

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen, Jobcoach en Proefplaatsing gemeente Dantumadiel

Burgemeester en wethouders van de gemeente Dantumadiel;
gelezen de:

Participatiewet; Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers; Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; Algemene wet bestuursrecht;

b e s l u i t e n :

Op 19 januari 2016 vast te stellen de volgende drie beleidsregels:

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen, Jobcoach en Proefplaatsing

Artikel 1. begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;

Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a);

College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeenten Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog;

Proefplaatsing: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;

Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken.

Artikel 2. Vervoersvoorziening

De kandidaat met een arbeidsbeperking die een baan vindt en die door zijn/haar beperking niet zelfstandig kan reizen en/of niet zelfstandig gebruik kan maken van het openbaar vervoer, kan bij de gemeente een vervoersvoorziening aanvragen.

Om voor een vervoersvoorziening in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:

1. noodzakelijkheid;
2. alleen voor woon/werk verkeer;
3. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeente Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog;
4. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
5. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
6. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende een proefplaatsing;
7. een eventuele vervoersvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te kennen vervoersvoorziening;
8. de kandidaat kan geen aanspraak maken op een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld vervoersvoorziening WMO, UWV of via een zorgverzekeraar; en
9. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
10. de kosten van de vervoersvoorziening moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere meegewogen:
11. de kosten van de vervoersvoorziening. Alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed;

- 12 de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
- 13 de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.

Artikel 3. Werkplekaanpassing

Is voor de kandidaat met een arbeidsbeperking een aanpassing van de werkplek noodzakelijk om zijn/haar werk uit te voeren, dan kan hiervoor een aanvraag worden ingediend bij de gemeente. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:

1. noodzakelijkheid (de werkplekaanpassing is nodig om de kandidaat zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren);
2. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeenten Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog;
3. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
4. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet;
5. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt;
6. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
7. algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden ook niet vergoed. Hiervan is sprake indien van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
8. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord;
9. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
10. de kosten van de werkplekaanpassing. Deze zijn gemaximeerd op 50% van de toegekende loonkostensubsidie op jaarbasis;
11. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
12. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de kandidaat gaat werken.

Artikel 4. Meeneembare voorzieningen en doventolk

Is een meeneembare voorziening en/of doventolk noodzakelijk voor de kandidaat met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, dan wordt aansluiting gezocht bij:

1. De 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015'; en
2. De 'Landelijke regeling tolkvoorziening voor mensen met een zintuiglijke beperking 2015'.
3. Aanpassingen in deze landelijke regelingen werken door in deze beleidsregel.
4. Een professional beoordeelt of een meeneembare voorziening en/of doventolk mogelijk noodzakelijk is/zijn, voordat hij het aanvraagformulier voor de landelijke regeling ondertekend.
5. Om voor een werkplekaanpassing in aanmerking te komen moet aan alle onderstaande voorwaarden worden voldaan:
6. noodzakelijkheid;
7. de kandidaat is woonachtig binnen de gemeenten Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog;
8. de kandidaat behoort tot de doelgroep van de Participatiewet;
9. de kandidaat behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet ;
10. er sprake is van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een meeneembare voorziening en/of doventolk gedurende de proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat na de proefplaatsing er een arbeidsovereenkomst volgt.

Artikel 5. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na publicatie.

Artikel 7. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: *Beleidsregel Werknemersvoorzieningen Participatiewet 2016*.

Beleidsregels Werknemersvoorzieningen, Jobcoach en Proefplaatsing

Artikel 1. Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;

Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a);

College: het college van burgemeester en wethouders van de Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog

Proefplaatsing: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;

Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken;

Jobcoaching: de begeleiding van de kandidaat en werkgever op de werkvloer;

Artikel 2. doel Jobcoaching

Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 3. Doelgroep van Jobcoaching

Jobcoaching kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:

1. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.
2. Personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren maar voor wie het wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

Artikel 4. Soorten jobcoaching

Jobcoaching kan worden verricht door een:

1. eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling;
2. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern bureau;
3. interne jobcoach: in dienst van de werkgever.

Het is uitgesloten dat er voor dezelfde kandidaat tegelijkertijd een eigen jobcoach wordt ingezet en een subsidie voor de interne jobcoach wordt gegeven.

Artikel 5. Kerntaken en verantwoordelijkheden

Een jobcoach begeleidt een kandidaat als genoemd in artikel 3 gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek.

De jobcoach begeleidt naast de kandidaat ook de werkgever.

Artikel 6. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

De externe jobcoach/ eigen jobcoach heeft/is:

1. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
2. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald; of
3. in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach.
4. De organisatie die de externe of eigen jobcoach levert onderschrijft de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.
5. De interne jobcoach heeft/is:
6. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;

7. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
8. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
9. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 7. Moment

De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, wanneer van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing.

Artikel 8. voorwaarden met betrekking tot jobcoaching

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat jobcoaching kan worden ingezet:

1. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden.
2. er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur.

Artikel 9. Duur, intensiteit en wijze van inzet jobcoaching

1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel de begeleidingsniveaus "1" en "2" ingezet.
2. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
3. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het tweede lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
4. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen.
5. Mocht het begeleidingsniveau "2" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.
6. De kosten van jobcoaching zijn eveneens voor eigen rekening van de werkgever wanneer jobcoaching na 3 jaar nodig blijft.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treden in werking op de eerste dag na publicatie.

Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: *Beleidsregel Jobcoach Participatiewet 2016*

Beleidsregel Proefplaatsing

Artikel 1. Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels en uitvoeringsinstructies worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;

Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a);

College: het college van burgemeester en wethouders van de Dantumadiel, Dongeradeel, Kollumerland c.a., Ferwerderadiel en Schiermonnikoog;

Proefplaatsing: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;

Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken.

Artikel 2. Doelgroep van de proefplaatsing

In aanmerking komt de kandidaat als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 1, 2, 3, 5 of 6 en die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 3. Doel van de proefplaatsing

Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

Met behoud van uitkering beoordelen of er een goede match valt te maken tussen kandidaat, het werk en de werkgever met als doel duurzame uitstroom naar regulier werk.

Artikel 4. Voorwaarden met betrekking tot de proefplaatsing.

Het college kan aan een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden met behoud van uitkering.

Een proefplaatsing kan alleen plaatsvinden als de werkgever de intentie heeft de kandidaat na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van tenminste 26 weken aan te bieden.

De duur van de proefplaatsing wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat.

Artikel 5. Toestemming en additionele werkgeverslasten

Gedurende de proefplaatsing krijgt de kandidaat toestemming te werken met behoud van uitkering.

De werkgever krijgt geen vergoeding voor additionele werkgeverslasten.

Wanneer de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan aan de kandidaat een onkostenvergoeding worden verstrekt.

Artikel 6. Overeenkomst tot proefplaatsing

In een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, kandidaat en gemeente wordt tenminste het doel van de proefplaatsing vastgelegd, namelijk dat na deze periode een arbeidscontract met een minimumperiode van 26 weken wordt aangeboden, alsmede wie de begeleider van de kandidaat is.

De overeenkomst wordt vastgelegd in een intentieverklaring tussen werkgever, kandidaat en gemeente.

Artikel 7. Concurrentieverhouding.

Het college plaatst een kandidaat alleen wanneer door plaatsing de concurrentie-verhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en wanneer door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.

Artikel 8. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 9. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na publicatie

Artikel 10. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregel proefplaatsing Participatiewet 2016.