

Gemeente Dinkelland; Uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet

Het college van burgemeester en wethouders van Dinkelland;
Gelet op het bepaalde in artikel 4 lid 2 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2015
besluit:
vast te stellen het
Uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016

Paragraaf 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. **Anw -er**: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- b. **doelgroep loonkostensubsidie**: personen als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e. van de wet, te weten personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- c. **loonwaarde bepaling**: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- d. **niet-uitkeringsgerechtigde**: persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
- e. **re-integratie voorzieningen**: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- f. **verordening**: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2015;
- g. **wet**: Participatiewet.

Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen geldend voor Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Artikel 2 Beperking voor wat betreft aan te bieden voorzieningen

1. Het college kan op aanvraag aan Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratievoorzieningen aanbieden, uitsluitend met inachtneming van de beperkingen en overige bepalingen van deze paragraaf.
2. De re-integratievoorzieningen, die aan hen kunnen worden aangeboden, zijn beperkt tot:
 - a. groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - b. ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Het college kan, indien daarvoor bijzondere aanleiding bestaat, andere re-integratievoorzieningen dan bedoeld in lid 2 van dit artikel aanbieden. Daarbij wordt uitgegaan van de goedkoopste adequate voorziening.
4. De beperking als bedoeld in lid 2 van dit artikel is niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.
5. Voor het aanvragen dient de belanghebbende gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Met de belanghebbende die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven, daaronder begrepen de rechten en verplichtingen volgend uit de artikelen 3 en 4.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

1. Het college verlangt van de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder met een inkomen hoger dan 120% van de bijstandsnorm een bijdrage in de kosten van de voorziening indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel.
2. De eigen bijdrage is een bedrag ter hoogte van een percentage van 10% van het netto jaarinkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 120% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

1. Indien de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde die gebruik maakt van een voorziening, de verplichtingen zoals genoemd in de afgesloten trajectovereenkomst verwijtbaar niet of onvoldoende na-

- komt, kan het college het door de gemeente gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt.
 3. Kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de belanghebbende verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd.
 4. Het college stelt de hoogte van het terugvorderingsbedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie.
 5. Het college verhaalt de kosten van invordering op de belanghebbende.

Paragraaf 3 Algemene bepalingen

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Het college kan voorafgaand aan een re-integratietraject een onderzoek (laten) doen naar de belastbaarheid van de belanghebbende ten aanzien van het verrichten van werkzaamheden.

Artikel 6 Vergoeding van werkgever bij proefplaats of werkstage

1. Het college kan bij toepassing van een proefplaats of werkstage ten behoeve van de belanghebbende een vergoeding bedingen van de werkgever bij wie de proefplaatsing of werkstage plaatsvindt.
2. Deze vergoeding bedraagt maximaal 30% van het wettelijk minimumloon, waar de uitkeringsgerechtigde gezien zijn leeftijd en ureninzet bij regulier betaald werk recht op zou hebben.

Artikel 7 Loonkostensubsidie

1. Het college kan op aanvraag van een werkgever loonkostensubsidie verstrekken ten behoeve van arbeidsplaatsen die worden vervuld door personen waarvan is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college bepaalt de loonkostensubsidie nadat de loonwaarde is vastgesteld.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
6. De loonkostensubsidie moet worden aangevraagd uiterlijk drie maanden na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de loonkostensubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
7. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens na afloop van het kalenderjaar vast op basis van de door het college te bepalen en door de werkgever aan te leveren documenten.
8. Het college kan voorschotten verstrekken na overlegging van kopieën van de loonstroken.

Artikel 7a Bemiddelingssubsidie

1. Het college kan een tussenpersoon die een werkzoekende als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a, van de Participatiewet die een uitkering van de gemeente ontvangt na aanmelding naar betaald werk bemiddelt een bemiddelingssubsidie verstrekken.
2. De bemiddelingssubsidie kan worden verstrekt aan een tussenpersoon die op basis van no cure no pay afspraken voor bemiddeling van werkzoekenden met het college heeft gemaakt.
3. De hoogte van de bemiddelingssubsidie wordt gebaseerd op het aantal contract uren en duur van het arbeidscontract dat de werkzoekende wordt aangeboden.
4. De bemiddelingssubsidie is volgens de volgende systematiek opgebouwd:
 - a. € 300,- bij het opleveren van een arbeidscontract van ten minste 18 uur per week, voor de duur van minimaal 3 maanden;
 - b. € 600,- bij het opleveren van een arbeidscontract van ten minste 36 uur per week, voor de duur van minimaal 3 maanden;
 - c. € 700,- bij het opleveren van een arbeidscontract van ten minste 18 uur per week, voor de duur van minimaal 6 maanden;

- d. € 1.400,-- bij het opleveren van een arbeidscontract van ten minste 36 uur per week, voor de duur van minimaal 6 maanden.
5. Voor het aanvragen van de bemiddelingssubsidie dient de tussenpersoon gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld.
6. Vaststelling en betaling van de bemiddelingssubsidie vindt plaats nadat de prestatie uit lid 3 van dit artikel is geleverd. De tussenpersoon dient in ieder geval een kopie van de opgeleverde arbeidsovereenkomst aan te leveren. Er wordt geen voorschot verstrekt.
7. Combinatie van de bemiddelingssubsidie met andere re-integratievoorzieningen is mogelijk.

Artikel 8 (reserve)

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en waarbij vaststaat dat de betreffende ondersteuning noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van inzet jobcoaching vast te stellen, kan het college een arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de ondersteuning niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
3. Om in aanmerking te kunnen komen voor jobcoaching dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. het moet gaan om systematische ondersteuning gedurende de van toepassing zijnde periode;
 - b. er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot een dienstverband / arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de werkstage of proefplaatsing;
 - c. de ondersteuning kan zowel individueel als in groepsverband aangeboden worden.
4. De noodzaak van de voorziening persoonlijke ondersteuning wordt ieder half jaar herbeoordeeld. Op basis van deze herbeoordeling kan de ondersteuning steeds met een halfjaar verlengd worden tot maximaal 2 jaar in totaal. Een verlenging van deze ondersteuning na 2 jaar kan uitsluitend plaatsvinden op aanvraag, tot maximaal totaal 3 jaar. Ook dan zal de noodzaak beoordeeld worden. De mate van begeleiding wordt bepaald door de arbeidsdeskundige. Deze beoordeelt aldus de noodzaak, de duur en de omvang van de betreffende voorziening.
5. Jobcoaching wordt geregeld door het college. De werkgever kan hiervoor een voorstel indienen. Naast het inhuren van een jobcoach kan de werkgever er ook voor kiezen om eigen personeel op te leiden als jobcoach. Het college kan de kosten hiervan geheel of gedeeltelijk vergoeden.
6. Toekenning van de voorziening jobcoaching vindt uitsluitend plaats op aanvraag van de werkgever. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.
7. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen een licht- en midden ondersteuningsregime (afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer).
8. De vergoeding sluit aan bij de vergoedingen die het UWV hanteert voor jobcoaching en bedraagt maximaal:

Begeleidingsniveau	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Eventueel 5de ½ jaar	Eventueel 6de ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

Het betreft hier maximale bedragen per half jaar exclusief eventuele verschuldigde BTW op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld. Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Het college past deze bedragen aan, overeenkomstig de door het UWV gehanteerde tarieven voor jobcoaching.

Artikel 10 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en waarbij vaststaat dat de betreffende aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is.
2. Om de noodzaak van een werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden in redelijkheid te verrichten. Werkgever en werknemer moeten het erover eens zijn dat deze aanpassing noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden en om tot een maximale prestatie te kunnen komen.
3. Om in aanmerking te komen voor een werkplekaanpassing dient ook aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:
 - a. daar waar mogelijk wordt in principe gekozen voor een verhuisbare aanpassing (meeneembare voorziening);
 - b. er moet sprake zijn van de intentie van de werkgever tot een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het behoort tot de mogelijkheden werkplekaanpassing al toe te kennen gedurende de werkstage of proefplaatsing.
 - c. de werkgever niet zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren, op basis van wat gangbaar is in het bedrijfsleven, worden niet vergoed.
5. Het college biedt de meest adequate, kwalitatief verantwoorde en goedkoopste oplossing.
6. De kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel 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:
 - a. de kosten van de werkplekaanpassing,
 - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
 - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren dat de persoon gaat werken; en
 - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.
7. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
8. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag. Hiervoor is een aanvraagformulier beschikbaar.

Paragraaf 4 Inwerkingtreding, overgangsrecht en citeertitel

Artikel 11

De beleidsregel re-integratieverordening WWB wordt ingetrokken.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking op de dag na de bekendmaking en heeft terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2016.

Artikel 13 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016.

*Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders
in de vergadering van 1 maart 2016,
Burgemeester en wethouders van Dinkelland,
loco-secretaris, de burgemeester
E.M. Grobben, mr. R.S. Cazemier*

Bijlage

Toelichting op het Uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2015.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Niet-uitkeringsgerechtigden zijn geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een jongere werkzoekenden afkomstig van een PrO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het VSO, PrO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de Niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld. Bij het aanbieden van een voorziening wordt gebruik gemaakt van een trajectovereenkomst waarin de verplichtingen over en weer zijn opgenomen.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat landelijk veelal gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel) met een inkomen hoger dan 120% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het inkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 120% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

Van Anw-erAnw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden kan verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Tevens mag van de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen.

Wanneer de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door de gemeente gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt. Kosten van de voorziening die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen, kunnen altijd geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Dit geldt niet voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage.

Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 6 Vergoeding van werkgever bij proefplaats of werkstage

Het plaatsen van een uitkeringsgerechtigde op een proefplaats of werkstage betreft geen werk, maar een voorziening in het kader van re-integratie. Als er wel sprake is van werk (juridisch gelijk te stellen aan het aanwezig zijn van een arbeidsovereenkomst) is het wettelijk minimumloon van toepassing en heeft betrokkene tegenover zijn werkgever aanspraak op het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag. Toch ziet het college in voorkomende gevallen graag de mogelijkheid om een vergoeding van de werkgever te kunnen vragen, die een duidelijk profijt heeft van de uitkeringsgerechtigde op een proefplaats of binnen een werkstage. De vergoeding zal duidelijk lager moeten zijn dan het wettelijk minimumloon. Als dat niet het geval zou zijn, zou van de werkgever immers in plaats van bijvoorbeeld een proefplaats, een reguliere proefperiode kunnen worden gevraagd.

Als het college besluit om van de werkgever een vergoeding te verlangen, dan hoeft er dan ook geen rekening te worden gehouden met het wettelijk minimumloon. Als het college een vergoeding van de

werkgever gaat verlangen, dient zij wel goed op te letten dat zij zich niet op glad ijs begeeft voor de bepaling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De HR toetst aan de voorwaarden van 7:610 BW: o.a. de looncomponent. Vandaar dat het aanbeveling verdient om terughoudend te zijn met het aanbieden van een gerichte stagevergoeding. Een onkostenvergoeding is in ieder geval wel mogelijk. De nadruk ligt bij een werkstage en ook bij de proefplaatsing, bij het opdoen van werkervaring en kennis. Dus ook bij het aanbieden van een proefplaatsing dient met een vergoeding terughoudend te worden omgegaan. Daarom wordt de te vragen vergoeding beperkt tot maximaal 30% van het wettelijk minimumloon.

Artikel 7 Loonkostensubsidie

Artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 beschrijft de nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Hierbij is het van belang dat ook onderzoek plaats vindt naar een mogelijke aanspraak op mobiliteitsbonus.

Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Tubbergen in dienst neemt.

Artikel 7a Bemiddelingssubsidie

Het college kan een tussenpersoon die een werkzoekende uit de doelgroep naar betaald werk bemiddelt een bemiddelingssubsidie verstrekken.

Aanspraak op de vergoeding is mogelijk, als de werkzoekende door het college is aangemeld voor bemiddeling bij de desbetreffende tussenpersoon.

De tussenpersoon die zich voor deze bemiddelingsinspanning meldt bij het college, wordt voor de inzet om uitstroom naar regulier werk voor mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren beloofd op basis van no cure no pay afspraken. Nadere regels voor deze bemiddelingssubsidie, alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze subsidie kan worden verstrekt zijn hiervoor benoemd.

Omdat de toekomstige werkgever waarschijnlijk meer dan gemiddeld zal moeten investeren om tot de gewenste productiviteit te komen is inzet van de bemiddelingssubsidie in combinatie met andere re-integratievoorzieningen zoals indienstnemingsubsidie, loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning, etc. ook mogelijk. In die gevallen dat de tussenpersoon zelf het werkgeverschap op zich neemt, komt deze uiteraard ook voor de betreffende subsidies in aanmerking.

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Een jobcoach begeleidt een persoon die jobcoaching ontvangt (werknemer) met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Met "structurele functionele beperking" is bedoeld dat en langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.

Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) heeft ten 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 (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid1, sub e van de Participatiewet.
- personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de WSW-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens jobcoaching kan worden ingezet:

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Indien er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat, kan jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
- er is sprake van een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

Moment van inzet jobcoach

De jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Duur en intensiteit van de inzet & wijze van inzet

Voor de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveaus "licht" en "midden" die het UWV hanteert. Het begeleidingsniveau kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor jobcoaching. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever indien jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument jobcoaching met nog een twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod jobcoaching vanuit het UWV.

Begeleidingsniveau	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

- De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
- Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht of midden) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de jobcoach(organisatie)/werkgever.
- Wanneer de werkgever besluit zelf een jobcoach in te huren bij een jobcoachorganisatie dan worden hieraan de volgende eisen gesteld:
De jobcoach heeft/is:
 - a) een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b) aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c) aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
 - d) voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 10 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie vanwege de ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek kan de werknemer voor de aanschaf daarvan aanspraak op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het belang dat de aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die aanpassing of hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.

In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:

"Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."

Dit artikel verwijst naar de uitvoering van deze afspraken.