

Beleidsregels Re-integratie ISD BOL 2023

Het Dagelijks Bestuur van ISD BOL

- gelet op het bepaalde in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers, en
- in aanmerking nemende het bepaalde in de Participatieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ ISD BOL 2023,

BESLUIT:

vast te stellen de volgende: Beleidsregels Re-integratie ISD BOL 2023.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. de wet: de Participatiewet, onderscheidenlijk de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers;
 - b. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het Intergemeentelijk Sociale Dienst Brunssum en Landgraaf;
 - c. de doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en artikel 34 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers;
 - d. de persoon: degene waarvoor loonkostensubsidie wordt uitgekeerd.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Paragraaf 1. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur weigert een voorziening in het kader van deze beleidsregels in ieder geval, indien:
 - a. de niet-uitkeringsgerechtigde of de Anw-er eerder een voorziening krachtens de Participatiewet dan wel de Wet werk en bijstand verwijtbaar heeft beëindigd;
 - b. de persoon niet langer tot de doelgroep van de Participatiewet, dan wel de Participatieverordening behoort.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen, indien:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen dienaangaande niet nakomt;
 - b. de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de participatieverordening;
 - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.

Paragraaf 2. Voorzieningen

Artikel 3. Re-integratietraject

Het dagelijks bestuur kan aan personen uit de doelgroep een re-integratietraject aanbieden. Een dergelijk traject kan bestaan uit activiteiten en voorzieningen als bedoeld in de volgende paragraaf, dan wel uit een combinatie daarvan. Tevoren dient in een plan te worden beschreven welke stappen naar het oordeel van het dagelijks bestuur dienen te worden gezet. Het plan komt in samenwerking met de be-

langhebbende tot stand, maar behoeft niet noodzakelijkerwijs diens instemming. Het plan wordt als bijlage bij de beschikking aan de belanghebbende bekendgemaakt.

Artikel 4. Werken met behoud van uitkering

1. Het dagelijks bestuur kan personen uit de doelgroep de voorziening 'Werken met behoud van uitkering' aanbieden. Deze bestaat uit het werken met behoud van uitkering, gedurende een bepaalde periode.
2. Het doel van 'Werken met behoud van uitkering' kan bijvoorbeeld zijn het vervullen van een stage, het leren functioneren in een arbeidsrelatie, het opdoen van werkervaring, en is steeds gericht op uitstroom naar een reguliere baan.
3. 'Werken met behoud van uitkering' mag maximaal dertien weken worden ingezet, op individuele gronden bij dezelfde werkgever eenmalig te verlengen tot een totaal van maximaal zesentwintig weken.
4. In bijzondere situaties is het toegestaan om nogmaals aan dezelfde persoon 'Werken met behoud van uitkering' aan te bieden bij een andere werkgever, waarbij het bepaalde in het derde lid van overeenkomstige toepassing is.
5. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon alleen, indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en daardoor evenmin verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.
6. In een plan wordt tenminste vastgelegd wat het doel van 'Werken met behoud van uitkering' is, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
7. In een overeenkomst tussen de werkgever en de persoon, bedoeld in het eerste lid, wordt minimaal vastgelegd dat de werkgever ten behoeve van deze persoon de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 5. Loonkostensubsidie

Vaststellen recht op loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur stelt ingevolge artikel 10 c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep die recht heeft op loonkostensubsidie. Deze vaststelling geschiedt met behulp van de methodiek van CompetenSYS.
2. Hierbij gelden de volgende criteria:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, en
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het dagelijks bestuur kan een advies vragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen neemt daarbij de criteria, geformuleerd in het vorige lid, in acht.

Artikel 6. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde.

1. De hoogte van de subsidie wordt door het dagelijks bestuur vastgesteld in een beschikking aan zowel de werkgever als de werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
3. De subsidie wordt maandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld.
4. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
5. De loonwaarde wordt vastgesteld door middel van de methodiek van Competensys.
6. Extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren, de zogenoemde additionele kosten, worden vergoed mits:
 - a. Er ook loonkostensubsidie wordt verstrekt
 - b. De noodzaak en gedegen motivering blijkt uit de loonwaardemeting
7. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door ofwel de werkgever of de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
8. De forfaitaire loonkostensubsidie kan worden ingezet onder de volgende voorwaarden:
 - a. De forfaitaire loonkostensubsidie kan 3 maanden worden ingezet met een optie tot eenmalige verlenging van nog eens 3 maanden.
 - b. Gedurende de periode zoals genoemd in lid 7, sub b dient de loonwaardemeting plaats te vinden.
9. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.

Artikel 7. Weigeren, beëindigen en terugvordering van voorziening loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur kan een voorziening weigeren of beëindigen, indien:
 - a. de persoon niet behoort of niet meer behoort tot de rechthebbenden als bedoeld in artikel 5 van de beleidsregel;
 - b. de persoon zijn verplichtingen dienaangaande niet nakomt;
 - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
 - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. personen door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wel volledig productief zijn.
2. Indien een voorziening krachtens de Participatiewet door een aan de persoon te wijten doen of nalaten is beëindigd.
3. Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het dagelijks bestuur teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 8. Werken met behoud van uitkering in relatie tot de loonkostensubsidie

1. In het kader van de onderhavige beleidsregel is 'werken met behoud van uitkering' voorwaardelijk vóórdat een loonwaardebepaling kan plaatsvinden, waarna de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld.
2. De duur van in lid 1 genoemde 'werken met behoud van uitkering' bedraagt maximaal 13 weken.
3. In de schriftelijk overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:
 - doel van de werkervaringsplaats;
 - duur van de werkervaringsplaats;
 - afspraken over werktijden en verlof;
 - de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
 - de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel);
 - dat aan deze voorziening geen kosten zijn verbonden;
 - dat de werkgever voor de persoon in kwestie de noodzakelijke verzekeringen afsluit;
4. Dit artikel is niet van toepassing bij een forfaitaire loonkostensubsidie of bij de praktijkroute.

Artikel 9. Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op de start van een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van een sociaal isolement.

Artikel 10. Scholing

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan scholing worden aangeboden. Geen scholing of opleiding wordt aangeboden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

1. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn, dan wel dat de loonwaarde stijgt.
2. Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:
 - a. Jobcoaching: bij deze vorm van ondersteuning gaat het primair om systematische ondersteuning waarbij het van belang is dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden niet kan verrichten.
 - b. Overige ondersteuning: Bij deze vorm van ondersteuning gaat het om kortdurende en in omvang beperkte ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling, waaronder werkplekaanpassing.
3. Voor de inzet van jobcoaching zoals genoemd in lid 2, onder a gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Jobcoaching kan alleen worden ingezet als belanghebbende arbeid verricht op een proefplaatsing, werkervaringsplaats of in een dienstbetrekking

- b. Er dient door de werkgever een plan van aanpak ten aanzien van jobcoaching te worden opgesteld waarin het doel wordt gesteld waartoe de jobcoaching moet leiden.
 - c. Het aantal uren job coaching is maximaal 5% van de arbeidsduur per week. Hiervan kan worden afgeweken wanneer er een objectief advies door een derde aan ten grondslag ligt.
 - d. Er wordt een maximum uurtarief gehanteerd welke gelijk is aan het normbedrag zoals gesteld in besluit beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen.
 - e. Minimaal 1 keer per jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De inzet van een jobcoach is maximaal 2 jaar. In specifieke gevallen is het mogelijk jobcoaching na 2 jaar met 1 jaar te verlengen.
4. Voor de inzet van een werkplekaanpassing zoals genoemd in lid 2, onder b geldt dat de noodzakelijkheid dient te worden beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige.

Artikel 12. Verwervingskosten

1. Het dagelijks bestuur kan in het kader van de arbeidsinschakeling kosten vergoeden die verband houden met deelname aan een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening in het kader van deze verordening en die buiten het bereik van de andere voorzieningen liggen, Er dient daarbij sprake te zijn van kosten die naar het oordeel van het dagelijks bestuur in redelijkheid niet voor rekening van betrokkene behoren te komen.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat, indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de persoon toereikend en passend te zijn.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Artikel 13. Budgetplafond

1. Het dagelijks bestuur kan jaarlijks een budgetplafond vaststellen voor de financiering van de aanspraak op de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen. Een dergelijk plafond dient uiterlijk in de eerste maand van het desbetreffende kalenderjaar te worden vastgesteld en gepubliceerd.
2. Indien het plafond is bereikt, dan wel dreigt te worden bereikt in geval van toekenning dan wel continuering van voorzieningen, dan kunnen deze worden geweigerd, dan wel beëindigd.

Artikel 14. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 15. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie ISD BOL 2023.
2. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2023.
3. Intrekken van de beleidsregels Re-integratie ISD BOL 2018.
4. Intrekken van de beleidsregels Loonkostensubsidie ISD BOL 2018.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur d.d. 14 december 2022

De voorzitter,

De secretaris,

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Participatiewet, de loaw en de loaz, alsmede bij de algemene bestuursrechtelijke wetten Awb en Gemeentewet.

Artikel 2. Weigeren en beëindigen van voorzieningen

In het eerste lid van dit artikel wordt een aantal situaties geschetst, waarin het dagelijks bestuur verplicht is om de eerder aangeboden voorziening te beëindigen.

Artikel 3. Re-integratietraject

In artikel 2 wordt aangegeven dat elke voorziening deel dient uit te maken van een plan dat is gericht op verbetering van de arbeidsmarktpositie van de belanghebbende. Een dergelijk plan kan worden aangeduid met de term 're-integratietraject'. Elementair aan deze bepaling is dat een individuele

voorziening een logische stap moet zijn in een gezamenlijke poging van de belanghebbende en het dagelijks bestuur om de belanghebbende dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Uiteindelijk is het overigens wel het dagelijks bestuur aan wie de beslissingsbevoegdheid toekomt. Een voorziening wordt immers aangeboden in de vorm van een (appellabel) besluit.

Artikel 4. Werken met behoud van uitkering

In dit artikel zijn de twee voormalige instrumenten 'werkstage' en 'werken met behoud van uitkering' samengevoegd. Deze instrumenten hadden weliswaar een andere achtergrond, in de praktijk bleken ze erg veel op elkaar te lijken. Daarom is besloten ze in deze beleidsregels in één gezamenlijke bepaling onder te brengen. In alle gevallen gaat het erom te pogen de belanghebbende via daadwerkelijke werkzaamheden dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Daarvoor gelden wel bepaalde randvoorwaarden die eveneens in dit artikel zijn verwoord, waarvan het verbod op verdringing van regulier werk, alsmede het verbod op verstoring van de concurrentieverhoudingen, de belangrijkste zijn. In beginsel is het de bedoeling dat 'Werken met behoud van uitkering' bij één werkgever gedurende maximaal drie maanden wordt ingezet, zo nodig te verlengen met nog eens drie maanden. In uitzonderlijke situaties mag bij een andere werkgever nog eens drie plus drie maanden worden ingezet. Er dient voor elke verlening individueel bekeken te worden hoe noodzakelijk deze wordt geacht. Uitgangspunt dient hierbij te zijn de inschatting van de voortgang inzake de tevoren gestipuleerde doelen ten aanzien van de belanghebbende (en niet de belangen van de werkgever).

Artikel 5. Vaststellen recht op loonkostensubsidie

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

- een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet;
- die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen en is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30-90% bedraagt;
- die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Op Zuid-Limburgse schaal is gekozen voor de methodiek van CompetenSYS voor zowel de diagnose als de loonwaardebepaling.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het dagelijks bestuur zich laten adviseren door:

- de UWV. Het dagelijks bestuur draagt dan de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie die tevens (al of niet) worden ingeschreven in het doelgroepenregister. Op basis van het advies beslist het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
- andere derden. Het dagelijks bestuur draagt de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Op basis van het advies beslist het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 6. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

Lid 1

Het betreft hier een besluit met rechtsgevolgen hetgeen middels een beschikking (met bezwaarclausule) aan de werknemer én werkgever moet worden medegedeeld.

Lid 2

Wanneer een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort beëindigt ISD BOL middels een beschikking de loonkostensubsidie.

Lid 3

Om te voorkomen dat (met name kleine) werkgevers in liquiditeitsproblemen komen omdat men de loonkostensubsidie over een langere termijn moet voorschieten, is voor een maandelijkse uitbetalings-termijn gekozen.

Lid 5

Met toepassing van het loonwaarde-instrument CompetenSYS wordt de hoogte van de loonwaarde, en als afgeleide daarvan, de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld.

Lid 6

Additionele kosten zijn de extra kosten die de werkgever maakt om de werknemer met beperkingen te kunnen laten functioneren en de vastgestelde arbeidsprestatie structureel te laten realiseren. Additionele kosten worden binnen de loonwaardebepaling berekend maar worden buiten de berekening van de kosten loonkostensubsidie gehouden. Deze additionele kosten zijn dus gemiste productieve uren van interne medewerkers omdat zij de medewerker met beperking ondersteunen of begeleiden. De kosten omvatten dus niet de inzet van een jobcoach. Deze additionele kosten worden vergoed vanuit de gedachte dat daardoor geen of minder inzet nodig is van een jobcoach. De consultant dient hier extra alert op te zijn om zoveel mogelijk in te zetten op interne begeleiding.

Lid 7

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct begint bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot loonkostensubsidie indienen bij de gemeente en wordt ambtshalve toegekend.

Lid 8

Het dagelijks bestuur heeft de bevoegdheid om de loonkostensubsidie vast te (laten) stellen op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde dan wel op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf indiensttreding van de werknemer (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Het betreft dus een kan-bepaling. Het dagelijks bestuur kan hiervan afzien als inzet loonwaardebepaling en daadwerkelijke loonkostensubsidie meer passend is voor de betreffende situatie. Dit heeft ook in principe altijd voorkeur. Er zullen zich echter situaties voordoen dat forfaitaire loonkostensubsidie zorgt voor een snellere plaatsing. Ook voorkomt het dat personen die eerst een arbeidsovereenkomst hebben zonder loonkostensubsidie later niet in aanmerking komen om tot de doelgroep te behoren.

Het voordeel van de forfaitaire variant is dat voor mensen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren dus snel en weinig bureaucratisch een loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Dit bevordert een snelle plaatsing op een arbeidsplaats. Daar staat echter tegenover dat niet altijd de voordelen die voor de doelgroep banenafpraak (no-riskpolis, premiekorting) gelden, ook voor deze groep toegankelijk zijn.

Artikel 7. Weigeren, beëindigen en terugvordering van voorziening loonkostensubsidie

In dit artikel wordt aangegeven dat het dagelijks bestuur de voorziening loonkostensubsidie kan weigeren of beëindigen en in welke gevallen dat kan of mogelijk is.

Artikel 8. Werken met behoud van uitkering in relatie tot de loonkostensubsidie

Lid 1

De loonwaarde, en als afgeleide daarvan de hoogte van de loonkostensubsidie, worden vastgesteld aan de hand van 'werken met behoud van uitkering'. Werken met behoud van uitkering is dus voorwaardelijk vóórdat loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie kunnen worden vastgesteld.

Lid 2

De duur van 'werken met behoud van uitkering' is gemaximeerd op 13 weken. In de praktijk is vastgesteld dat deze duur in alle gevallen ruim voldoende is ter vaststelling van de loonwaarde. Veelal zullen 13 weken te lang zijn en kan de loonwaarde binnen een (behoorlijk) kortere duur worden vastgesteld. Alhoewel dit natuurlijk per klant kan verschillen. Een minimale duur is niet vastgesteld, maar aangenomen wordt dat gemiddeld genomen een duur van vier weken de benedengrens vormt.

Lid 3

Lid 3 geeft aan wat er tenminste (in de vorm van een schriftelijke overeenkomst) geregeld moet worden tussen gemeente en werkgever.

Artikel 9. Sociale activering

Aan het begrip 'sociale activering' is in feite niets veranderd. Wel wordt erop gewezen dat intussen ook de zogenaamde 'tegenprestatie' in de wet is opgenomen. Beide zaken kunnen in de praktijk erg dicht bij elkaar liggen. In theorie gaat het echter om andere zaken. Sociale activering dient een eerste stap in de benadering van de arbeidsmarkt te zijn voor personen die daarvan zeer ver afstaan. Dat geldt niet voor de tegenprestatie. Dat is nadrukkelijk een verplichting die op de belanghebbende rust vanwege het enkele feit dat hij een uitkering ontvangt.

Artikel 10. Scholing

Dit artikel dient te worden gezien als een optie in situaties, waarin het dagelijks bestuur van mening is dat scholing een goede optie voor een belanghebbende zou kunnen zijn, terwijl Wsf-gefinancierde opleidingen niet openstaan. Het instrument zal vermoedelijk echter maar weinig worden ingezet.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

Er worden twee vormen van persoonlijke ondersteuning onderscheiden:

1. De voorziening jobcoach. Een jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. Het moet dan gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Overige ondersteuning. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Vervoersvoorzieningen: om naar het werk te reizen, in de vorm van aanpassing van eigen vervoermiddelen of van een vergoeding voor ander vervoer.

- Intermediaire voorzieningen: voor medewerkers met arbeidsvermogen die moeite hebben met zien, horen of bewegen, bijv. doventolk of voorleeshulp.
- Meeneembare voorzieningen: aanpassingen of hulpmiddelen die ook op een andere werkplek gebruikt kunnen worden (en niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf), bijvoorbeeld orthopedische schoenen en brailleleesregels.

Bij een werkplekaanpassing moet er sprake zijn van een noodzakelijke aanpassing/hulpmiddel. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige. Er dient aangetoond zijn dat de werknemer zonder de aanpassing/hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. De aanvraag voor werkplekaanpassing kan zowel door de werkgever als de werknemers worden ingediend. Verder moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer. Daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing.

Artikel 7, lid 3 biedt een overzicht van de voorwaarden voor de inzet van jobcoach. Onder b is het aan de werkgever zelf om te bepalen of hij de uitwerking van het plan van aanpak laat uitbesteden aan bijvoorbeeld de jobcoach. Onder c geldt een maximum aantal uren inzet jobcoach van 5% van de arbeidsduur per week. Dit maximum is vastgesteld om te voorkomen dat de werkgever in samenspraak met de jobcoach hoge bedragen kan vragen zonder objectieve beoordeling. Wanneer er een objectieve beoordeling t.a.v. de inzet van een jobcoach door een onafhankelijke derde is gedaan, kan afgeweken worden van de 5%. Hierbij valt te denken aan een onderzoek en advies uitgevoerd door een arbeidsdeskundige van het UWV.

Artikel 12. Verwervingskosten

Indien een belanghebbende kosten dient te maken voor de deelname aan een voorziening, dan wel voor de deelname aan werk, welke kosten aan de belanghebbende niet anderszins vergoed worden, dan kan hiervoor langs deze weg een oplossing worden gevonden. Het is immers niet de bedoeling dat iemand met een uitkering die zich actief opstelt om onafhankelijk van die uitkering te worden materieel achterblijft bij iemand die een uitkering geniet die dergelijke activiteiten niet verricht. Gedacht dient te worden aan vergoeding van dagelijks noodzakelijke zaken als schoeisel en kleding.

Artikel 13. Budgetplafond

Om sturing op de kosten te houden kan het zinvol zijn om een budgetplafond te hanteren. Verplicht is dit niet. Wel dient een dergelijk plafond vroegtijdig openbaargemaakt te worden. Hier is gekozen voor vaststelling en publicatie uiterlijk in de eerste maand van het jaar, waarop het plafond betrekking heeft.

Artikel 14. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze bepaling behoeft geen toelichting.