

Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. wet: Participatiewet.
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
- c. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
- d. lange afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
- e. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.
- f. startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau.
- g. UWW: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschermt werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in de wet en deze verordening is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de omvang en duur van de voorziening;
 - c. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;
 - d. de aanvraag van en de besluitvorming over loonkostensubsidies en werkgeverspremies;
 - e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - f. de intrekking of wijziging van de beschikking inzake de subsidieverlening of –vaststelling;
 - g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet in-

komensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;

- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Het college vergoedt de naar zijn oordeel noodzakelijke reis- en of onkosten.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever die schriftelijk heeft bevestigd voornemens te zijn een dienstbetrekking van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, met hem aan te gaan.
2. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld.
3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Sociale activering heeft tot (eind-)doel personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8. Detacheringsbaan

1. Het college kan arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen en personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een dienstverband aanbieden.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming.
3. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 9. Begeleiding naar en tijdens werk

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep begeleiding naar en tijdens werk aanbieden.
2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en 27 jaar of ouder is en niet beschikt over een startkwalificatie of die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats ex artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het bevordert de arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk;
 - b. het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon;
 - c. de persoon heeft geen recht op studiefinanciering.

Artikel 11. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Indien een persoon die in aanmerking is gebracht voor het verrichten van additionele werkzaamheden niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.
3. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 100 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 12. Participatievoorziening Beschut Werk

1. Het college kan de voorziening Beschut Werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken doordat bij een traject voor arbeidsbeperkten met bemiddeling naar en plaatsing op een detachingsbaan vanwege in de persoon gelegen factoren geen doorstroom naar dienstbetrekking bij een reguliere werkgever mogelijk is.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college voorzieningen zoals bedoeld in deze verordening inzetten.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod Beschut Werk, legt vast hoeveel plekken voor Beschut Werk de gemeente beschikbaar stelt en draagt zorg voor het beheer van een wachtlijst Beschut Werk die regelt in welke volgorde personen van de wachtlijst in aanmerking kunnen komen voor beschikbare plekken Beschut Werk.

Artikel 13. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening

1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer met een handicap in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven.
2. Onder werknemer met een handicap wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57e jaargang, 26 juni 2014 verstaan: een persoon die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend of die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking

- heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.
3. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.
 4. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.

Artikel 14. Uitsplitsing van taken

Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een lange afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden tot functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken om zijn kans naar toeleiding naar de arbeidsmarkt te vergroten.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan het college persoonlijke ondersteuning (c.q. jobcoaching) op de werkplek in de vorm van systematische begeleiding aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 16. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 17. No-risk polis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-risk polis als:
 - a. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
 - b. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt met inachtneming van artikel 18, vijfde lid van deze verordening;
 - c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente; en
 - e. indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.
2. De no-risk polis dekt ziekteverzuim gedurende de duur van het dienstverband van een werknemer bij dezelfde werkgever, tot een maximum van 24 maanden.
3. De no-risk polis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon, en
 - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
4. UWV voert de no-risk polis namens gemeenten uit. De begunstigde is de werkgever.
5. De no-risk polis betreft een tijdelijke voorziening die geldt totdat een wettelijke basis voor de no-risk polis tot stand is gekomen.

Artikel 18. Werkgeverspremie

1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. Onder kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die:
 - a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; of
 - b. geen startkwalificatie bezit; of
 - c. tussen 18 en 24 jaar, of ouder is dan 50 jaar is; of
 - d. alleenstaande ouder is; of
 - e. in de afgelopen twee jaar zijn opleiding in het voltijds onderwijs heeft voltooid en die zijn eerste reguliere, betaalde betrekking nog niet heeft gevonden; of

-
- f. die behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.
 3. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57e jaargang, 26 juni 2014 verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indienstreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest of gedurende ten minste twaalf maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b t/m e vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer in het voorgaande lid.
 4. a. De werkgeverspremie wordt aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus, verstrekt bij een dienstverband van minimaal zes maanden met een inzet van minimaal 32 uur per week, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
b. De werkgeverspremie wordt aan uitzendbureaus verstrekt bij een uitzendovereenkomst van minimaal 8 uur per week werk voor een periode van minimaal 26 weken, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.
 5. Het college bepaalt de hoogte van de werkgeverspremie.
 6. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie.
 7. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.
 8. Er wordt niet binnen één jaar een werkgeverspremie verstrekt voor eenzelfde functie die niet werd gecontinueerd.
 9. De werkgeverspremie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt. De vacature mag niet zijn ontstaan door afvloeiing.
 10. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.

Artikel 19. 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.
3. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
4. Een arbeidsdeskundige adviseert met behulp van de Dariuz-methodiek het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.
5. Vanaf het moment dat een persoon voor wie het college loonkostensubsidie aan een werkgever toekent ziek wordt, en de werkgever een uitkering op grond van de no-risk polis zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening ontvangt, wordt het recht op loonkostensubsidie opgeschort voor de duur van de uitkering van de no-risk polis.
6. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt terugbetaald door de werkgever aan gemeente.
7. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd.

Artikel 20. Uitstroompremie

1. Het college kan op aanvraag eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze van ouder dan 27 jaar die in een dienstverband van minimaal zes maanden uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze, genoemd in het eerste lid, is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de eerste maand tot en met de twaalfde maand na de indienstreding.
4. Het college bepaalt de hoogte van de uitstroompremie.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 21. Intrekken oude verordening

Op de dag van inwerkingtreding van deze verordening, worden de volgende verordeningen ingetrokken:

- Participatieverordening 2012, gemeente Bergambacht, d.d. 26 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Nederlek, d.d. 25 september 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Ouderkerk, d.d. 28 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Schoonhoven, d.d. 21 juni 2012;
- Participatieverordening 2012, gemeente Vlist, d.d. 12 juni 2012.

Artikel 22. Overgangsrecht

Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening zoals genoemd in artikel 21, behoudt die voorziening. De voorziening wordt geacht een voorziening te zijn op grond van voorliggende Re-integratieverordening gemeente Krimpenerwaard 2015.

Artikel 23. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking één dag na bekendmaking.

Artikel 24. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 19 mei 2015.
de griffier, drs. K.E. Driehuijs
de voorzitter, mr. T.P.J. Bruinsma

Bijlage – beschrijving methodiek van Dariuz loonwaardebepaling

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

Onafhankelijk en objectief

Dariuz brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De arbeidsdeskundige geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie en additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren.

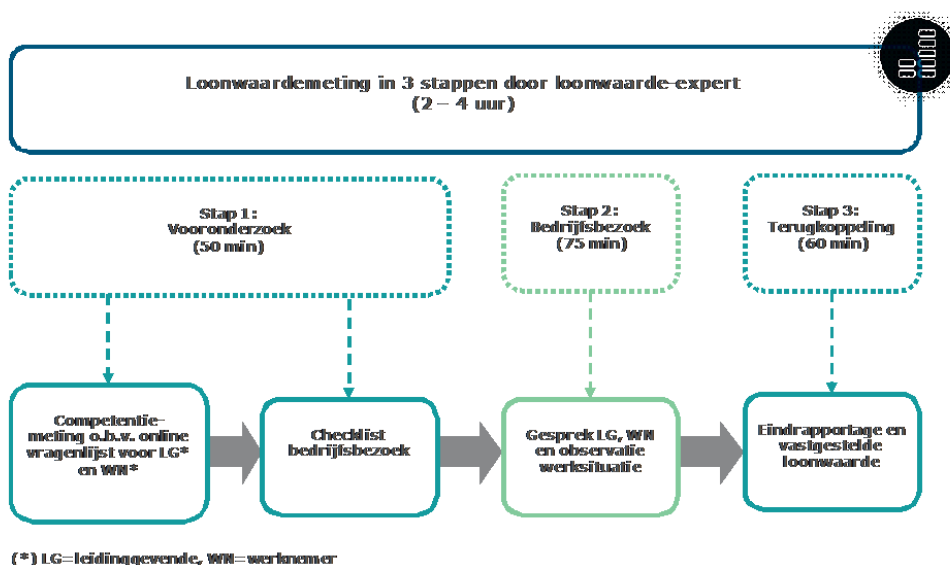
Integratie van techniek en wetenschap staan borg voor een hoge betrouwbaarheid. Dariuz is met UWV het enige loonwaardemeetinstrument dat werkt volgens een landelijk afgesproken begrippenkader en wetenschappelijk is gevalideerd.

De bevindingen van het onderzoek doen een gevalideerde uitspraak over:

- De reguliere normfunctie en het CAO-loon waarmee de werkprestatie is vergeleken
- De werkprestatie in procenten in vergelijking met een reguliere prestatie
- De loonwaarde berekend in Euro's
- De hoogte van additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren
- De verwachte duurzaamheid van de plaatsing
- Advies om duurzaam functioneren te borgen en loonwaarde te verbeteren

Het onderzoek loonwaarde wordt uitgevoerd in drie stappen:

Loonwaarde in 3 stappen



16

Transparant en methodisch

Stap 1: Vooronderzoek

Na aanmelding zoekt Dariuz contact met het bedrijf waar de loonwaarde van een medewerker moet worden vastgesteld. Informatie over de werkwijze wordt verstrekt. Er worden online vragenlijsten beschikbaar gesteld aan de leidinggevende en de medewerker. De beantwoording van deze vragen neemt ca. 25 minuten in beslag. Leidinggevende en de medewerker worden bevraged op gedrag dat bepalend is voor de werkprestatie en de werknemersvaardigheden. Ook worden taken van de functie en de beleving van gezondheid geïnventariseerd.

Het systeem bundelt de bevindingen van de vragenlijsten waarmee het een werkblad genereert dat dient als checklist voor het bedrijfsbezoek. Het werkblad berekent in concept reeds de loonwaarde en geeft ook aan of de plaatsing naar verwachting duurzaam is. Het systeem signaleert welke uitkomsten

voldoende betrouwbaar zijn en welke uitkomsten aandacht vragen in het bedrijfsbezoek. De arbeidsdeskundige kan hiermee efficiënt en gericht gesprekken voeren tijdens het bedrijfsbezoek. Indien uit het vooronderzoek blijkt dat de gegenereerde informatie over de hele linie betrouwbaar is en deze overeenstemt met beschikbare dossierinformatie van de klant, kan de arbeidsdeskundige besluiten om direct te vervolgen met stap 3. In de praktijk zal dit vaker mogelijk zijn bij herhaalmetingen.

Stap 2: Bedrijfsbezoek

De arbeidsdeskundige neemt interviews af met de leidinggevende (ca. 40 min.) en de medewerker (ca. 20 min). Hij bezoekt de werkplek (ca. 15 min). In de interviews verifieert de arbeidsdeskundige de informatie van het werkblad uit het vooronderzoek. Hij legt focus op de uitkomsten die in het werkblad onvoldoende eenduidig waren. Daarnaast verzamelt hij informatie over de werkomgeving en de reguliere eisen in de functie. Volgens een gesprekstechniek waarin de arbeidsdeskundige is getraind achterhaalt deze in welke mate scores al dan niet aanpassing behoeven.

Stap 3: Rapportage en terugkoppeling

De bevindingen uit het bedrijfsbezoek worden verwerkt in Dariuz. Door middel van een vragenlijst vult de arbeidsdeskundige de informatie die beschikbaar was uit het vooronderzoek aan en past hij zonnig scores aan. Het systeem genereert een rapport dat opent met een samenvatting waarin antwoord wordt gegeven op de 6 vragen die eerder zijn vermeld.

De Productiviteit wordt berekend naar tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Het gewicht dat elk element heeft in de berekening is afhankelijk van de eisen in het werk. Doet het werk veel appèl op efficiëntie of bijvoorbeeld juist het tempo etc. De score van de medewerker op de 3 elementen wordt toegelicht aan de hand van concreet gedrag in werk. De Inzetbaarheid (netto productieve tijd) wordt berekend aan de hand van extra begeleidingstijd en/of extra pauzes. De Werkprestatie wordt berekend door de Productiviteit van de medewerker te vermenigvuldigen met diens Inzetbaarheid. De loonwaarde wordt tenslotte berekend door de volgende rekensom: Brutoloon normfunctie x deeltijdfactor x Werkprestatie.

Daarnaast geeft de rapportage inzicht in de additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren. Dit zijn o.m. de extra begeleidingskosten, extra scholing of extra aanpassingen in het werkproces.

De stappen in het werkproces en berekeningen stemmen overeen met het landelijk begrippenkader dat in samenwerking met AKC, UWV en DWI Amsterdam is vastgesteld. Deze voldoen aan de kaders die nu bekend zijn van de landelijke werkkamer en het ministerie van SZW.