd als bedoeld in de Wet op de studiefinanciering (WSF) of de Wet Toegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten(WTOS) bestaat er in beginsel zicht op inkomensverbetering en dus geen recht op de individuele inkomenstoelage. Bij de beoordeling of een student in een concreet geval al dan niet recht heeft op een inkomenstoelage dient onderzocht te worden of er in het individuele geval ten gunste van belanghebbende dient te worden afgeweken van het vastgestelde beleid (artikel 4:84 Awb).

NB

Wanneer de aanvrager(s) niet onder de re-integratieverplichtingen van de Participatiewet vallen maar onder andere wetgeving dienen dezelfde criteria gehanteerd te worden als voor belanghebbenden die onder de participatie wet vallen. In de praktijk betekent dit dat er een controle dient plaats te vinden of belanghebbende(n) zich tijdens de referentieperiode hebben gehouden aan de regels gesteld door de uitkeringsinstantie m.b.t. re-integratie. Hiertoe kan onder andere Suwinet worden geraadpleegd inzake opgelegde maatregelen. Voor personen die gedurende de referentie periode gewerkt hebben als zelfstandige kan worden volstaan met de inkomenstoets. Voor wat betreft de periode van zelfstandige werkzaamheden wordt aangenomen dat men volledig heeft voldaan aan de re-integratie verplichtingen.

Moment van toekenning

De peildatum komt meestal overeen met de meldingsdatum. De peildatum kan in beginsel niet liggen vóór de dag waarop een persoon zich heeft gemeld om individuele inkomenstoelage aan te vragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. Dit volgt uit artikel 44, eerste lid, van de Participatiewet en de jurisprudentie rondom artikel 44 van de Participatiewet. Bijstandsverlening is alleen mogelijk op schriftelijk verzoek middels het hiervoor bestemde aanvraagformulier.

De hoogte van de inkomenstoelage

De individuele inkomenstoelage bedraagt per jaar:

- a. voor gehuwden: 39 % van de gehuwdennorm;
- b. voor alleenstaande ouders: 33% van de gehuwdennorm;
- c. voor alleenstaanden: 28 % van de gehuwdennorm.

Voor de vaststelling van de hoogte van de individuele inkomenstoelage is de situatie van de belanghebbende op de peildatum bepalend. Indien één van de gehuwden op de peildatum ingevolge artikel 11 of artikel 13, eerste lid van de wet is uitgesloten van het recht op bijstand, komt de belanghebbende echtgenoot in aanmerking voor een inkomenstoelage naar de hoogte die voor hem als alleenstaande zou gelden. De procentuele berekening wordt telkens naar boven afgerond op hele euro's.



**Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters Participatiewet
Maastricht-Heuvelland 2015**

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN MAASTRICHT,

gelet op artikel 27 en 28 van de Participatiewet.

BESLUIT:

vast te stellen: **het Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters 2015.**

Algemene bepalingen

Artikel 1: Begripsomschrijving

1. In dit uitvoeringsbesluit wordt verstaan onder:
 - a. het college: het college van burgemeester en wethouders
 - b. woning: een woning als bedoeld in artikel 1, onderdeel j, Wet op de huurtoeslag, als mede een woonwagen of een woonschip, als bedoeld in artikel 3, zesde lid, Participatiewet
 - c. woonkosten:
 1. indien een huurwoning wordt bewoond, de op de aanvangsdatum van het lopende huurtoeslag-tijdvak per maand geldende huurprijs, bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet op de huurtoeslag
 2. indien een eigen woning wordt bewoond, de tot een bedrag per maand omgerekende som van de ten behoeve van de financiering van de woning verschuldigde hypotheekrente en de in verband met het in eigendom hebben van de woning te betalen zakelijke lasten, waarbij onder zakelijke lasten worden verstaan: de riolrechten, het eigenaarsaandeel van de onroerende-zaak-belasting, de brand-opstalverzekering, het eigenaarsaandeel van de waterschapslasten, erfpachtcanon, kosten van Vereniging van Eigenaren, kosten voor groot onderhoud en ingrijpende reparaties (volgens tabel Ministerie VROM bij vaststelling exploitatie-kosten woningbouwcorporaties). De te ontvangen rijkssubsidie voor premiewoningen dient op de verschuldigde rente in mindering te worden gebracht, naar rato van de verhouding rente/aflossing
 - d. schoolverlater: de belanghebbende die recent de deelname heeft beëindigd aan onderwijs of een beroepsopleiding waarvoor aanspraak bestond op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming in de onderwijsbijdrage en de schoolkosten op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in dit uitvoeringsbesluit gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet.

Artikel 2: Verlagingen norm woonsituatie

Het college verlaagt de norm bedoeld in artikel 21 van de Participatiewet met 15% van het wettelijk netto minimumloon indien de belanghebbende geen woning bewoont dan wel een woning bewoont waaraan voor hem geen woonkosten verbonden zijn.

Artikel 3: Verlaging norm schoolverlaters

De norm bedoeld in artikel 21 en 22a van de Participatiewet wordt voor schoolverlaters nadat ze het onderwijs of de beroepsopleiding hebben beëindigd gedurende zes maanden verlaagd naar het van toepassing zijnde normbedrag voor de kosten van levensonderhoud bedoeld in artikel 33, tweede lid van de Participatiewet. Hierbij geldt de restrictie dat de bijstandsverlening nooit méér mag bedragen dan de toepasselijke norm van artikel 21 en 22a.



**Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters Participatiewet
Maastricht-Heuvelland 2015**

Slotbepalingen

Artikel 4

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters 2015

Artikel 5

Het Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters 2015 treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Aldus besloten door het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Maastricht d.d. 4 november 2014.

De Secretaris,

De Burgemeester,



Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

Algemene toelichting

Net als onder de Wet werk en bijstand, maakt de Participatiewet het mogelijk de bijstandsnorm te verlagen in situaties waarbij er geen of nauwelijks sprake is van woonlasten. Daarnaast kan de bijstandsnorm ook weer worden verlaagd nadat een belanghebbende recent de deelname heeft beëindigd aan onderwijs of een beroepsopleiding. Voorheen werd aan die bevoegdheid nader invulling gegeven in de Verordening toeslagen en verlagingen Wet werk en bijstand. Met de komst van vaste bijstandsnormen in de Participatiewet en het wegvallen van de toeslagen is de verordening komen te vervallen. De bevoegdheid om de bijstandsnorm te verlagen kan nu worden neergelegd in een door het college vastgesteld uitvoeringsbesluit. Omdat ervoor gekozen is het bestaande beleid zoveel mogelijk te handhaven wordt hier, met dit uitvoeringsbesluit, van de door de wetgever geboden mogelijkheid gebruik gemaakt. Voortzetting van het bestaande beleid betekent ook dat een eventuele verlaging alleen wordt toegepast op de hogere normen van artikel 21 Participatiewet. De naar verhouding al lage jongerennormen genoemd in artikel 20 Participatiewet blijven hier buiten schot.

Artikelsgewijze toelichting

Algemene bepalingen

Artikel 1: Begripsomschrijving

- b. **Woning**
Aan het begrip "woning" komt dezelfde betekenis toe als in art. 3 van de Participatiewet.
- c. **Woonkosten**
Voor de woonkosten van een huurwoning wordt aangesloten bij het begrip rekenhuur dat in de Wet op de huurtoeslag wordt gehanteerd. Voor de woonkosten van een eigen woning wordt rekening gehouden met de te betalen hypotheekrente en de zakelijke lasten die aan het hebben van een eigen woning verbonden zijn. Voor wat betreft de hypotheekrente gaat het hierbij om de rente voor (dat deel van) de hypotheek die is afgesloten voor de financiering van de woning. Rente verbonden aan (een deel van) de hypotheek, die betrekking heeft op bijvoorbeeld de financiering van duurzame gebruiksgoederen, wordt niet meegenomen. Het gaat hier om de kosten van bewoning inclusief eventuele servicekosten. Bij de beschrijving is expliciet aangegeven dat hier sprake moet zijn van een commerciële overeenkomst. Een dergelijke commerciële overeenkomst (kostgangerschap, onderhuur of kamerhuur) wordt uitgesloten geacht tussen bloedverwanten in de eerste en tweede graad.
- d. **Schoolverlater**
Onder schoolverlater wordt de belanghebbende verstaan, die recent de deelname heeft beëindigd aan onderwijs of beroepsopleiding waarvoor aanspraak bestond op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming in de onderwijsbijdrage en de schoolkosten op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Artikel 2: Verlagingen norm woonsituatie

Niet alleen door de algemene bestaanskosten met een ander te delen kunnen er aanzienlijk lagere bestaanskosten zijn maar ook als bepaalde kosten ontbreken. Bij de bijstandsverlening moet met deze lagere bestaanskosten rekening worden gehouden. Van lagere algemene bestaanskosten als gevolg van de woonsituatie kan sprake zijn bij de bewoning van een woning waaraan geen woonkosten zijn verbonden, bijvoorbeeld in het geval van krakers. De verlaging van de norm bedoeld in artikel 21 van de Participatiewet bedraagt dan 15% van het wettelijk netto minimumloon (= 15% van de gehuwdennorm). Ook wanneer een derde, bijvoorbeeld een onderhoudsplichtige, de woonkosten betaalt, kan gesproken worden van lagere algemene bestaanskosten voortkomend uit de woonsituatie. In het laatste geval wordt echter niet gekozen voor verlaging van de norm op basis van artikel 27 van de Participatiewet, maar voor inkomstenverrekening als bedoeld in artikel 33 van de Participatiewet. Daarmee wordt de bestaande werkwijze voortgezet.



Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

De situatie van dak- en thuislozen verdient hier apart aandacht. Volgens de toelichting bij artikel 27 van de Participatiewet kan de gemeente niet zonder meer volstaan met het verstrekken van een lager bedrag aan bijstand vanwege het enkele feit van het ontbreken van woonruimte. Gemeenten dienen volgens de toelichting dan ook zorg te dragen voor een adequaat voorzieningenniveau voor dak- en thuislozen. Artikel 27 in combinatie met artikel 57 van de Participatiewet bieden hier mogelijkheden. Bij de vaststelling van de uitkeringshoogte dient te worden betrokken dat dak- en thuislozen regelmatig kosten zullen moeten maken voor dak- en thuislozenopvang. Binnen Maastricht zijn er verschillende opvangvormen. De uitkeringshoogte is afhankelijk van het soort opvang. Bepaling van die hoogte verlangt dus enig maatwerk. Wanneer door een alleenstaande bijvoorbeeld gebruik wordt gemaakt van de dagopvang bij het leger des Heils is de volledige alleenstaande norm op zijn plaats. Wel moet worden benadrukt dat in die gevallen vaak gegronde redenen zijn om aan te nemen dat een belanghebbende zonder hulp niet in staat is tot een verantwoorde besteding van zijn bestaansmiddelen. Aan de bijstandsverlening kan dan de verplichting worden verbonden dat belanghebbende eraan meewerkt dat de uitkering rechtstreeks wordt overgemaakt aan de betreffende opvanginstantie (artikel 57, eerste lid, van de Participatiewet).

Naast dak- en thuislozen die gebruik maken van voornoemde dagopvang, zijn er ook die alleen een postadres hebben (via Leger des Heils). Sommigen daarvan doen geregeld een beroep op de nachtopvang. In het verleden is ten aanzien van deze groep (ook die gebruik maakten van de nachtopvang) bepaald dat de lagere algemene kosten van bestaan een verlaging rechtvaardigen van 15% van norm en/of toeslag. Er bestaat thans geen aanleiding hiervan af te wijken. Omdat in de Participatiewet alleen nog sprake is van bijstandnormen zal de verlaging daarop plaatsvinden.

Gelet op de basishuur vermeld in de Wet op de huurtoeslag en er vanuit gaande dat er in de regel ook nog andere woonlasten zijn, zou bij het geheel ontbreken van woonkosten een verlaging op zijn plaats zijn van afgerond, 20% van het netto minimumloon. Er wordt echter niet gekozen voor een verlaging met 20% omdat uit de praktijk volgt dat er toch nog vaak bijkomende kosten zijn. Bij krakers komen die kosten (bijvoorbeeld kosten aansluiting energievoorzieningen) voort uit het bewonen van een woning, terwijl de dak- en thuisloze die regelmatig de nachtopvang bezoekt eveneens (zij het beperkte) kosten maakt. Deze worden in alle gevallen geraamd op 5% van het wettelijk netto minimumloon (5% van de gehuwdennorm). Het vorenstaande resulteert dan in een verlaging van de norm met 15% van het wettelijk netto minimumloon.

Artikel 3: Verlaging norm schoolverlaters

Hier is gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot verlaging van de norm zoals aangegeven in artikel 28 van de Participatiewet. Degene die recentelijk het onderwijs of de beroepsopleiding heeft beëindigd, op grond waarvan er aanspraak bestond op een toelage in het kader van de Wet studiefinanciering 2000 dan wel de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten, ontvangt een lagere uitkering. Voor alle duidelijkheid wordt hier nog eens aangegeven dat de soort scholing of studie maatgevend is voor de aanspraak op een toelage op basis van de Wet Studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming krachtens de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Het maakt dus niet uit of de belanghebbende zelf recht had op een dergelijke toelage.

De verlaging van de bijstandsnorm houdt in principe in dat deze wordt verlaagd tot de toepasselijke normbedragen voor levensonderhoud zoals bedoeld in artikel 33, tweed lid van de Participatiewet.

De bijstandsnorm ligt in de regel hoger dan die bedragen. Soms aanzienlijk hoger en in andere voorkomende gevallen slechts beperkt.

Er wordt vanuit gegaan dat de belanghebbende tijdens de studieperiode de bestedingen heeft afgestemd op dit inkomen uit studiefinanciering en dat de noodzakelijke bestaanskosten niet onmiddellijk toenemen als de studie wordt beëindigd en belanghebbende vervolgens als schoolverlater op bijstand aangewezen raakt. Afgaande op de toelichting bij artikel 28 van de Participatiewet, speelt de invloed van inkomsten bijvoorbeeld uit arbeid of stagevergoeding van belanghebbende tijdens de studie in deze geen rol. De verlaagde uitkering geldt voor een periode van



Uitvoeringsbesluit woonsituatie en schoolverlaters Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

zes maanden. Deze neemt zijn aanvang op de eerste van de maand, die volgt op de maand waarin het onderwijs of de beroepsopleiding is beëindigd. De precieze datum van beëindiging zal moeten blijken uit een schriftelijk bewijs van uitschrijving van de betreffende onderwijsinstantie. Indien tussentijds de bijstandsverlening wordt beëindigd als gevolg van werkaanvaarding, heeft dit geen invloed op de termijn van zes maanden. Doet belanghebbende binnen die termijn weer een beroep op bijstand, dan wordt opnieuw de schoolverlaterskorting toegepast voor de dan nog resterende tijd. Een belanghebbende/schoolverlater die bijvoorbeeld direct na beëindiging van het onderwijs 2 maanden bijstand met schoolverlaterskorting ontvangt, vervolgens 3 maanden geen recht op uitkering heeft vanwege inkomsten uit arbeid en die daarna weer aanspraak op bijstand maakt, moet dan nog 1 maand schoolverlaterskorting krijgen.

Zoals hiervoor al is aangegeven, wijkt de toepasselijke bijstandsnorm in sommige gevallen behoorlijk en in andere situaties juist weer heel gering af van de bedragen voor levensonderhoud die in het kader van de studiefinanciering worden verstrekt. Dit laatste zal zich met name voordoen bij alleenstaande ouders of gehuwden die studiefinanciering ingevolge de Wet Studiefinanciering 2000 hebben ontvangen. Met de komst van de kostendelersnorm valt niet uit te sluiten dat de bedragen voor levensonderhoud die in het kader van de studiefinanciering gelden en waarop in artikel 33, tweede lid van de wet Participatiewet wordt gedoeld, hoger uitvallen dan de voor de schoolverlater geldende bijstandsnorm. In dat geval moet duidelijk zijn dat een verlaging niet meer aan de orde is en dat de schoolverlater dan de voor hem toepasselijke (lagere) bijstandsnorm krijgt. Vandaar de in artikel 3 gemaakte restrictie. Dit voorbehoud geldt natuurlijk ook in alle andere situaties waarbij de bedragen voor levensonderhoud hoger uitvallen dan de geldende bijstandsnorm.

Wanneer de schoolverlater heeft deelgenomen aan het volwassenenonderwijs (VAVO) of aan ander onderwijs dat niet te rubriceren valt onder de onderwijsvormen waar artikel 3.18, eerste lid van de Wet studiefinanciering 2000 op doelt wordt dit voor toepassing van de schoolverlaterskorting aangemerkt als beroepsonderwijs.

Een aandachtspunt is gelegen in de uitvoering voor schoolverlaters jonger dan 21 jaar. Deze vallen buiten de kostendelersnorm maar ontvangen een lage bijstandsnorm. Bij de uitvoering van de aanvullende bijstand (artikel 12 Participatiewet) dient rekening te worden gehouden met de schoolverlaterskorting zodat er geen ongelijkheid ontstaat tussen de uitwonende jongere tot 21 jaar en de uitwonende jongere van 21 en ouder.



Uitvoeringsbesluit individuele inkomenstoelage Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

Vanaf 1 januari 2015 is, vanwege de invoering van de participatiewet, de categoriale voorziening langdurigheidstoelage vervangen door de individuele inkomenstoelage. De belanghebbende van 21 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die langdurig een laag inkomen en geen in aanmerking te nemen vermogen als bedoeld in artikel 34 heeft en geen uitzicht heeft op inkomensverbetering komt in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage. Hierbij dient op basis van maatwerk gekeken te worden of er recht bestaat op een individuele inkomenstoelage. Kernbegrippen waar naar gekeken dient te worden zijn *de krachten en bekwaamheden van de individuele persoon in verhouding tot de inspanning die geleverd is om tot inkomensverbetering te komen.*

Langdurig laag inkomen

Aan de begrippen langdurig laag inkomen is invulling gegeven door te bepalen dat het inkomen gedurende een onafgebroken periode van 36 maanden voorafgaand aan de peildatum (referteperiode) niet hoger mag zijn geweest dan de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Voor het begrip van toepassing zijnde bijstandsnorm geldt een kleine afwijking. Wanneer er sprake is van een marginale overschrijding van de bijstandsnorm kan er nog steeds sprake zijn van recht op een individuele inkomenstoelage.

Geen zicht op inkomensverbetering

Er is sprake van 'geen zicht op inkomensverbetering' indien het duidelijk is dat de belanghebbende ondanks alle inspanningen in de afgelopen drie jaar niet in geslaagd is om een inkomen te verwerven hoger dan zijn of haar van toepassing zijnde bijstandsnorm waarbij men zich in de referteperiode (3 jaar) heeft gehouden aan de opgelegde verplichtingen, voldoende heeft meegewerkt aan de arbeidsinschakeling / een ingezet re-integratietraject en geen uitsluitingsgronden aanwezig zijn. Bij het beoordelen of belanghebbende zich voldoende heeft ingespannen om tot inkomensverbetering te komen wordt gekeken naar de mogelijkheden en beperkingen van belanghebbende (zijn krachten en bekwaamheden) in combinatie met de geleverde inspanningen. Of belanghebbende zich voldoende heeft ingespannen kan in de praktijk blijken uit (periodieke) doelmatigheidsheronderzoeken maar kan ook volgen uit monitoring van re-integratieverplichtingen en andere door de gemeente geïnitieerde re-integratie en/of participatietaken of uit de inzet van instrumenten in dit kader. Volgt uit onderzoek dat belanghebbende zich niet of onvoldoende heeft ingespannen om te re-integreren of te participeren dan houdt dat in feite ook in dat hij daarmee niet of onvoldoende heeft getracht om tot inkomensverbetering te komen. De beste objectieve graadmeter in deze is dan ook na te gaan of er al dan niet een maatregel (verlaging van de uitkering) is opgelegd vanwege het niet nakomen van re-integratie- of participatieverplichtingen.

Uitsluitingen

Is in de referteperiode een maatregel als gevolg van schending van re-integratie- of participatieverplichtingen opgelegd dan moet daaraan de conclusie worden verbonden dat belanghebbende onvoldoende inspanningen heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen. Daardoor komt hij niet in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage. Een uitzondering op deze regel vormt de maatregel wegens het niet ingeschreven staan als werkzoekende c.q. het niet tijdig verlengen van de inschrijving. Hierbij geldt een ruimere interpretatie. Wanneer belanghebbende tijdens de referteperiode meer dan 2 maal een maatregel is verstrekt wegens het niet inschrijven c.q. tijdig verlengen van zijn inschrijving als werkzoekende kan er worden gesproken worden van frustreren van het re-integratieproces en bestaat er geen recht op een individuele inkomenstoelage. Overigens kan bij het ontbreken van arbeidsverplichtingen worden aangenomen dat een belanghebbende heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.

Studenten

Uitgangspunt is dat bij studenten in beginsel uitzicht op inkomensverbetering bestaat. Indien de belanghebbende op de peildatum of in de referteperiode een opleiding volgt of heeft gevolgd als bedoeld in de Wet op de studiefinanciering (WSF) of de Wet Toegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten (WTOS) bestaat er in beginsel zicht op inkomensverbetering en dus geen recht op de



Uitvoeringsbesluit individuele inkomenstoelage Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015

individuele inkomenstoelage. Bij de beoordeling of een student in een concreet geval al dan niet recht heeft op een inkomenstoelage dient onderzocht te worden of er in het individuele geval ten gunste van belanghebbende dient te worden afgeweken van het vastgestelde beleid (artikel 4:84 Awb).

NB

Wanneer de aanvrager(s) niet onder de re-integratieverplichtingen van de Participatiewet vallen maar onder andere wetgeving dienen dezelfde criteria gehanteerd te worden als voor belanghebbenden die onder de participatie wet vallen. In de praktijk betekent dit dat er een controle dient plaats te vinden of belanghebbende(n) zich tijdens de referentieperiode hebben gehouden aan de regels gesteld door de uitkeringsinstantie m.b.t. re-integratie. Hiertoe kan onder andere Suwinet worden geraadpleegd inzake opgelegde maatregelen. Voor personen die gedurende de referentieperiode gewerkt hebben als zelfstandige kan worden volstaan met de inkomenstoelagen. Voor wat betreft de periode van zelfstandige werkzaamheden wordt aangenomen dat men volledig heeft voldaan aan de re-integratie verplichtingen.

Moment van toekenning

De peildatum komt meestal overeen met de meldingsdatum. De peildatum kan in beginsel niet liggen vóór de dag waarop een persoon zich heeft gemeld om individuele inkomenstoelage aan te vragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. Dit volgt uit artikel 44, eerste lid, van de Participatiewet en de jurisprudentie rondom artikel 44 van de Participatiewet. Bijstandsverlening is alleen mogelijk op schriftelijk verzoek middels het hiervoor bestemde aanvraagformulier.

De hoogte van de inkomenstoelage

De individuele inkomenstoelage bedraagt per jaar:

- a. voor gehuwden: 39 % van de gehuwdenorm;
- b. voor alleenstaande ouders: 33% van de gehuwdenorm;
- c. voor alleenstaanden: 28 % van de gehuwdenorm.

Voor de vaststelling van de hoogte van de individuele inkomenstoelage is de situatie van de belanghebbende op de peildatum bepalend. Indien één van de gehuwden op de peildatum ingevolge artikel 11 of artikel 13, eerste lid van de wet is uitgesloten van het recht op bijstand, komt de belanghebbende echtgenoot in aanmerking voor een inkomenstoelage naar de hoogte die voor hem als alleenstaande zou gelden. De procentuele berekening wordt telkens naar boven afgerond op hele euro's.