

Sector	: Inwoners	Openbaar: <input checked="" type="checkbox"/>
Afdeling	: Werk, Inkomen en Zorgverlening	Niet openbaar: <input type="checkbox"/>
Zaaknummer(s) ingekomen stuk(ken)	:	Kabinet: <input type="checkbox"/>
Behandelend medewerk(st)er:	Ümügül Tasim-Mustafa    Tel.: (0495) 57 58 98 en: Erwin Zweyppfenning	
Portefeuillehouder(s)	: H.A. Litjens	Nummer B&W-advies: BW-008313

**ONDERWERP**

Verordening Loonkostensubsidie en Verordening correctie individuele studietoeslag

**ADVIES**

Aan de Raad voorstellen de Verordening Loonkostensubsidie gemeente Weert 2015 en Verordening correctie individuele studietoeslag vast te stellen.

**TOELICHTING**

Relatie met vorig voorstel:

College- en raadsvoorstel, Verordeningen Participatiewet (BW-007751 en RAD-001039)

Algemeen:

Zie voor de toelichting het raadsvoorstel.

Kanttekeningen:

Geen

**JURIDISCHE GEVOLGEN (o.a. FATALE TERMIJNEN/HANDHAVING)**

De Verordening loonkostensubsidie dient vóór 1 juli 2015 vastgesteld te worden. De Verordening correctie individuele studietoeslag zal met terugwerkende kracht de door de raad op 22 december 2014 vastgestelde Verordening individuele studietoeslag gemeente Weert 2015 op kleine onderdelen wijzigen. Omdat dit uitsluitend positief kan uitvallen voor aanvragers is niet voorzien in overgangsrecht.

Weert, 7 april 2015  De directeur,	Commissie Bedrijfsvoering/Inwoners van 18 mei 2015	S		B	W	W	W	W	
	Raad van 27 mei 2015	akkoord	HL	FvE	PS	GG			
Behandeling uiterlijk in college van 21 april 2015									

**In te vullen door het B&W secretariaat:**

- Akkoord  
 Akkoord met tekstuele aanpassing door portefeuillehouder  
 Anders, nl.:

- Niet akkoord  
 Gewijzigde versie

- A-stuk  
 B-stuk  
 C-stuk

Beslissing d.d.:

Nummer: 9

De secretaris,

Akkoord met advies  
 21 APR. 2015

Totaal aantal pagina's: 2  
Pagina 1

## FINANCIËLE EN PERSONELE GEVOLGEN

Financiering van het instrument loonkostensubsidie vindt plaats uit het Inkomensdeel (BUIG-budget). Doordat de middelen uit het inkomensdeel komen, worden ze meegeteld bij het vaststellen van het macrobudget in het jaar daarop.

De kosten voor de loonwaardebepaling worden gefinancierd uit het Participatiebudget. Een loonwaardebepaling van Machtcare kost € 412.50, - (stand 2015). De loonwaarde wordt jaarlijks herbepaald. Een herbepaling kost € 300, -.

De totale kosten van de loonkostensubsidie en de omvang van de doelgroep, die daarvoor mogelijk in aanmerking zou kunnen komen, zijn niet vast te stellen. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer: hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie. Ook de duur is afhankelijk van de loonwaarde. Bij een loonwaarde van 100% van het WML stopt de subsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt kan de loonkostensubsidie blijven doorgaan.

De financiële gevolgen van de Verordening correctie individuele studietoelage zijn om te vangen vanuit het daarvoor bestemde budget (bijzondere bijstand minimabeleid).

Begrotingspost:	Beschikbaar bedrag:
BUIG-budget: 610.00.01 642 2000	€ 12.150.400, -
Participatiebudget: 611.10.00 642 3006	€ 726.490, -
Minimabeleid: 614.00.01 642 3001	€ 1.154.920, -

## COMMUNICATIE/PARTICIPATIE

Voor wie is dit advies van belang?:

- ❖ Organisaties/Instellingen
- ❖ Raadsleden
- ❖ Interne organisatie

*Nadere specificatie:* Uitkeringsgerechtigden, intermediairs en uitvoerders worden op de hoogte gesteld van de gevolgen van deze verordeningen.

Geadviseerd wordt de volgende communicatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ B-stuk Raad

*Nadere specificatie:* Het betreft een B-stuk. In de commissievergadering van 18 mei 2015 worden de verordeningen behandeld.

Geadviseerd wordt de volgende participatie-instrumenten te gebruiken:

- ❖ Niet van toepassing

## OVERLEG GEVOERD MET

Intern:

Kees Joosten, hoofd afdeling WIZ  
Marianne van de Ven, teamleider Activering en Werk  
Margot van den Broek, teamleider Inkomen  
Mia Aerdts, beleidsadviseur financiën

Extern:

Cliënten Platform Minima (CPM)  
Beleidsadviseurs gemeente Roermond, Nederweert, Leudal, Echt-Susteren en Roerdalen

## BIJLAGEN

Openbaar:

Niet van toepassing

Niet-openbaar:

Vergadering van de gemeenteraad van 27 mei 2015

Portefeuillehouder : H.A. Litjens

Behandelend ambtenaar : Ümügül Tasim-Mustafa  
en: Erwin Zweyppfenning

Nummer raadsvoorstel: RAD-001107

Doorkiesnummer : (0495) 57 58 98

Agendapunt: -

## ONDERWERP

Verordening Loonkostensubsidie en Verordening correctie individuele studietoeslag

### VOORSTEL COLLEGE

Vaststellen van de Verordening loonkostensubsidie gemeente Weert 2015 en de Verordening correctie individuele studietoeslag.

### AANLEIDING EN DOELSTELLING

Aanleiding voor dit raadsvoorstel is de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 en de verplichting om de verordeningen die voortvloeien uit deze wet door de gemeenteraad te laten vaststellen. In de vergadering van uw raad op 22 december 2014 zijn acht verordeningen in het kader van deze wet vastgesteld. De Verordening loonkostensubsidie kon niet in deze vergadering vastgesteld worden omdat er nog een Algemene Maatregel van Bestuur en een ministeriele regeling omtrent dit onderwerp vastgesteld moest worden. Bijgaand treft u de "Verordening Loonkostensubsidie gemeente Weert 2015" ter vaststelling aan.

De verordening is regionaal opgesteld. De modelverordening van de VNG is als uitgangspunt genomen om tot de nu voorliggende verordening te komen.

Op 25 februari 2015 heeft het Regionale Werkbedrijf (Stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid) Midden-Limburg de voorliggende verordening vastgesteld.

Tevens bleek in de uitvoering van de individuele studietoeslag dat een zeer kleine groep rechthebbende studenten in onvoldoende mate door de individuele studietoeslag gecompenseerd wordt. Het betreft hier de uitwonende studerenden met een toelage op grond van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS). De verwachting is dat dit op jaarbasis om één, hooguit twee personen zal gaan.

### Toelichting

De Participatiewet biedt een nieuwe vorm van loonkostensubsidie als mensen niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen en die mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking per uur niet volledig productief zijn. De hoogte van de loonkostensubsidie is vastgelegd in de wet, maximum 70% van het WML. Behalve een stimulans voor werkzoekenden om te gaan werken, is het vooral een compensatie voor de werkgever voor verminderde productiviteit van zijn werknemer. De loonwaarde en de bepaling daarvan is een essentieel onderdeel van het instrument loonkostensubsidie.

De gemeenteraad heeft bij het stellen van de kaders voor de vaststelling van de loonwaarde geen volledige beleidsvrijheid. De gekozen methode moet voldoen aan de eisen van de wet, het Besluit loonkostensubsidie en de Ministeriele Regeling die een nadere invulling geeft van de minimumeisen. De raad moet bij verordening regels vaststellen over de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

### *Doelgroep loonkostensubsidie*

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort is een zogenaamde entreetoets. Personen die onder de doelgroep van de Participatiewet vallen en die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en niet in staat zijn het WML te verdienen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. In twijfelgevallen kan het college advies inwinnen bij een uitvoerende organisatie (Werk.Kom) met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

### *Loonwaardebepaling*

Aan de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld stelt het Rijk eisen aan. De loonwaarde dient vastgesteld te worden op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek en met inbreng van de werkgever. De loonwaardemeting vindt dus plaats op het moment dat de werkzoekende een relatie heeft (of aangaat) met een werkgever. De loonwaarde is het percentage van het geldende loon voor de verrichte arbeid in een functie door een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, vergeleken met de arbeidsprestatie van een werknemer in dezelfde functie die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Wanneer iemand bijvoorbeeld 50% loonwaarde heeft, is hij in staat om 50% van het voor hem geldende loon te verdienen, afgezet tegen dat van iemand die zonder beperking diezelfde functie verricht: de norm functie.

Als iemand eenmaal aan het werk is, dan wordt de loonwaarde jaarlijks opnieuw vastgesteld (bij beschut werk is de termijn drie jaar).

### *Keuze voor methodiek loonwaardebepaling*

De loonwaarde dient vastgesteld te worden op basis van een beschreven objectieve methode. In de 35 regionale Werkbedrijven moeten gemeenten, sociale partners en het UWV een keuze maken voor een (gevalideerd) loonwaardemethodiek waarmee de loonwaarde op de werkplek kan worden vastgesteld. Door deze keuze vast te leggen in de gemeentelijke verordening is de gemeente transparant naar haar burgers en werkgevers over de manier waarop de loonwaarde op de werkplek in de praktijk vastgesteld wordt.

Binnen de regio Midden-Limburg is gekozen voor het loonwaardebepalingssysteem van Matchcare. Er zijn drie redenen voor deze keuze:

- 1) De loonwaardemeting van Matchcare vergt een minimale tijdsinvestering. Het instrument voorziet in een kennissysteem met uitgebreide en actuele beroepeninformatie.
- 2) De loonwaardemeting van Matchcare is goedkoper dan de andere gevalideerde methodieken.
- 3) De inkoop van het product hoeft niet aanbesteed te worden. Dit loonwaardemeting van Matchcare wordt namelijk al jaren ingezet door de arbeidsdeskundige van De Risse.

### *Cliëntenplatform Minima(CPM)*

De verordening is ter advisering voorgelegd aan het CPM. Op 26 maart 2015 heeft het CPM een positief advies uitgebracht. Het advies is bijgevoegd en terug te vinden als bijlage 2. De beperkte aanpassing van de verordening individuele studietoelage is ambtelijk mondeling toegelicht aan het CPM.

## **PROBLEEMSTELLING**

Artikel 6, lid 2 van de Participatiewet bepaalt dat de gemeenteraad in een verordening regels stelt ten aanzien van het verstrekken van een loonkostensubsidie en het bepalen van de loonwaarde. De raad dient de verordening loonkostensubsidie vóór 1 juli 2015 vast te stellen.

## **OPLOSSINGSRICHTINGEN**

Met de vaststelling van de bijgevoegde verordening voldoet de gemeente aan zijn verplichting in het kader van de Participatiewet. Hierbij treft u de verordening aan, inclusief een toelichting zowel in algemene vorm als artikelsgewijs.

Met de vaststelling van de Verordening correctie individuele studietoelage wordt de op 22 december 2014 door uw raad vastgestelde Verordening individuele studietoelage gemeente Weert

2015 op enkele onderdelen aangepast. Deze correctieverordening treedt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015 in werking.

### **FINANCIËLE GEVOLGEN**

Financiering van het instrument loonkostensubsidie vindt plaats uit het Inkomensdeel (BUIG-budget). Doordat de middelen uit het inkomensdeel komen, worden ze meegeteld bij het vaststellen van het macrobudget in het jaar daarop. De kosten voor de loonwaardebepaling worden gefinancierd uit het Participatiebudget. Een loonwaardebepaling van Machtcare kost € 412,50,- (stand 2015). De loonwaarde wordt jaarlijks herbepaald. Een herbepaling kost € 300,-.

De totale kosten van de loonkostensubsidie en de omvang van de doelgroep, die daarvoor mogelijk in aanmerking zou kunnen komen, zijn niet vast te stellen. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer: hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de subsidie. Ook de duur is afhankelijk van de loonwaarde. Bij een loonwaarde van 100% van het WML stopt de subsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt blijft de loonkostensubsidie doorgaan.

De financiële gevolgen van de Verordening correctie individuele studietoelage zijn op te vangen vanuit het daarvoor bestemde budget (bijzondere bijstand minimabeleid).

### **COMMUNICATIE**

De verordeningen worden na uw besluitvorming op de gebruikelijke wijze bekendgemaakt en gepubliceerd.

### **EVALUATIE**

Niet van toepassing.

### **ADVIES RAADSCOMMISSIE**

>

Bijbehorend ontwerpraadsbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Weert,  
de secretaris, de burgemeester,

M.H.F. Knaapen

A.A.M.M. Heijmans

*Nummer raadsvoorstel: RAD-001107*

## **RAADSBESLUIT**

De raad van de gemeente Weert,

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 21 april 2015;

b e s l u i t :

de Verordening loonkostensubsidie gemeente Weert 2015 en Verordening correctie individuele studietoeslag vast te stellen.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 27 mei 2015.

De griffier,

De voorzitter,

M.H.R.M. Wolfs-Corten

A.A.M.M. Heijmans

## **Verordening correctie individuele studietoeslag**

De raad van de gemeente Weert;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 21 april 2015;  
gelet op artikel 8, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet;

gezien het advies van raadscommissie Bedrijfsvoering-Inwoners;

besluit vast te stellen de Verordening correctie individuele studietoeslag.

### **Artikel 1. Wijziging verordening individuele studietoeslag gemeente Weert 2015**

De Verordening individuele studietoeslag gemeente Weert 2015, zoals vastgesteld door de gemeenteraad van Weert op 22 december 2014, wordt als volgt gewijzigd:

A.

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van lid 3 naar lid 4, wordt na lid 2 ingevoegd: 3. In afwijking van het eerste lid bedraagt de individuele studietoeslag € 3.600,00 per volledig schooljaar indien de belanghebbende een uitwonende studerende is die behoort tot de doelgroep van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS) en niet gerechtigd is tot een uitkering of studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 (WSF 2000) voor kosten van levensonderhoud.

2. In het vernummerde lid 4 wordt <<Het bedrag genoemd in het eerste lid worden>> gewijzigd in: De bedragen genoemd in het eerste en tweede lid worden

3. In het vernummerde lid 4 wordt in de laatste volzin <<Het bedrag wordt>> vervangen door: De bedragen worden

B.

In de toelichting bij de verordening wordt bij de artikelsgewijze van artikel 5 aan het einde toegevoegd:

#### *Uitwonende WTOS-er*

Bij de uitvoering van deze regeling is geconstateerd dat er studerenden met beperkingen zijn die geen recht hebben op een inkomen voor levensonderhoud in de vorm van een uitkering of studiefinanciering op grond van de WSF 2000. Het gaat om personen die slechts een tegemoetkoming voor studiekosten op grond van de WTOS ontvangen, zodat zij, zonder een bijbaan, niet over middelen beschikken om in hun levensonderhoud te voorzien. In deze situatie is het, gelet op de beperkte hoogte van de WTOS-toelage, voor uitwonende studenten noodzakelijk een hogere studietoeslag te verstrekken. Voor de hoogte van de toeslag is aansluiting gezocht bij de studieregeling binnen de Wajong (€ 300,00 per maand).

**Artikel 2. Citeertitel en inwerkingtreding**

1. Deze verordening kan worden aangehaald als 'Verordening correctie individuele studietoeslag'.
2. Deze verordening treedt, met terugwerkende kracht, in werking met ingang van 1 januari 2015.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 27 mei 2015.

De raad voornoemd.

De griffier,

De voorzitter,



## **VERORDENING LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET WEERT 2015**

De raad van de gemeente Weert;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 21 april 2015;

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2015.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. loonkostensubsidie: subsidie ten behoeve van een werkgever ter compensatie van de lagere loonwaarde van een werknemer;
  - b. werkbedrijf: overleg tussen gemeenten, UWV, sociale werkvoorziening, re-integratiebedrijven, werkgevers en werknemers binnen de arbeidsmarktregio over de wijze waarop de doelgroep van de Participatiewet ondersteund wordt bij het vinden van werk.

### **Artikel 2. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie**

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 bij een werkgever binnen een regulier dienstverband.
3. Het college kan advies inwinnen bij een door het college aangewezen uitvoerende organisatie met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De uitvoerende organisatie neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college kan nadere regels stellen omtrent de wijze van aanvraag, de betaling van loonkostensubsidie en de uitvoering van de loonwaarde.

### **Artikel 3. Vaststelling loonwaarde**

1. Zowel de werkgever als de persoon met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan kan een aanvraag indienen om de loonwaarde vast te stellen.
2. Het college maakt gebruik van de door het werkbedrijf regio Midden-Limburg aangewezen loonwaardemethode.
3. Deze methode is gevalideerd en voldoet aan de minimumeisen zoals vastgesteld bij wet en algemene maatregel van bestuur.

### **Artikel 4. Beëindiging Loonkostensubsidie**

1. De loonkostensubsidie aan de werkgever eindigt per beëindigingsdatum van het dienstverband met de werknemer waarvoor de loonkostensubsidie is toegekend.
2. De loonkostensubsidie aan de werkgever eindigt, indien de persoon niet meer tot doelgroep loonkostensubsidie behoort, als bedoeld in artikel 2, tweede lid.

### **Artikel 5. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende ~~afwijken~~ van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

**Artikel 6. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

**Artikel 7. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Weert 2015.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 27 mei 2015.

De raad voornoemd.

De griffier,

De voorzitter,

## ALGEMENE TOELICHTING

De gemeenteraad moet bij verordening regels vaststellen 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.

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, is een zogenaamde entreetoets. 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).

De volgende fase is het vaststellen van de 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 (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven kan zijn in de re-integratieverordening. De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet indien de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals 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. Het instrument is gericht op mensen met een arbeidsbeperking. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer.<sup>1</sup>

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. De in de Participatiewet opgenomen begrippen - zoals doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet), loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de wet) en dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet) - worden in deze verordening daarom niet opnieuw als begrip opgenomen.

---

<sup>1</sup> TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 60

## **ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

In dit artikel zijn de begripsbepalingen toegelicht.

### **Artikel 2. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie**

*Op aanvraag of ambtshalve vaststellen*

In artikel 10c Participatiewet is geregeld op welke wijze 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, artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen 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 Participatiewet is verleend;
- personen zoals 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 (IOAW);
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).

*Selectie doelgroep loonkostensubsidie*

In artikel 10c Participatiewet is bepaald dat het college kan vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet kiest de gemeente de manier waarop zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet<sup>2</sup>.

Gemeenten kunnen zelf de selectie doen of hiervoor een organisatie inschakelen.

Het college wijst een of meerdere uitvoerende organisaties aan. Schakelt de gemeente een organisatie in, dan beslist de gemeente op basis van het advies van die organisatie of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. Bij de selectie neemt het college of de uitvoerende organisatie de volgende criteria in acht:

- a. een persoon moet behoren tot de doelgroep van de Participatiewet;
- b. die persoon is niet in staat om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
- c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Loonkostensubsidie kan alleen worden ingezet indien er een werkgever, is die werknemer in dienst gaat nemen.

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de betaling, aanvraag en werkwijze.

### **Artikel 3. Vaststelling loonwaarde**

*Loonwaarde vaststellen indien persoon behoort tot doelgroep*

---

<sup>2</sup> TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 62

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat indien 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.

Zowel de werkgever als de werknemer kan een aanvraag indienen om de loonwaarde vast te stellen. Artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet impliceert dat een werkgever een aanvraag kan doen om de loonwaarde van de werknemer te laten vaststellen. Zowel de werkgever als de werknemer kan bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. Daarnaast kan ook uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet worden afgeleid dat werkgevers van personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet in aanmerking komen voor re-integratievoorzieningen, waaronder loonkostensubsidie.

#### *Methode vaststellen loonwaarde*

In artikel 2, derde lid, van deze verordening wordt omschreven welke methode het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen. Deze methode dient te voldoen aan de kwaliteitseisen die de regering daaraan stelt en aan de minimumeisen zoals vastgesteld binnen het regionale Werkbedrijf of bij algemene maatregel van bestuur.

De kwaliteitseisen die de regering aan de methode ter bepaling van de loonwaarde stelt, zijn de volgende:

- de loonwaarde mag niet afhangen van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het moet transparant zijn hoe de loonwaarde tot stand is gekomen;
- de methode moet inzichtelijk zijn beschreven;
- de methode moet 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.

#### *Rapport loonwaarde*

Een besluit moet zorgvuldig worden gemotiveerd (artikel 3:2 Awb). In dit kader is belangrijk dat het college in de rapportage duidelijk aangeeft hoe de loonwaarde is vastgesteld. Te meer omdat de regering het belangrijk vindt dat transparant is hoe tot de loonwaarde is gekomen.

#### *Verlenen loonkostensubsidie*

Indien de dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van hetgeen dat is bepaald in artikel 10d van de wet.

Het werkbedrijf regio Midden Limburg wijst een loonwaarde methodiek aan. Deze wordt gehanteerd.

#### **Artikel 4. Beëindiging**

In dit artikel is opgenomen dat de loonkostensubsidie eindigt op het moment dat het dienstverband eindigt of de werknemer niet meer behoort tot de doelgroep.

#### **Artikel 5. Hardheidsclausule**

In dit artikel is de hardheidsclausule opgenomen. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt. Van deze mogelijkheid dient zeer terughoudend gebruik gemaakt te worden, om precedentwerking tegen te gaan.

#### **Artikel 6. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking per 1 juli 2015.

#### **Artikel 7. Citeertitel**

In dit artikel is de citeertitel neergelegd van deze verordening.

## **BIJLAGE BIJ ARTIKEL 3 - WIJZE WAAROP LOONWAARDE WORDT VASTGESTELD**

Het college maakt gebruik van de loonwaardemeting van Matchcare om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

### **Meting**

Matchcare vraagt ten behoeve van de loonwaardebepaling informatie uit over de prestatie van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Daarnaast neemt Matchcare ook de mate waarin de werknemer een aantal werknemersvaardigheden en competenties beheerst mee bij het bepalen van de loonwaarde. De loonwaarde bepaling van Matchcare is daarmee deels in overeenstemming met het stappenplan opgenomen in de Regeling.

### **Prestatie per taak op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid**

De prestatie van de werknemer op vijf hoofdtaken wordt aan de hand van de volgende stappen vastgesteld:

- Stap 1: Vaststellen van het aandeel van de taken die de werknemer binnen het totale takenpakket kan Verrichten.
- Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.
- Stap 3: Vaststellen van de prestaties van de werknemer op de bestanddelen tempo, kwaliteit en inzetbaarheid per taak. De werknemer wordt gevraagd een zelfbeoordeling te maken ten opzichte van een collega. De werkgever beoordeelt de prestaties van de werknemer gerelateerd aan de normfunctie.

### **Beheersing werknemersvaardigheden en competenties**

De beheersing van werknemersvaardigheden en competenties wordt getoetst door vast te stellen in welke mate de werknemer een set van negen werknemersvaardigheden en een set van tien competenties beheerst.

### **Ontwikkelperspectief werknemer**

Matchcare verzamelt, naast de informatie nodig voor het bepalen van de loonwaarde, ook informatie om uitspraken te kunnen doen over het ontwikkelperspectief van de werknemer. Matchcare doet dit aan de hand van de leefgebieden vragenlijst. Met de leefgebiedenvragenlijst wordt informatie verzameld over zaken in het persoonlijk leven van de werknemer die de prestaties van de werknemer op de werkvloer (kunnen) beïnvloeden. De weging van deze informatie is voor elke werknemer gelijk.

### **Proces**

Matchcare doorloopt de volgende stappen bij het bepalen van een loonwaarde:

- Stap 1: Bezoek op de werkplaats
  - De uitvoerder stelt in overleg met de werkgever het bedrijfsfunctieprofiel vast;
  - Observeren van de werknemer op de werkplek.
- Stap 2: Werkgever en werknemer vullen ieder een digitale vragenlijst in.
- Stap 3: Opstellen rapportage.

De uitvoerder bepaald aan de hand van de input die werkgever en werknemer aanleveren de scores van de werknemer. Op basis van deze scores berekent de uitvoerder de loonwaarde en stelt de rapportage op.

### **Rapportage**

De rapportage bevat een loonwaarde ten opzichten van het functieloon en een loonwaarde ten opzichte van het minimumloon. Daarnaast bevat de rapportage informatie over het ontwikkelperspectief van de werknemer.

Gemeente Weert  
Afdeling WIZ  
T.a.v. dhr. E. Zweyppfenning  
Postbus 950  
6000 AZ Weert

Weert, 26 maart 2015

Onderwerp: Advies verordening Loonkostensubsidie  
Participatiewet Weert 2015

Geachte heer Zweyppfenning,

**Inleiding**

Via de mail ontvingen wij op 11 maart 2015 de “Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015” met het verzoek om uiterlijk 1 april 2015 hierover advies uit te brengen.

**Doel**

Deze verordening is een instrument om mensen met een arbeidsbeperking een werkplek te kunnen aanbieden middels een compensatie aan werkgevers voor de verminderde productiviteit.

**Overleg en info**

Tijdens onze reguliere vergadering van 20 maart 2015 hebben wij nadere vragen kunnen stellen en aanvullende informatie gekregen van de beleidsmedewerkers van de afd. WIZ. Deze verordening is op bestuurlijk niveau van de samenwerkende gemeenten (regio Midden-Limburg) tot stand gekomen.

**Belangrijke uitgangspunten**

- De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep behoort
- De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld
- Objectieve loonwaardemeting om de loonwaarde van een persoon te bepalen

**Opmerkingen/Advies**

Naar onze mening betreft het hier een WSW-achtige regeling. Instroom naar de WSW is met de komst van de Participatiewet niet meer mogelijk en daarnaast moeten we ons realiseren dat er altijd mensen zullen zijn met een arbeidsbeperking.

De belangrijkste criteria, vaststelling doelgroep en objectieve vaststelling loonwaarde, zijn opgenomen in de verordening.

De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door Matchcare. Deze instelling is geen onbekende omdat zij in een eerder stadium het Wwb-bestand heeft gescreend.

Wij hebben vernomen dat alle Midden-Limburgse gemeenten gebruik maken van de diensten van Matchcare om de loonwaardemeting te bepalen. Dit bevordert eenheid van beleid binnen de regio.

Middels nieuw aanvullend beleid en subsidie kan deze doelgroep toch aan een passende baan geholpen worden.

Er is geen specifiek budget vastgesteld voor deze vorm van loonkostensubsidie.

De uitvoering van deze verordening willen wij betrekken bij de periodieke evaluatiemomenten van de Participatiewet.

Wij kunnen onze instemming geven aan de uitvoering van deze verordening.

Wij vertrouwen u hiermede ons advies tijdig ter kennis te hebben gebracht.

Met vriendelijke groet,  
Namens het CPM,

J.H.W.H. Smeets, voorzitter