

# Beleidsregel stimuleren werkbemiddeling 2014 gemeente Wierden

## Artikel 1 Definities en begrippen

Voor de toepassing van deze beleidsregel wordt verstaan onder:

- a. aanvrager: de werkgever of tussenpersoon die een beroep doet op deze beleidsregel;
- b. aanvulling loonwaarde: een financiële vergoeding ter compensatie van een deel van de loonkosten voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een werknemer uit de doelgroep welke is gebaseerd op het verschil tussen de gemeten loonwaarde van de werknemer in zijn functie en het minimumloon;
- c. arbeidsovereenkomst: de schriftelijke overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten (Boek 7, art. 610 BW);
- d. begeleid werken: een sw-geïndiceerde in een reguliere dienstbetrekking onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 7 van de Wsw;
- e. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Wierden;
- f. incentive: vergoeding aan de aanvrager vanwege een duurzame arbeidsovereenkomst met een persoon uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2;
- g. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- h. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- i. loonwaarde: middels beproefde systematiek en door hiervoor gecertificeerd personeel gemeten verdien capaciteit van een werknemer in zijn functie, afgezet tegen het minimumloon.
- j. minimumloon: het wettelijk minimumloon (WML), door de overheid vastgesteld;
- k. sw-geïndiceerde: de persoon die op grond van een indicatiebeschikking of herindicatie-beschikking tot de doelgroep van de Wsw behoort, als bedoeld in artikel 11 van de Wsw;
- l. tussenpersoon: de rechtspersoon die een belanghebbende uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2, aan betaald werk helpt;
- m. uitkeringsgerechtigde; persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die bijstand ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van bestaan ontvangt op grond van de WWB, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de loaw of loaz;
- n. voorzieningen: voorzieningen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de WWB;
- o. werkgever: de rechtspersoon die een arbeidsovereenkomst aangaat met de werknemer zoals bedoeld in BW, Boek 2, artikel 1-3;
- p. Wsw: de Wet sociale werkvoorziening;
- q. WWB: de Wet werk en bijstand;

## Artikel 2 Doelgroep stimuleren werkbemiddeling

Deze beleidsregel voorziet in het vergroten van kans op betaald werk van personen die woonachtig zijn in de gemeente Wierden en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Deze belanghebbende is:

- a. uitkeringsgerechtigd op grond van de WWB, IOAW of IOAZ, of,
- b. geplaatst in kader van de Wsw, of;
- c. in bezit van een geldige Wsw-indicatie.

## Artikel 3 Doel en mogelijkheden van de stimuleringsmaatregel

Deze stimuleringsmaatregel is bedoeld als een re-integratievoorziening ten behoeve van de doelgroep. De maatregel voorziet in:

- a. een vergoeding vanwege het bemiddelen naar betaald werk van werkzoekende personen uit de doelgroep;
- b. het compenseren van ontbrekende loonwaarde van kandidaten uit de doelgroep;
- c. het verstrekken van een incentive of scholingsvoucher vanwege het realiseren van betaald werk over een langere periode;

#### Artikel 4 Vaststellen vergoeding tussenpersoon

De tussenpersoon die een werkzoekende uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2 naar betaald werk bemiddelt, kan hiervoor een vergoeding worden toegekend. Deeltijdarbeid is mogelijk. De hoogte van de vergoeding voor de aanvrager bedraagt € 2,00 voor ieder in dit kader door de werknemer gewerkt en aan hem uitbetaald uur, over ten hoogste 24 maanden van de arbeidsovereenkomst, tot een maximum van totaal € 2.500,00 per werknemer. Stapeling van een vergoeding op basis van dit artikel met een vergoeding op basis van artikel 5 en/of artikel 6, is niet mogelijk.

#### Artikel 5 Vaststellen aanvulling loonwaarde

1. De werkgever die met een persoon als bedoeld in artikel 2 lid a uit de doelgroep een arbeidsovereenkomst aangaat, kan een vergoeding worden verleend ter compensatie van de ontbrekende loonwaarde. Maatstaf voor berekening van de vergoeding is het minimumloon op 1 januari van het jaar waarin de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, verhoogd met een toeslag voor vakantie-uitkering van 8% en met daar bovenop een toeslag voor werkgeverslasten van 20%. Het gevonden bedrag wordt afgerond op een eenheid van € 10,00.
2. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid gaat in na een, voor de aanvrager kosteloze, periode van proefplaatsing van ten hoogste 3 maanden.
3. Indien sprake is van een deeltijdfunctie, wordt de vergoeding naar rato toegekend. Een fulltime baan telt 40 uur per week, tenzij anders is bepaald in de van toepassing zijnde CAO.
4. De loonwaarde van de werknemer wordt bepaald door de gemeente via een objectieve methodiek. Maatstaf voor de waardering vormen de verwachte prestaties in de nieuw aangeboden functie. Zowel aanvrager, werknemer als de bemiddelende organisatie kunnen een bijdrage leveren in de meting van de loonwaarde.
5. Op basis van de vaststelling van de loonwaarde als bedoeld in het voorgaande lid, wordt de werknemer die daarvoor in aanmerking komt en afkomstig is uit de doelgroep als omschreven in artikel 2 onder a, gerangschikt binnen de volgende categorie-indeling:

| <i>categorie</i> | vastgestelde loonwaarde uitgedrukt in % | vergoedingsgrondslag in % van het minimumloon |
|------------------|---|---|
| A                | 80% - <100%                             | 10%   |
| B                | 60% - <80%                              | 20%   |
| C                | 40% - <60%                              | 40%   |

6. De periode van aanvulling loonwaarde voor de doelgroep omschreven in artikel 2a is gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst, tot een maximale vergoedingsduur van 12 maanden.
7. Een doorlopende of een aansluitende arbeidsverhouding of een nieuwe arbeidsovereenkomst binnen 12 maanden na afloop van een beëindigde arbeidsverhouding met dezelfde werknemer, leidt in kader van deze regeling niet tot financiële aanspraken voor de werkgever.
8. De aanvrager kan tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst waarop deze regeling wordt toegepast, een verzoek indienen bij het college tot herbeoordeling van de loonwaarde. Indien de uitkomsten hiervan naar oordeel van het college daartoe aanleiding geven, kan worden afgeweken van de vergoedingsbedragen en/of termijnen gebaseerd op de voorgaande leden 5 en 6.
9. Op basis van de vaststelling loonwaarde als bedoeld in lid 4 van dit artikel, wordt de werknemer die daarvoor in aanmerking komt en afkomstig is uit de doelgroep als bedoeld in de artikel 2 onder b en onder c, gerangschikt in een hierna omschreven categorie-indeling. De rangschikking is gekoppeld aan een vergoeding voor ontbrekende loonwaarde met als berekeningsgrondslag het minimumloon.

| <i>categorie</i> | vastgestelde loonwaarde uitgedrukt in % | vergoedingsgrondslag in % van het minimumloon |
|------------------|---|---|
| A1               | 90% - <100%                             | 5%  |
| A2               | 80% - <90%                              | 15%   |
| B1               | 70% - <80%                              | 25%   |
| B2               | 60% - <70%                              | 35%   |
| C1               | 50% - <60%                              | 45%   |
| C2               | 40% - <50%                              | 55%   |
| D1               | 30% - <40%                              | 65%   |
| D2               | 20% - <30%                              | 75%   |

10. Bij een meerjarige periode van vergoeding van ontbrekende loonwaarde op grond van het vorige lid, vindt minimaal één keer per jaar herijking plaats van de loonwaarde. Waar mogelijk maakt deze herijking onderdeel uit van het wettelijke begeleidingstraject Wsw/begeleid werken.

## **Artikel 6 Duurzaamheid van betaald werk**

Ter stimulering van duurzame uitplaatsingen kan de werkgever die een duurzame arbeidsrelatie creëert met een kandidaat uit de doelgroep, een incentive of een scholingsvoucher aanvragen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden.

1. Een scholingsvoucher ter waarde van € 700,00 wordt toegekend aan de werkgever die een dienstverband aangaat met een kandidaat uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2 voor een periode van 6 maanden of meer. De voucher wordt uitgereikt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en kan door de werkgever uitsluitend worden ingezet voor scholings- en/of opleidingstrajecten van de werknemer waarvoor de voucher is afgegeven. De vergoeding is gelijk aan de gemaakte scholingskosten met een maximum van € 700,00.
2. Een incentive van € 1.500,00 per werknemer als bedoeld in artikel 5, lid 5, wordt verstrekt aan de werkgever die met deze werknemer een arbeidsverhouding is aangegaan voor een aaneengesloten periode van meer dan 18 maanden. Voorwaarde daarbij is dat de werknemer waarvoor de incentive wordt aangevraagd, gedurende bedoelde aaneengesloten periode geen aanspraak heeft op een uitkering voor levensonderhoud van overheidswege.
3. Stapeling van stimuleringsvergoedingen op basis van dit artikel is niet mogelijk.

## **Artikel 7 Verplichtingen van de aanvrager**

1. De aanvrager doet aan het college op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling van alle feiten en omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op de vergoeding krachtens deze stimuleringsmaatregel.
2. De aanvrager dient de aanvraag in, via het daarvoor bestemde aanvraagformulier, uiterlijk binnen 6 maanden nadat aan de voorwaarden van de stimuleringsmaatregel is voldaan.
3. Voordat een aanvraag in behandeling wordt genomen, dient een door de aanvrager en de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst te zijn overlegd.
4. Voordat tot uitbetaling van een stimuleringsvergoeding wordt overgegaan dient aanvrager de aanvraag te onderbouwen middels overlegging van de volgende documenten:
  - een recente kopie van de loonstrook, loonstroken of andere bewijsstukken waarmee de actie of prestatie wordt aangetoond die aan de aanvraag ten grondslag liggen;
  - ingeval het een incentive betreft (artikel 6, lid 2), de loonstrook over 19<sup>e</sup> maand..
5. Aan een vergoeding op grond van artikel 5, lid 9 is de voorwaarde gekoppeld van het insturen van een kopie van de loonstaat, opgemaakt aan het einde van het betreffende kalenderjaar.
6. Voor verzilvering van de scholingsvoucher (artikel 6, lid 1) lid 1 overlegt werkgever de documenten waaruit blijkt dat werkgever kosten heeft gemaakt voor persoonlijk genoten scholing door de werknemer.

## **Artikel 8 Betaling aan de aanvrager**

Ten aanzien van de vastgestelde vergoeding geldt het volgende betalingsritme:

1. De vergoeding aan de tussenpersoon als bedoeld in artikel 4 wordt een keer per kwartaal betaalbaar gesteld. De eindbetaling geschiedt binnen 4 weken na afloop van de arbeidsovereenkomst;
2. De compensatie vanwege ontbrekende loonwaarde op basis van artikel 5, lid 5 of artikel 5, lid 9 wordt per ultimo van de betreffende maand betaalbaar gesteld;
3. De incentive voor een duurzaam dienstverband (artikel 6, lid 2) wordt betaalbaar gesteld in de 19<sup>e</sup> maand na aanvang betreffende dienstbetrekking;
4. De scholingsvoucher (artikel 6, lid 1) wordt uitgereikt bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Aanvrager kan de voucher verzilveren tot 12 maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst, na overlegging van documenten waaruit de gemaakte scholingskosten als bedoeld in artikel 6 onder 1 blijken.

#### **Artikel 9      Beëindiging en terugvordering van de vergoeding**

1. Indien de arbeidsovereenkomst voor het einde van de looptijd eindigt, bestaat er vanaf het moment van beëindiging geen recht meer op een vergoeding. In dit geval wordt de compensatie naar rato vastgesteld.
2. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de aanvrager en de beëindigingsdatum op een later tijdstip wordt herzien, bestaat er vanaf de eerste beëindigingsdatum geen recht op een vergoeding.
3. Ten onrechte uitbetaalde vergoedingen worden teruggevorderd.

#### **Artikel 10      No-riskpolis voor de werkgever**

1. Het college kan de werkgever een no-riskpolis aanbieden als een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid wordt geboden.
2. De polis wordt verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werknemer en deze overeenkomst daadwerkelijk van kracht is.
3. De polis wordt per arbeidsovereenkomst eenmalig verstrekt.
4. De polis moet bij aanvang van de arbeidsovereenkomst worden aangevraagd bij het college. Voor het aanvragen dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.

#### **Artikel 11      Bezwaar en beroep**

Op het besluit van het college zijn de bepalingen van afdeling 4, artikel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing.

#### **Artikel 12      Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule**

1. Lopende afspraken inzake loonkostensubsidies op het moment van ingang van deze beleidsregel worden niet getroffen door bepalingen uit deze beleidsregel;
2. In gevallen waarin deze beleidsregel niet voorziet, beslist het college.
3. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregel, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

#### **Artikel 13      Aanduiding en in werking treden**

1. Deze beleidsregel wordt aangehaald als: "Beleidsregel stimuleren werkbemiddeling 2014".
2. Deze beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2014 en geldt voor onbepaalde tijd.
3. Hoofdstuk 3 (artt. 4 t/m 6) van het Uitvoeringsbesluit reïntegratieverordening gemeente Wierden 2012 wordt ingetrokken.

## **Toelichting algemeen:**

De beleidsregel stimuleren werkbemiddeling 2014 is meer dan zomaar een re-integratie-instrument. Met deze maatregel willen we maatwerk bieden om mensen structureel aan werk te helpen. Dit maatwerk ontstaat door bij de personeelsbemiddeling rekening te houden met de verdien capaciteit van de werknemer en de werkgever te compenseren voor de ontbrekende loonwaarde. Hiermee krijgt de werkgever waar voor zijn geld. Beoogd effect is om mensen die niet in staat zijn het wettelijk loon te verdienen met behulp van een tijdelijke of structurele loonkostensubsidie de kans te bieden een normale baan. De regeling beoogt bovendien duurzaam werk te bevorderen. Verder voorziet het in een vergoeding voor de tussenpersoon die mensen uit de doelgroep aan betaald werk helpt.

Bijkomend doel is met deze voorziening de schadelast voor de gemeente als verantwoordelijke voor de uitkering (WWB) en de sociale werkvoorziening (Wsw) te beperken.

## **Toelichting artikelsgewijs:**

### **Artikel 1 Definities en begrippen**

Dit artikel spreekt voor zich.

### **Artikel 2 Doelgroep stimuleren werkbemiddeling**

Het compenseren van ontbrekende loonwaarde is primair een re-integratievoorziening en vindt haar grondslag in de verordening Wet werk en bijstand en de Wet sociale werkvoorziening. Dit instrument is voor de personen uit de doelgroep met betrekking tot het vinden van een betaalde baan evident.

### **Artikel 3 Doel en mogelijkheden van de stimuleringsmaatregel**

Om voor een compensatie in aanmerking te komen, geldt naast een aantal objectieve criteria, het feit dat de kandidaat door het college wordt geselecteerd. In de praktijk zal dit door medewerkers van of namens de sector Samenleving gebeuren.

### **Artikel 4 Vaststellen vergoeding tussenpersoon**

Dit artikel regelt de vergoeding aan de instelling die de werkzoekende in kwestie aan betaald werk helpt. Doorgaans betreft het hier tijdelijke uitzendingen. Voor de uren gewerkt in het eerste half jaar van een arbeidsovereenkomst verstrekt de gemeente een vergoeding. De hoogte hiervan ligt op het niveau van het markt tarief voor dergelijke diensten. Een stapeling van een vergoeding o.b.v. dit artikel en een vergoeding voor ontbrekende loonwaarde (art. 5) en/of een compensatie voor duurzaamheid (art. 6) is niet mogelijk.

### **Artikel 5 Vaststellen aanvulling loonwaarde**

Tijdens de proefplaatsing van maximaal 3 maanden wordt de loonwaarde bepaald van de aspirant werknemer in de nieuwe functie. Dit geschiedt met een beproefde methode door hiervoor gecertificeerd personeel. Bij de werkwijze kunnen zowel werkgever, de kandidaat-werknemer als de bemiddelende instantie inbreng hebben in de vaststelling van de verdien capaciteit.

Met betrekking tot de doelgroep Wwb (art. 2 onder a) is in onderstaand overzicht de hoogte van de vergoeding weergegeven, afhankelijk van mate van loonwaardevermindering en duur van de arbeidsovereenkomst. In lid 5 wordt bij de vergoedingspercentages rekening gehouden met het groeiperspectief van de WWB-er. Achterliggende gedachte is tweeledig: deze werknemer is niet blijvend arbeidsgehandicapt en wordt daarom in staat geacht snel in de functie te groeien met een stijgende loonwaarde tot gevolg. Daarnaast willen dat de maximale vergoeding ruim beneden het uitkeringsniveau WWB blijft.

In dit schema is uitgegaan van een minimumloon, verhoogd met een vakantietoeslag van 8% en over het totaal een compensatie voor werkgeverslasten van 20%. Dit laatste percentage dekt niet in alle gevallen de volledige werkgeverslasten.

Tabel doelgroep WWB, IOAW en IOAZ

| duur arbeidsovereenkomst<br>In maanden | vergoeding voor<br>categorie A (artikel 5a)<br>cumulatief | vergoeding voor<br>categorie B (artikel 5b)<br>cumulatief | vergoeding voor<br>categorie C (artikel 5c)<br>cumulatief |
|--|---|---|---|
| 1 maand                                | € 190   | € 390   | € 770   |
| 2 maanden                              | € 390   | € 770   | € 1.540   |
| 3 maanden                              | € 580   | € 1.160   | € 2.310   |
| 4 maanden                              | € 770   | € 1.540   | € 3.080   |
| 5 maanden                              | € 970   | € 1.930   | € 3.850   |
| 6 maanden                              | € 1.160   | € 2.310   | € 4.620   |
| 7 maanden                              | € 1.350   | € 2.700   | € 5.390   |
| 8 maanden                              | € 1.550   | € 3.080   | € 6.160   |
| 9 maanden                              | € 1.740   | € 3.470   | € 6.930   |

|            |         |         |         |
|------------|---------|---------|---------|
| 10 maanden | € 1.930 | € 3.850 | € 7.700 |
| 11 maanden | € 2.130 | € 4.240 | € 8.470 |
| 12 maanden | € 2.310 | € 4.620 | € 9.240 |

Vergoedingsbedragen peiljaar 2014

Lid 8 van dit artikel biedt de mogelijkheid tot herbeoordeling van de loonwaarde en af te wijken van bovenstaand schema. Een herbeoordeling wordt op verzoek van de aanvrager kosteloos uitgevoerd door of namens het college. Is aanvrager het niet eens met de uitkomsten van de herbeoordeling, dan kan deze verzoeken om een second opinion. Wordt de aanvrager niet in het gelijk gesteld, dan komen de kosten verbonden aan de second opinion voor rekening van de aanvrager. In het andere geval zijn de kosten van uitvoering voor de gemeente.

Lid 9 handelt over de werkzoekende met een sw-indicatie die als gevolg van zijn arbeidshandicap, naar verwachting, een structureel lagere loonwaarde heeft. De grondslag voor de compensatie is gelijk aan de berekenwijze compensatie doelgroep WWB.

Tabel doelgroep sw-geïndiceerd

| categorie | vastgestelde loonwaarde uitgedrukt in % | vergoedingsgrondslag in % van het minimumloon | Vergoeding per jaar op basis van een fulltime dienstverband |
|-----------|---|---|---|
| A1        | 90% - <100%                             | 5%  | € 1.160   |
| A2        | 80% - <90%                              | 15%   | € 3.470   |
| B1        | 70% - <80%                              | 25%   | € 5.780   |
| B2        | 60% - <70%                              | 35%   | € 8.090   |
| C1        | 50% - <60%                              | 45%   | € 10.400  |
| C2        | 40% - <50%                              | 55%   | € 12.710  |
| D1        | 30% - <40%                              | 65%   | € 15.020  |
| D2        | 20% - <30%                              | 75%   | € 17.330  |

Vergoedingsbedragen peiljaar 2014

#### **Artikel 6 Duurzaamheid van betaald werk**

Dit artikel is opgenomen ter verduurzamen van arbeidsrelaties. De scholingsvoucher is bedoeld om enerzijds werknemer beter en gericht op te leiden voor zijn nieuwe baan. Bovendien wordt beoogd dat hiermee de tussen werkgever en werknemer wordt versterkt.

De incentive is voor de werkgever die meerdere werknemers tegelijk in dienst heeft genomen. Voor een arbeidsrelatie langer dan 1,5 jaar de werkgever een eenmalige incentive aanvragen.

#### **Artikel 7 Verplichtingen van de aanvrager**

De werkgever is de aanvrager van de vergoeding. Het is van belang dat de werkgever, als ontvanger van de compensatie, de aanvraag met bewijsstukken onderbouwt en de gemeente informeert over alles dat van invloed kan zijn op de vergoeding. Daarnaast moet er sprake zijn van een normale arbeidsverhouding.

#### **Artikel 8 Betaling aan de aanvrager**

Dit artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 9 Beëindiging en terugvordering van de vergoeding**

Er bestaat geen recht meer op een vergoeding zodra het dienstverband is beëindigd. Lid 2 is opgenomen om te voorkomen dat de gemeente met een herleving van het recht op vergoeding wordt geconfronteerd. Dit kan bijvoorbeeld als een dienstverband eindigt met een arbeidsconflict en de rechter, vaak in een - veel - later stadium beslist dat het dienstverband op een later tijdstip beëindigd wordt. Een dergelijke verlenging van het dienstverband achteraf komt voor rekening en risico van de werkgever.

Ten onrechte betaalde vergoedingen worden teruggevorderd. De regels van de subsidieverordening en het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing.

#### **Artikel 11 Bezwaar en beroep**

Op het besluit van het college zijn de bepalingen van afdeling 4, artikel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing.

#### **Artikel 12 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule**

Artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 13 Aanduiding en inwerkingtreding**

Dit artikel spreekt voor zich.