



RAADSBESLUIT

Onderwerp	Datum vergadering/ agendanummer	Kenmerk
Verordeningen Participatiewet en Wwb-maatregelen op het gebied van Werk en Handhaving (104898)	Gemeenteraad Ridderkerk: 11 december 2014	106436
Commissie Samen leven d.d. 2 december 2014	Agendapunt: 5	Openbaar: Openbaar
BBVnummer: 108066		

De raad van de gemeente Ridderkerk

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 november 2014.

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet

BESLUIT:

vast te stellen de **Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Ridderkerk 2015**.

Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: **Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Ridderkerk 2015**.



Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Ridderkerk van 11 december 2014.

De griffier,

De voorzitter,

mr. J.G. van Straalen

mw. A. Attema



Toelichting

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

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 (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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;

- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.



Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.



Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van Dariuz om de loonwaarde van een werkzoekende te bepalen. Zie onderstaande sheets uit een presentatie van Dariuz, d.d. 30 juli 2014, aan de regionale werkgroep Loonwaardemeting en loonkostensubsidie.

Participatiewet

- Art 6g: *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*
- Art 6, lid 2: De gemeenteraad stelt bij verordening regels over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde, bedoeld in het eerste lid, onderdelen e en g. Deze regels bepalen in ieder geval de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.
- Modelverordening Loonkostensubsidie

Minimumvereisten loonwaarde

Werkkamer (april 2014)

1. Wat het meet
De loonwaardebepaling heeft alleen betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid)
2. Transparantie en objectiviteit
onafhankelijk van tijd en voor zover mogelijk van de beoordelaar. De uitkomsten tussen de verschillende methoden toegepast op eenzelfde casus moeten vergelijkbaar zijn
3. Deskundige en professionele uitvoering
door gekwalificeerde uitvoerders
bij voorkeur gecertificeerd
4. Toegankelijk/uitlegbaar
onderzoek op werkplek
begrijpelijk voor werkgever en werknemer



Landelijk begrippenkader

AKC (UWV, Dariuz, DWI Amsterdam)

Reguliere normfunctie

- De functie die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de werknemer aan ligt.
- Richtlijn: minimaal 60% van de verrichtingen stemmen overeen met de functie die als normfunctie is gekozen.

Tempo

- Het gemiddeld aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden/diensten per uur, gemeten over een relevante periode.
- Het Tempo wordt uitgedrukt in een % van de output van de normfunctie.

Landelijk begrippenkader

Kwaliteit

- Het gemiddeld aantal geproduceerde eenheden dat voldoet aan de kwaliteitsnorm in vergelijking met het gangbare aantal geproduceerde eenheden dat hieraan voldoet, gemeten over een relevante periode.
- De foutenmarge van de medewerker vergeleken met de gangbare foutenmarge. De kwaliteit wordt uitgedrukt in een % van de output van de normfunctie

Inzetbaarheid

- De netto productieve tijd van de medewerker in vergelijking met die van een reguliere gezonde collega, gemeten over een relevante periode.
- De tijd waarin de medewerker niet inzetbaar is door extra begeleiding, instructie en leegloop verrekend in een % van de werktijd.



Landelijk begrippenkader

- **Additionele kosten**
- Additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om arbeidsparticipatie van de medewerker mogelijk te maken.
- Additionele kosten zijn te onderscheiden in:
 1. Kosten voor begeleiding
 2. Herstelkosten
 3. Kosten van werkvoorzieningen / inpassingkosten
 4. Verzuimkosten
 5. Extra scholingskosten

Reactie VNG

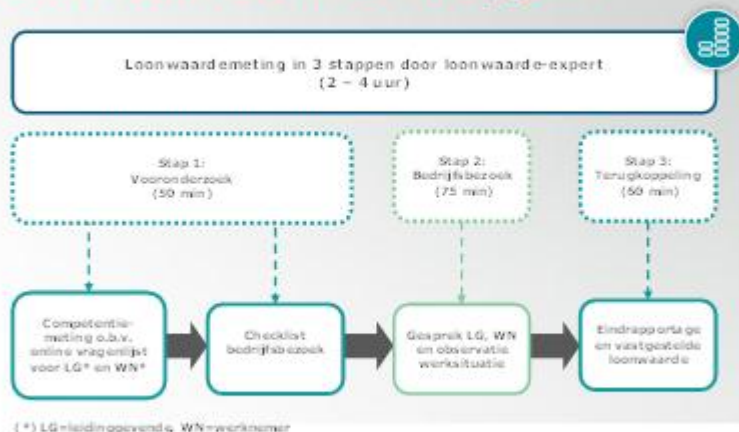
Jantine Kriens, voorzitter directie raad VNG

"Het AKC heeft samen met 3 partijen een te waardenen stap gezet om tot een gouden standaard voor loonwaardebepaling te komen. Het is slecht uit te leggen aan werkgevers dat er in gelijke gevallen de uitkomst van loonwaardebepaling zou afhangen van de gebruikte methodiek. Ook gemeenten en niet te vergeten de mensen met een arbeidsbeperking zelf, hebben belang bij een zo objectief mogelijke vaststelling van loonwaarde. De komende tijd zullen arbeidsmarktregio's kiezen voor een methodiek voor loonwaardebepaling, het onderzoek van AKC zal betrokken worden bij die keuze."

Jantine Kriens, voorzitter directieraad VNG



Loonwaarde in 3 stappen



Kosten/investeringen (nb: slechts indicatie, bij offerte-aanvraag en dus kennis van aantallen en duur contract wordt maatwerk-aanbieding gemaakt)

- Investeren in opleiding:
 - Loonwaarde-training: € 1430,- p/p
 - Combi Assessment/Loonwaarde: € 1910,- p/p
- Grootste kosten zitten in te besteden uren door professional
- Dariuz Loonwaarde-onderzoek kan in gemiddeld 3 uur worden uitgevoerd
- Licentiefee per BSN-nummer per jaar is afhankelijk van aantallen metingen en duur contract, indicatie: €20,- - € 45,-
- Indien meerdere Dariuz-modules (wegwijzer-diagnose-assessment-two ticks to match) worden gebruikt wordt prijs aantrekkelijker
- Gebruikersfee € 490,- per gebruiker per jaar, waarin onbeperkte toegang tot helpdesk en jaarlijkse (opfris)training
- Rekenvoorbeelden:
 - Voorbeeld1: bij uitvoering loonwaardemeting door eigen medewerker zijn de kosten daarvan te begroten op € 200,-
 - Voorbeeld2: bij uitvoering loonwaardemeting door inhuur arbeidsdeskundige zijn de kosten daarvan te begroten op € 330,-