



Te publiceren in:	Gemeentebblad
Uiterlijk bekendmaken op:	Zo spoedig mogelijk
Niet eerder bekendmaken dan op:	Niet van toepassing
Consolideren op overheid.nl	Ja
Consolideren zonder bekendmaking:	Ja
Gevolgen voor de werking van een andere regeling:	Niet van toepassing
Soort regeling:	Nadere regels
Geldt de regeling voor de hele gemeente of een specifieke locatie:	Hele gemeente
Beleidsonderwerp(en) (meerdere onderwerpen mogelijk):	Nadere regels bij de Re-integratieverordening
Juridische grondslagen die niet genoemd zijn in het onderstaande besluit:	Artikel 1.5, lid 8 Re-integratieverordening Participatiewet Weesp 2020
Externe informatieve bijlage voor de leesbaarheid:	Niet van toepassing
Andere bijzonderheden:	

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen.

Artikel 1.1 - Begripsbepalingen.

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- b. college: college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Amsterdam;
- c. compensatie voor verzuimrisico: vergoeding, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de wet, voor een werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is;
- d. doelgroep: doelgroep als bedoeld in artikel 1.2 van de verordening;
- e. individuele studietoelage: toeslag op grond van artikel 36b van de wet en hoofdstuk 4 van de verordening;
- f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. loonwaarde: arbeidsproductiviteit, uitgedrukt als percentage van het wettelijk minimumloon inclusief vakantiegeld;
- i. jongere: de persoon jonger dan 27 jaar die behoort tot de doelgroep;
- j. loonwaardesubsidie: loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
- k. normale arbeidsduur: arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen;
- l. persoonlijke voorziening bij werk en onderwijs: voorziening als bedoeld in artikel 3.4 van de verordening;
- m. proefplaats: proefplaats met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder



- begrepen het bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, als bedoeld in artikel 10d, derde lid, van de wet, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde;
- n. uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangen van het UWV;
- o. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- p. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet;
- q. voorziening: re-integratievoorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Participatiewet;
- r. wet: Participatiewet;
- s. werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm.
2. Voor zover niet anders bepaald en voor zover van toepassing, worden de begrippen gebruikt in dezelfde betekenis als in de verordening en de wet.

Artikel 1.2 Hardheidsclausule.

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van het bepaalde in deze nadere regels als toepassing daarvan zou leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Hoofdstuk 2 Premie- en vergoedingenbeleid

Artikel 2.1 - Premie leerstage en proefplaats.

1. Aan een persoon behorend tot de doelgroep van 27 jaar of ouder die zes maanden heeft deelgenomen aan een leerstage en naar het oordeel van het college zich voldoende heeft ingespannen om de vastgestelde leerdoelen te behalen, wordt een premie toegekend van € 500. Indien deze persoon minder dan zes maanden heeft deelgenomen aan de leerstage, wordt de premie naar rato berekend.
2. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en daarmee ten minste zes maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is gebleven, wordt een premie toegekend van € 250.
3. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een proefplaats en naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, wordt een premie toegekend van € 250. Indien de uitkeringsgerechtigde minder dan twee maanden heeft deelgenomen aan de proefplaats, wordt de premie naar rato berekend.
4. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.
5. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en die heeft deelgenomen aan een proefplaats en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.
6. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een persoon behorend tot de doelgroep van 27 jaar of ouder die na afloop van een in het eerste lid bedoelde leerstage aan het college heeft verzocht deze te verlengen en bij wie het college met deze eenmalige verlenging heeft ingestemd.

Artikel 2.2 - Bijdrage voor een fiets.

Het college kan de uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, of met het college afspraken maakt over activiteiten, gericht op arbeidsinschakeling, in staat stellen om van de mogelijkheid een tweedehands fiets te kopen, zoals deze voor houders van de Stadspas Amsterdam bestaat, eenmalig zonder kosten gebruik te maken.



Artikel 2.3 - Digitaal reistegoed.

1. Aan de uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening of met het college afspraken maakt over activiteiten, gericht op arbeidsinschakeling, waarvoor hij of zij gemiddeld één of meer keer per week ten minste drie kilometer van zijn of haar woonadres moet reizen, kan het college een tegemoetkoming in de reiskosten verlenen op basis van de verwachte gemiddelde reisfrequentie per week.
2. Ten aanzien van de reisfrequentie per week hanteert het college twee niveaus:
 - a. gemiddeld ten minste één keer, maar minder dan drie keer per week;
 - b. gemiddeld drie of meer keer per week.
3. De tegemoetkoming wordt door het college verstrekt in de vorm van digitaal reistegoed.
4. Het maandbedrag aan digitaal reistegoed is bij een verwachte reisfrequentie van gemiddeld:
 - a. ten minste één keer maar minder dan drie keer per week: € 22,50 per maand, en
 - b. drie of meer keer per week: € 45 per maand.
5. Ten behoeve van de geautomatiseerde bijschrijving van het reistegoed kunnen nadere voorwaarden worden gehanteerd.

Artikel 2.4 - Tegemoetkoming voor reiskosten op maat.

Indien een uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde als gevolg van bijzondere persoonlijke omstandigheden voor zijn of haar deelname aan een voorziening of afgesproken activiteiten volledig is aangewezen op het openbaar vervoer en/of geen gebruik kan maken van een eenvoudige fiets, kan het college in afwijking van de artikelen 2.2 en 2.3 een bijzondere tegemoetkoming op maat verstrekken.

Artikel 2.5 – Vergoeding van kosten in verband met re-integratie.

Het college kan aan of ten behoeve van een persoon, behorend tot de doelgroep, een vergoeding geven voor de kosten van een re-integratievoorziening die het college geboden acht of voor andere kosten die het college noodzakelijk acht voor arbeidsinschakeling.

Artikel 2.6 – Premie deeltijdwerk

1. De uitkeringsgerechtigde die parttime werkt, bouwt zolang hij of zij recht houdt op uitkering, een aanspraak op premie deeltijdwerk op.
2. De aanspraak op deeltijdpremie bedraagt per maand 30% van de inkomsten uit arbeid die de uitkeringsgerechtigde in de periode voorafgaand aan het betaalmoment (zie lid 5) heeft verdiend. Het bedrag van een inkomstenvrijlating (zie lid 3) die met betrekking tot deze inkomsten zijn toegepast, worden op de opgebouwde aanspraak in mindering gebracht.
3. Het college gaat bij het vaststellen van de hoogte van de premie uit van de op dat moment wettelijke maximale premievrijlating (als bedoeld in artikel 31, lid 2, onder j, Participatiewet (Pw)). Voor het eerste half jaar van 2021 bedraagt deze (voor een heel jaar) € 2.629 en maandelijks maximaal netto € 219. De premie wordt halfjaarlijks geïndexeerd; de vrijlating wordt conform aangepast.
4. Bij personen die toestemming hebben om gebruik te maken van de *Regeling bescheiden schaal, recht hebben op aanvullende bijstand op grond van de Pw IOAW of IOAZ*, en inkomsten uit zelfstandige activiteiten hebben, wordt het recht op bijstand achteraf op jaarbasis vastgesteld. De premie wordt jaarlijks (na vaststelling) achteraf uitbetaald.
5. Het college betaalt de premie in twee uitbetalingsmomenten uit, te weten in juni en november van elk jaar; voor personen met een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ geldt één betalingsmoment, te weten het eerstvolgende uitbetalingsmoment in juni of november.
6. Voor gehuwden geldt dat het bepaalde in het tweede en derde lid voor hen tezamen geldt. Indien de premie samen hoger is dan het maandelijks maximale bedrag, wordt het meerdere



bij degene met de hoogste premie in mindering gebracht. De uitbetaling van de premie vindt plaats aan degene met het hoogste inkomen.

7. Het college verstrekt de premie aan personen onder de 27 jaar eerst dan nadat zij volledig uitkeringsonafhankelijk zijn geworden door werk of opleiding, met een maximum conform lid 3. Het meerdere wordt in het daaropvolgende jaar uitbetaald, mits de persoon uitkeringsonafhankelijk is en met een maximum conform lid 3.
8. Dit artikel treedt in werking per 1 maart 2021 en is tot 31 december 2022 van kracht.
9. Het college stelt een overgangsregeling in voor de opgebouwde premie in het experiment met de bijstand voor personen onder de 27 jaar die per 1 maart 2021 niet volledig uitkeringsonafhankelijk zijn geworden door werk of opleiding en die geldt tot 1 januari 2022. Indien de persoon onder 27 jaar op 1 januari 2022 niet is uitgestroomd uit de bijstand naar werk of opleiding, vervalt per deze datum het recht op de opgebouwde premie in het experiment tot 1 maart 2021. Per 1 januari 2022 wordt de premie, inclusief het recht op de opgebouwde premie in het experiment, gemaximeerd tot het dan geldende wettelijke vrijlatingsbedrag. Bij jongeren wordt vanaf januari 2022 de opgebouwde premie jaarlijks gemaximeerd tot het dan geldende wettelijke vrijlatingsbedrag.

Hoofdstuk 3 Individuele studietoeslag

Artikel 3.1 - Inkomen uit arbeid.

De individuele studietoeslag wordt verminderd met het inkomen uit arbeid dat de rechthebbende zelf verwerft voor zo ver dit inkomen een grens van € 150 per maand te boven gaat.

Artikel 3.2 - Woon- en leefsituatie.

Bij de bepaling van het recht op of de hoogte van de individuele studietoeslag is de woon- of leefsituatie van de rechthebbende niet van invloed.

Hoofdstuk 4 Tijdelijke loonkostensubsidie

Artikel 4.1 Verlening loonkostensubsidie.

1. De werkgever die met een of meer personen uit de doelgroep, met uitzondering van werkenden op een Perspectiefbaan, die voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op ondersteuning door het college, een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten, kan in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie volgens de regels in dit hoofdstuk.
2. Indien sprake is van een payrollconstructie kan het college een loonkostensubsidie verstrekken aan de materiële werkgever in plaats van aan de juridisch werkgever.

Artikel 4.2 Eisen aan de arbeidsovereenkomst.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 16 uur per week.
3. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
5. Indien de werkgever de werknemer wenst te detacheren, dient een overeenkomst met de inlenende partij en zo nodig aanvullend bewijs te worden overgelegd waaruit blijkt, dat de werknemer daadwerkelijk voor de in het eerste en tweede lid aangegeven periode en arbeidsuren aan het werk gaat.
6. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag een andere medewerker die met een tijdelijke



loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.

Artikel 4.3 Eisen aan de kandidaat.

1. De (beoogde) werknemer heeft een uitkering van de gemeente ontvangen of gesubsidieerd werk verricht.
2. De (beoogde) werknemer die een niet-uitkeringsgerechtigde is, is minimaal drie maanden begeleid door het college en zal, naar het oordeel van het college, zonder de inzet van Tijdelijke loonkostensubsidie niet of nauwelijks kunnen uitstromen naar een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 4.4 Aanvraag en overdracht van rechten.

1. Een aanvraag om loonkostensubsidie dient te zijn ingediend voor het verstrijken van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 4.2.
2. Wanneer een gesubsidieerd werkende gedurende de looptijd van de tijdelijke loonkostensubsidie in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, kan de nieuwe werkgever voor de resterende looptijd aanspraak maken op voortzetting van de subsidie.

Artikel 4.5 Hoogte en duur van de subsidie.

1. De tijdelijke loonkostensubsidie betreft minimaal zes en maximaal twee keer zes maanden, als aan de subsidievoorwaarden is voldaan. De periodes van twee maal zes maanden dienen op elkaar aan te sluiten.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000 per jaar voor een voltijd dienstverband. De loonkostensubsidie wordt voor 6 maanden verstrekt voor maximaal € 3.000 subsidie.
Indien er vervolgens wederom een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt gesloten, kan subsidie voor het tweede half jaar worden toegekend voor maximaal € 2.000
3. Indien de werknemer niet gedurende de hele subsidieperiode en/of niet voltijds aan het werk is geweest en/of het wettelijk minimumjeugdloon ontvangt, stelt het college de subsidie naar rato vast. Bij een verhoging van de contracturen tijdens de subsidieperiode kan het college de subsidie naar rato aanpassen.

Artikel 4.6 Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het college het recht op loonkostensubsidie binnen een maand vast.
2. Het college betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).
3. Het college kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 4.7 Handhaving.

1. Bij onvoldoende naleving van subsidievoorwaarden door de werkgever waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan onderzoek naar de vervulling van de subsidie-voorwaarden, kan het college de subsidie lager vaststellen of intrekken en latere subsidieaanvragen door de betrokken werkgever weigeren.
2. Subsidies of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies.



Hoofdstuk 5 Leerstage en proefplaats

Artikel 5.1 - Leerstage.

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep, die zijn of haar werknemers- en beroepsvaardigheden nog moet ontwikkelen om met een beperkte begeleiding productief te kunnen zijn bij een werkgever, een leerstage aanbieden, zo mogelijk bij een werkgever, waarbij de inzet van de deelnemer in het productieproces ondersteunend is aan het ontwikkelen van werknemers- en beroepsvaardigheden.
2. De plaats waar de leerstage plaatsvindt wordt vastgesteld na samenspraak met de belanghebbende, waarbij deze in de gelegenheid wordt gesteld zelf een plaats voor te stellen.
3. De leerstage wordt aangegaan door middel van een overeenkomst.
4. Onderdelen van het aanbod van een leerstage zijn:
 - a. beschrijving van te behalen leerdoelen, waaronder eventuele certificaten met betrekking tot beroepsvaardigheden;
 - b. ondersteuning van het college en de eventuele plaatsaanbieder bij het behalen van deze leerdoelen en eventuele certificaten;
 - c. dagelijkse begeleiding door de plaatsaanbieder;
 - d. regelmatige tussenevaluaties en een eindevaluatie.
5. Het college kan nadere voorwaarden stellen die onderdeel zijn van het aanbod van een leerstage.
6. Het college biedt de leerstage aan om de kans van betrokkene om succesvol uit te stromen naar werk te vergroten. Onder succesvolle uitstroom wordt verstaan: uitstroom uit de uitkering naar een dienstverband.
7. Indien de leerstage niet direct leidt tot een dienstverband zoals bedoeld in het vorige lid, biedt het college zo nodig een andere voorziening aan.

Artikel 5.2 - Proefplaats.

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep een proefplaats bij een werkgever aanbieden van maximaal twee maanden, om voor een bepaalde functie de loonwaarde te bepalen van een werkzoekende en/of om de werkgever in staat te stellen te bepalen of de werknemer geschikt is voor de functie. Voorwaarde is dat de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden en minimaal voor dezelfde arbeidsduur als de proefplaatsing.
2. De proefplaats wordt aangegaan door middel van een proefplaatsovereenkomst.
3. Wanneer de betrokkene zijn of haar leerstage bij een werkgever heeft uitgevoerd, is een proefplaats bij deze werkgever niet mogelijk.

Hoofdstuk 6 Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werknemers

Artikel 6.1 - Persoonlijke voorzieningen bij werk of onderwijs.

1. Een persoonlijke voorziening bij werk of onderwijs kan worden verleend wanneer de mogelijkheden van de belanghebbende om op eigen kracht en met gebruikelijke inzet van de werkgever of van anderen uit zijn sociale netwerk, dan wel gebruikmaking van algemene of andere voorzieningen, die als voorliggend zijn te beschouwen, niet tot een oplossing leiden.
2. Het college verleent een voorziening op aanvraag van de belanghebbende, dan wel nadat een voorgenomen voorziening en eventuele alternatieven met deze zijn besproken. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de belanghebbende gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
3. Een voorziening wordt verleend indien en zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het college kan hierover advies van een externe deskundige vragen.
4. Een persoonlijke voorziening kan bestaan uit het feitelijk beschikbaar stellen daarvan of uit



vergoeding van de kosten.

5. Wanneer de voorziening bestaat uit een vergoeding van de kosten is de hoogte daarvan gelijk aan de werkelijke kosten van de voorziening, voor zover die naar het oordeel van het college noodzakelijk en doelmatig is.
6. Aan de toekenning van een persoonlijke voorziening kunnen voorwaarden worden verbonden die zijn gericht op een goed gebruik ervan voor het doel waarvoor zij is verleend.

Hoofdstuk 7 Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werkgevers

Artikel 7.1 – Methodiek voor vaststellen loonwaarde.

1. Om de loonwaarde van werkzoekenden en werknemers, behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie, vast te stellen maakt het college gebruik van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen.
2. De beschrijving van deze methodiek wordt opgenomen als bijlage bij deze nadere regels.

Artikel 7.2 - (vervallen)

Hoofdstuk 8 Beschut werk

Artikel 8. 1 - Voorziening beschut werk.

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van beschut werk met een persoon, behorend tot de doelgroep, ten aanzien van wie het college met toepassing van artikel 10b, derde lid, van de wet heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in beschut werk mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk, zowel in algemene zin als voor de betrokken werkzoekende in het bijzonder.
3. Wanneer de werkgever, bedoeld in het eerste lid, de werknemer wil detacheren, zijn hieraan voorafgaand instemming van de werknemer en toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk.

Artikel 8.2 - Nadere voorwaarden beschut werk.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden, waarbij de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene aansluitend een dienstverband aan te bieden van nog eens minimaal zes maanden, of voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
3. Wanneer de persoon bedoeld in artikel 8.1, eerste lid, voor aanvang van de dienstbetrekking uitkeringsgerechtigde is, heeft de dienstbetrekking bij aanvang in beginsel een zodanige omvang dat de betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.

Artikel 8.3 - Subsidie voor organiseren beschut werk.

1. Op diens aanvraag maakt de werkgever vanaf de start van de dienstbetrekking naast de loonwaardesubsidie aanspraak op een subsidie van maximaal € 8.500 per jaar per dienstbetrekking voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen.
Gedurende het eerste jaar wordt deze subsidie verhoogd met een bedrag van maximaal €



- 2.500. Dit bedrag is bedoeld voor bijvoorbeeld het inschakelen van een jobcoach of een andere voorziening die verband houdt met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
2. Bij een dienstverband met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een kortere looptijd dan een jaar wordt de subsidie, bedoeld in het vorige lid, evenredig lager vastgesteld.
 3. Indien de werknemer langer dan twee maanden arbeidsongeschikt is, vervalt met ingang van de derde maand het recht op de subsidie, bedoeld in het eerste lid.
 4. Het college betaalt de subsidie, bedoeld in het eerste lid, in beginsel aan de werkgever uit tegelijk met de betaling van de loonwaardesubsidie.

Artikel 8.4 - (vervallen)

Artikel 8.5 - Beëindigen van de subsidie voor beschut werk.

1. De subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, wordt door het college beëindigd:
 - a. wanneer het dienstverband eindigt;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. twaalf maanden nadat de werknemer is verhuisd naar een andere gemeente;
 - d. twaalf maanden nadat het college op advies van het UWV heeft besloten dat de werknemer niet langer behoort tot de doelgroep beschut werk;
 - e. wanneer de werkgever naar het oordeel van het college niet langer is toegerust op het organiseren van beschut werk of anderszins de voorwaarden voor het ontvangen van de loonwaardesubsidie of de subsidie voor beschut werk onvoldoende nakomt.
2. Wanneer het college overweegt toepassing te geven aan het eerste lid, onderdeel e, stelt het de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever krijgt daarbij ten minste twee maanden de tijd de voorwaarden alsnog naar behoren na te komen.

Artikel 8.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het college het recht op de subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, binnen een maand vast.
2. Het college betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van de betalingen bedoeld in artikel 8.3, zesde lid.

Hoofdstuk 9 Perspectiefbaan

Artikel 9.1 - Voorziening Perspectiefbaan

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van een Perspectiefbaan met een persoon, behorend tot de doelgroep van de Participatiewet, die voor zijn of haar arbeidsinschakeling is aangewezen op ondersteuning door het college.
2. Een Perspectiefbaan is een baan, bestaande uit een combinatie van werken en scholing, met als doel de deelnemers door te laten stromen naar een ongesubsidieerde baan.
3. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.
4. Het college maakt afspraken met de werkgever over de duur van de Perspectiefbaan, de scholing en de begeleiding op de werkplek.

Artikel 9.2 - Nadere voorwaarden Perspectiefbaan.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden en maximaal twee jaar.
2. De duur van de Perspectiefbaan wordt overeengekomen op basis van een ontwikkelplan dat wordt opgesteld door de werkgever en door het college goedgekeurd dient te worden.
3. De omvang van de arbeidsduur van deze arbeidsovereenkomst ten behoeve van de werknemer,



is in het geval van een uitkeringsgerechtigde zodanig dat de persoon niet langer uitkeringsgerechtigd is.

4. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
5. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
6. Wanneer de werkgever zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid, de persoon zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid (de werknemer) wil detacheren, is hier aan voorafgaand toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.
7. De Perspectiefbaan betreft een baan van waaruit de werknemer zich ontwikkelt naar een functie waar structurele krapte wordt verwacht op middellange termijn.

Artikel 9.3 - Hoogte subsidie Perspectiefbaan.

1. Vanaf de start van de dienstbetrekking maakt de werkgever die de Perspectiefbaan aanbiedt aanspraak op een bijdrage, bestaande uit de volgende onderdelen:
 - a. Voor de duur van de dienstbetrekking met een maximum van twee jaar, een bedrag per jaar van € 8.500;
 - b. Indien de werknemer aansluitend aan de Perspectiefbaan doorstroomt naar ongesubsidieerd werk waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft, een eenmalige premie van:
 - € 3.000 indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden, dan wel
 - € 6.000 indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Bij een aanstelling met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een andere looptijd dan een jaar wordt de bijdrage, bedoeld in lid 1.a, naar rato vastgesteld.
3. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie maanden voorafgaand aan de aanvraag een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.
4. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie maanden voorafgaand aan de aanvraag een werknemer (regulier of gesubsidieerd) ontslagen heeft op een soortgelijke functie.

Artikel 9.4 - Eisen aan de werkgever.

1. De werkgever voldoet aan de eis voor goed werkgeverschap bij het aangaan, het uitvoeren en het beëindigen van het dienstverband met de werknemer.
2. De werkgever heeft de intentie om, na het beëindigen van de Perspectiefbaan, de werknemer wederom een arbeidsovereenkomst te bieden van minimaal zes maanden en met een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft.

Artikel 9.5 Aanvraag van de subsidie Perspectiefbaan

Een aanvraag voor de subsidie dient door de werkgever te zijn ingediend voor het eindigen van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 9.2, eerste lid.

Artikel 9.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het college het recht op subsidie binnen een maand vast.
2. Het college betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).
3. Het college kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.



Artikel 9.7 - Subsidieplafond

1. Het subsidieplafond voor Weesp bedraagt € 100.000 jaarlijks met ingang van 2020.
2. Het college verdeelt het beschikbare subsidiebudget in de volgorde van ontvangst van de aanvragen.

Hoofdstuk 10 Amsterdamse Werkbrigade

Artikel 10.1 - Amsterdamse Werkbrigade

1. Het college houdt een Werkbrigade in stand, als voorziening waar werknemers tijdelijk aan het werk zijn en zich daarbij maximaal ontwikkelen richting regulier werk.
2. Door de Werkbrigade worden werkzaamheden uitgevoerd, zo veel mogelijk in aanvulling op regulier werk en werk in het kader van de sociale werkvoorziening, die bijdragen aan de werkcompetenties en kansen op doorstroom voor de deelnemers.
3. Het college kan een persoon uit de doelgroep die er naar verwachting vooralsnog niet in slaagt regulier werk te vinden, in aanmerking brengen voor een dienstverband in het kader van de Werkbrigade.
4. Bij de start van het dienstverband komt de belanghebbende in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor zes maanden. Bij voldoende inzet van de belanghebbende en de beschikbaarheid van voldoende werk kan het dienstverband tot tweemaal worden verlengd, tot een totale duur van maximaal twee jaar.
5. Er kunnen maximaal 5 inwoners uit Weesp tegelijkertijd in dienst zijn bij de Werkbrigade.

Artikel 10.2 – Premie bij doorstroom vanuit Werkbrigade

1. Het college kan aan de persoon met een dienstverband bij de Werkbrigade die doorstroomt naar een ander dienstverband, een premie toekennen van € 1.250.
2. Bij de uitbetaling van de premie neemt het college het bepaalde in artikel 31, tweede lid, onder j, van de Participatiewet in acht.

Bijlage - Beschrijving van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen (VTA) - januari 2015

Inleiding

De VTA-methodiek is indertijd ontwikkeld bij Pantar Amsterdam en later doorontwikkeld door het Re-integratiebedrijf Amsterdam, onderdeel van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam. Als externe adviseurs zijn de heer L.J. Kooyman, arbeidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging Inovat, en mevrouw M. van Hooff, socioloog en arbeidskundige, nauw betrokken geweest. Met het oog op de invoering van de Participatiewet is verder nauw samengewerkt met het Arbeidskundig Kenniscentrum.

In dit document wordt de werking van de VTA-methodiek beschreven. Dit gebeurt aan de hand van de volgende onderwerpen:

1. Algemene werking van de VTA-methodiek
2. Meting van de loonwaarde



3. Rapportage
4. Uitvoering en training
5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces.

1. Algemene werking van de VTA-methodiek

- VTA beschrijft de normfunctie in hoofdtaken en vervolgens de uitgevoerde functie in hoofdtaken. Er is daardoor snel te zien of er minimale overlap van 60% is, dus een terechte loonwaardemeting kan worden gedaan.
- VTA is een overzichtelijk systeem met een logische indeling. Als het document is ingevuld kan zowel werknemer als werkgever zien hoe de loonwaarde is opgebouwd. Hiermee worden meningsverschillen of discussies voorkomen.
- De VTA-structuur dwingt dat elke score voorzien wordt van argumentatie. Dit draagt bij aan een goede controle door een supervisor.
- VTA heeft veel aandacht voor mogelijke compensatiefactoren voor werkgevers (zie onder 2 - *Additionele kosten*).

2. Meting van de loonwaarde

VTA staat voor Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen. De methode houdt grotendeels de stappen aan van het stappenplan zoals opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De VTA-methodiek is ontwikkeld voor uitvoering door een jobcoach/consulent die reeds bekend is met de werknemer. Dit neemt niet weg dat de VTA-methodiek ook gebruikt kan worden door een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. De methode doorloopt de volgende stappen:

Stap 1: Het vaststellen van de taken die de werknemer verricht en het aandeel van de taken in het totale takenpakket. VTA beperkt het aantal taken tot maximaal vijf.

Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.

Stap 3: Vaststellen van de normen voor de prestaties op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid (zie voor een toelichting op deze bestanddelen onderstaand kader over het theoretische model van VTA).

Stap 4: Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentages van de onder stap 3 vastgestelde normen) van de werknemer op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid.

Het theoretisch model van VTA

VTA gaat uit van vier bestanddelen van loonwaarde: inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid. Inspanning en vaardigheid vormen samen het bestanddeel tempo van het stappenplan uit de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet. VTA kiest voor deze opbouw van het bestanddeel tempo omdat dit aansluit bij de bedrijfskundige norm NEN3147. Die stelt dat $\text{Tempo} = \text{Inspanning} \times \text{Vaardigheid}$. In onderstaande tabel wordt de opbouw van de bestandsdelen toegelicht.

Begrip	Definitie
Tempo Inspanning	Fysieke inspanning, mentale conditie, uithoudingsvermogen
Tempo Vaardigheden	Efficiënt, effectief, overzicht
Kwaliteit	Uitvoering en controle



Inzetbaarheid	Gedrag, omgaan met verandering, aanwezigheid, instructietijd	
----------------------	--	--

Additionele kosten

Naast de loonwaarde benoemt de VTA-methodiek nog verschillende andere factoren die kunnen leiden tot compensatie van de werkgever. Welke factoren dit zijn en welke worden opgenomen in de rapportage is afhankelijk van het gemeentelijk beleid om de plaatsing van werknemers met verminderde capaciteiten te bevorderen.

Proces

Het proces van de loonwaardebepaling bestaat uit drie stappen:

Stap 1: Vooronderzoek

Bij de VTA-methodiek is de uitvoerder van de methodiek de jobcoach/consulent van de werknemer. De uitvoerder stelt bij het tot stand komen van de plaatsing met de werkgever vast wat de normfunctie, functieloon en de hoofdtaken zijn. Bij de toetsing wordt vervolgens de werkelijke functie in hoofdtaken uitgeschreven.

Stap 2: Werkplekbezoek

- **Gesprek met werknemer en observatie:**
De uitvoerder beoordeelt de prestatie van de werknemer door de werknemer te observeren tijdens zijn werk en door de werknemer te interviewen.
- **Gesprek met de werkgever:**
De uitvoerder checkt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer bij de werkgever. De beoordeling wordt doorgesproken met de werkgever. Er wordt doorgevraagd naar argumenten en voorbeelden.

Stap 3: Opstellen van de rapportage en berekenen van de loonwaarde en de loonkostensubsidie.

Terugkoppeling

VTA werkt niet met een vragenlijst maar met een gesprekspuntenlijst die het stappenplan van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet volgt (behalve dat tempo wordt onderverdeeld in Inspanning en vaardigheden). De uitvoerder wordt geacht de wijze waarop hij de vragen formuleert aan te passen aan de behoeften van zijn gesprekspartner.

Berekening

De berekening van de loonwaarde verloopt conform het stappenplan opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

3. Rapportage

De VTA-methodiek werkt met een rapportageformat. Het format bestaat uit de volgende onderdelen:

- **Prestatie van de werknemer op de vier bestanddelen inspanning, vaardigheid, kwaliteit en inzetbaarheid:** per bestanddeel wordt de prestatie van de werknemer op de taken (maximaal vijf) weergegeven. Indien de werknemer niet de gewenste prestatie levert moet de uitvoerder dit toelichten (invullen van dat veld van het format is verplicht bij een score van minder dan 100%).
- **De berekening van de loonwaarde:** middels een tabel wordt duidelijk gemaakt hoe de loonwaarden op de hoofdtaken optellen tot de totale loonwaarde.
- **Tot slot bevat de rapportage een tabel** waarin de loonwaarde van de werknemer wordt



vertaald naar loonkostensubsidie en waarin ook een eventuele aanvullende compensatie die de werkgever kan ontvangen is opgenomen.

Uit de rapportage blijkt hoe de loonwaarde is opgebouwd. In de rapportage wordt per hoofdtaak het oordeel op tempo kwaliteit en inzetbaarheid onderbouwd.

4. Uitvoering en training

De VTA-methodiek is ontwikkeld als methodiek die te gebruiken is door de jobcoach/consulent van de werknemer. Doordat de jobcoach/consulent al bekend is met de klant hoeft deze niet alle informatie uit te vragen. Hij weet immers al veel op grond van kennis van het dossier, gesprekken met werkgever en werknemer en observaties. Dit wil echter niet zeggen dat de methode niet toepasbaar is voor een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. Uitvragen vergt in dat geval wel meer tijd.

De VTA-methodiek kan uitgevoerd worden door HBO-geschoolde consulenten, jobcoaches of arbeidsdeskundigen. Uitvoerders volgens een opleiding van drie dagen. Zodra men de training heeft gevolgd gaat men meelopen met een ervaren collega. Iedere VTA-bepaling wordt getoetst door een deskundige; wanneer er geen opmerkingen meer zijn over de uitvoering kan de medewerker het zelfstandig uitvoeren.

De opleiding bestaat uit:

- Het theoretisch model van VTA
- Werken met het stappenplan
- Observeren
- Gesprekstechnieken

Hulpmiddelen voor de uitvoerder

De VTA-methodiek kent de volgende eigenschappen die goed toepassen van de methodiek gemakkelijker maken:

- De VTA methodiek werkt met een vast rapportageformat dat uitvoerders dwingt om goed na te denken over de onderbouwing van een vaststelling.
- De teammanager neemt alle loonwaardemetingen door. Verschillen in (wijze van) beoordeling tussen uitvoerders kunnen hiermee worden opgespoord.
- De uitvoerders van de loonwaardemethodiek hebben op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten.

5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces

De VTA-methodiek kan niet aan het cliëntvolgsysteem worden gekoppeld.

Aldus vastgesteld in de vergadering van [\[datum \(maand voluit geschreven\)\]](#).

burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp,

A.M. Roos,
gemeentesecretaris

B.J. van Bochove,
burgemeester, wnd.