

Gemeente Tubbergen; Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2017

Het college van burgemeester en wethouders van Tubbergen;
gelet op artikel 4 lid 1 van de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2017;
besluit:
vast te stellen het:

Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2017 Paragraaf 1 Begripsomschrijvingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. verordening: de re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2017;
- b. anw-er: een persoon met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- c. niet-uitkeringsgerechtigde: persoon als bedoeld in de wet, artikel 6, eerste lid onder a;
- d. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in de wet, artikel 7, eerste lid, onderdeel a, of personen zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, dan wel het minimum-uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- e. re-integratie voorzieningen: voorzieningen gericht op regulier werk als bedoeld in de verordening;
- f. loonwaarde bepaling: het verkrijgen van inzicht in de competenties en het functioneren van een werknemer;
- g. no-riskpolis: een verzekering die de loonkosten doorbetaald van een werknemer met een garantiebaan.
- h. beschutte baan: een dienstbetrekking overeenkomstig de participatievoorziening beschut werk conform artikel 10b van de Participatiewet.
- i. geïndiceerde: een inwoner uit de gemeente Tubbergen die volgens een advies van het UWV uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
- j. geïndiceerde jongere: persoon die ten tijde van de indicatiebeschikking nog geen 27 jaar is.
- k. uitvoeringsorganisatie: privaatrechtelijke rechtspersoon die door het college is aangewezen ten behoeve van de uitvoering van het werkgeverschap voor de beschutte banen.
- l. wachtlijst: overzicht van een ingezetenen die, geen beschutte dienstbetrekking hebben en op basis van een door de gemeente afgegeven beschikking beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden.

Paragraaf 2 Beperkingen

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

1. Het college kan aan anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden re-integratie voorzieningen aanbieden om daarmee arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
2. De re-integratie voorzieningen die kunnen worden aangeboden zijn bij voorkeur:
 - a. groepsgerichte activiteiten en begeleiding;
 - b. ondersteuning bij het vinden van een werkstage, proefplaatsing of regulier werk.
3. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen anders dan bedoeld in lid 2 van dit artikel 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.
4. De beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.
5. Een re-integratie voorziening moet worden aangevraagd bij het college.
6. Met de anw-er of niet uitkeringsgerechtigde die een re-integratievoorziening krijgt aangeboden wordt een trajectovereenkomst afgesloten waarin de rechten en verplichtingen over en weer zijn weergegeven.

Artikel 3 Terugvordering ANW-er's en niet uitkeringsgerechtigden

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 nakomt, kan het college het door haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
2. Geen terugvordering vindt plaats als:
 - a. alle verwijtbaarheid ontbreekt,
 - b. door de gemeente geen actie ondernomen wordt de anw-er of nuggen te houden aan zijn trajectverplichtingen.
3. 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 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 belanghebbende.

Paragraaf 3 Algemene voorzieningen

Artikel 4 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 5 Loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie aan werkgevers is mogelijk 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. Zolang het college de loonwaarde nog niet heeft vastgesteld kan er gebruik worden gemaakt van de forfaitaire loonkostensubsidie met een maximum van 50% van het WML
4. 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
5. 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 werkgeverlasten.
6. 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.
7. Het college stelt de loonkostensubsidie telkens na afloop van het kalenderjaar of overeengekomen periode 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 een kopie van de eerste originele loonstrook.
9. De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingen.

Artikel 6 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

1. Jobcoaching kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet 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.
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 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 kan geregeld worden door de gemeente of door de werkgever.
 6. Toekenning van de voorziening jobcoaching, vindt uitsluitend plaats op aanvraag.
 7. Het college besluit, op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de noodzakelijke ureninvestering is. Daarbij gelden onderstaande bedragen als maximumbedragen die geïnvesteerd kunnen worden in jobcoaching, waarbij er onderscheid wordt gemaakt tussen een licht en midden/zwaar ondersteuningsregime (afhankelijk van ondersteuningsbehoefte van de werknemer).
 8. De vergoeding bedraagt:

Begeleidings-niveau	Proefplaatsing max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 675,-	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-
Midden/Zwaar	€ 1.125,-	€ 2.250,-	€ 2.250,-	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-

Begeleiding in uren	Proefplaatsing max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Opt i oneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	9	18	18	9	9	9	9
Midden/Zwaar	15	30	30	18	18	9	9

Artikel 7 Werkplekaanpassing

1. Werkplekaanpassing kan ingezet worden wanneer de werkgever een werknemer in dienst neemt die behoort tot de doelgroep Participatiewet 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 medisch advies dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen. Er is sprake van noodzaak wanneer de werknemer zonder de aanpassing of hulpmiddel niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten. Bovendien moet er een behoefte zijn aan deze ondersteuning vanuit zowel werkgever als werknemer.
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 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, op voorwaarde dat schriftelijk de intentie is verstrekt dat na deze periode er een arbeidsovereenkomst volgt;
 - c. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een besluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing.
4. Algemeen gebruikelijke werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren worden niet vergoed. Hiervan is sprake indien:
 - a. van de werkgever, op basis van wat gangbaar is in de betreffende bedrijfsbranche, verwacht mag worden dat hij de investering zelf doet; en
 - b. de gemeente biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord.
5. 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.

6. De werkplekaanpassing wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In specifieke gevallen kan besloten worden de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken.
7. Toekenning van de voorziening werkplekaanpassing, vindt uitsluitend plaats op aanvraag.

Artikel 8 Reiskosten

1. Het college kan ter bevordering van re-integratie aan personen die behoren tot de doelgroep Participatiewet een reiskostenvergoeding toekennen.
2. Reiskosten kunnen worden vergoed indien de reisafstand tussen het woonadres en de onderwijsinstelling ten minste vijf kilometer bedraagt.
3. Als blijkt dat iemand nooit zou kunnen fietsen dan is het onafhankelijk van het aantal kilometers.
4. Indien uit medisch onderzoek, uitgevoerd door een door de gemeente te bepalen onafhankelijke organisatie, blijkt dat belanghebbende niet staat is om te fietsen, kan het college besluiten de duur van de reiskostenvergoeding te continueren tot maximaal de duur van het inburgeringstraject, opleiding of re-integratietraject.
5. Wanneer belanghebbende in deeltijd scholing volgt, dan worden de reiskosten vastgesteld op basis van het gemiddeld aantal dagen per week.
6. Reiskosten worden maandelijks uitbetaald op basis van aanwezigheidsbewijs alsmede bewijsstukken van de gemaakte reiskosten.
7. Reiskosten worden vergoed op basis van de goedkoopste wijze van reizen met het openbaar vervoer.

Artikel 9 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

1. Het college brengt geïndiceerden in aanmerking voor een beschutte baan bij de daarvoor aangevoerde uitvoeringsorganisatie overeenkomstig hun voorrang volgens lid 7 van dit artikel.
2. Het college plaatst de geïndiceerde ingezetene op de wachtlijst binnen 8 weken nadat deze daarvoor in aanmerking komt, en doet hiervan mededeling aan de belanghebbende.
3. De plaatsing op de wachtlijst vervalt met ingang van de dag waarop:
 - a. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking is ingetrokken;
 - b. de indicatiebeschikking of herindicatiebeschikking vervalt;
 - c. de belanghebbende een beschutte baan heeft;
 - d. de belanghebbende geen ingezetene meer is;
 - e. de belanghebbende niet beschikbaar is om een beschutte baan te aanvaarden.
4. Het college doet van het vervallen van de plaatsing op de wachtlijst mededeling aan de belanghebbende.
5. Op diens verzoek informeert het college de belanghebbende binnen 2 weken over diens plaats op de wachtlijst.
6. De wachtlijst kent de volgende categorieën in volgorde van afnemende prioriteit:
 - a. geïndiceerde jongeren;
 - b. geïndiceerden met een Participatiewet uitkering;
 - c. overige geïndiceerden.
7. Binnen elke categorie als genoemd in het vorige lid, geldt de volgorde waarin de indicatiebeschikking is afgegeven.

Paragraaf 4 Slotbepaling

Artikel 11 Intrekking oude regeling

Het uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016 wordt met terugwerkende kracht per 1 juli 2017 ingetrokken.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Dit uitvoeringsbesluit treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2017.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van het uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016 en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit, worden aangemerkt als besluiten krachtens dit uitvoeringsbesluit.
2. Indien vóór het tijdstip van inwerkingtreding van dit uitvoeringsbesluit een aanvraag om een beschikking op grond van het uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016 gemeente is ingediend waarop nog niet is beslist, wordt daarop dit uitvoeringsbesluit toegepast.

3. Indien toepassing van lid 2 van dit artikel leidt tot benadeling van de werkloze werkzoekende dan is de oude regeling van toepassing.

Artikel 14 Citeertitel

Dit uitvoeringsbesluit kan worden aangehaald als: Uitvoeringsbesluit re-integratieverordening Participatiewet gemeente Tubbergen 2017.

Tubbergen, 30 januari 2018

Burgemeester en wethouders van Tubbergen,

de secretaris, de burgemeester,

drs. ing. G.B.J. Mensink, drs. ing. W.A.M. Haverkamp – Wenker

Artikelsgewijze toelichting

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 Tubbergen 2015.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

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 werkzoekende afkomstig van een PrO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op zo mogelijk 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 PrO, VSO of ROC-entree onderwijs.

Artikel 3 Terugvordering van ANW-er's en niet uitkeringsgerechtigden

Van anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden mag 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 haar gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt of als geen actie ondernomen wordt door de anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde te houden aan zijn trajectverplichtingen. 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 te allen tijde geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. 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 4 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 5 Loonkostensubsidie

Artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2017 beschrijft de vorm van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 8 van deze verordening 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.

Dit is niet het geval indien het college ten behoeve van arbeidsplaatsen gedurende de eerste zes maanden gebruik maakt van de mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie (50% bruto WML) toe te kennen.

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 vakantietoelagen op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De herbeoordelingsfrequentie van de loonwaarde wordt door middel van een loonwaardemeting afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingen.

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 6 Persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching)

Een jobcoach begeleidt een werknemer - onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel job coaching ontvangt - met een structurele functionele beperking - de wetgeving gebruikt de term "structurele functionele beperking" voor een langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert - of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. 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. Job coaching 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 job coaching 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, te weten personen 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.
- 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 inwerking 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 begeleidingsniveau's "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 maximum-bedrag 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 ziek-te) 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.

Jobcoaching kan ook worden ingezet bij de voorziening beschutte baan (artikel 10). Op basis van ervaringen zal worden bezien in hoeverre jobcoaching daarbij structureel moet worden ingezet.

Begeleidingsniveau	Proefplaatsing Max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	€ 675,-	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-	€ 700,-
Midden/Zwaar	€ 1.125,-	€ 2.250,-	€ 2.250,-	€ 1.350,-	€ 1.350,-	€ 700,-	€ 700,-

Begeleiding in uren	Proefplaatsing Max. 3 mnd.	1ste ½ jaar	2de ½ jaar	3de ½ jaar	4de ½ jaar	Optioneel 5de ½ jaar	Optioneel 6de ½ jaar
Licht	9	18	18	9	9	9	9
Midden/Zwaar	15	30	30	18	18	9	9

- 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 wordt hieraan de volgende eisen gesteld:

De jobcoach heeft/is:

- een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
- aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
- aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
- voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 7 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep Participatiewet 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.

Artikel 8 Reiskosten

Taakstelling vergunninghouders

De gemeente Tubbergen heeft een taakstelling met betrekking tot het bieden van huisvesting aan vergunninghouders. Vergunninghouders zijn "verblijfsgerechtigde vreemdelingen die ingevolge de Vreemde-lingenwet als vluchteling zijn toegelaten dan wel beschikken over een op grond van een asielaanvraag verleende vergunning of over een voorwaardelijke vergunning tot verblijf". Vergunninghouders moeten inburgeren: Nederlands leren spreken en leren hoe de Nederlandse samenleving in elkaar zit.

Inburgering

Er zijn meerdere manieren waarop dit inburgeren kan plaatsvinden: er kan een beroepsopleiding gevolgd worden, er kan Staatsexamen worden afgelegd en men kan naar een inburgeringscursus gaan. Inburge-

ringscursussen en Nederlandse taallessen worden aangeboden door een officiële onderwijsinstelling. Het inburgeringsexamen moet binnen drie jaar afgelegd worden. Indien dit niet gehaald wordt, moet er een herexamen worden afgelegd, net zo lang totdat men slaagt voor het inburgeringsexamen.

Opleidingskosten

Inburgeraars kunnen een lening afsluiten voor taalscholing bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). In de reiskosten wordt door DUO echter niet voorzien.

Reiskosten

Normaal gesproken wordt iedere burger geacht eventuele reiskosten zelf te bekostigen uit middelen voor levensonderhoud. Reiskosten worden zagezegd gezien als algemene kosten en niet als bijzondere kosten. Vergunninghouders hebben meestal een inkomen op bijstandsniveau en in bijna alle situaties is een lening voor inrichtingskosten verstrekt. De maandelijkse aflossing van deze lening bedraagt 6% van de bijstandsnorm. Door de aflossing op deze lening is er geen financiële ruimte in de middelen voor levens-onderhoud om zelf de reiskosten te betalen die gepaard kunnen gaan met het volgen van een inburgeringscursus. Tevens kan gesteld worden dat niet iedere burger vanwege een inburgeringsplicht te maken krijgt met deze (extra) kosten. Bij een reisafstand van minder dan vijf kilometer wordt belanghebbende geacht deze afstand per fiets te kunnen afleggen en komt hij of zij niet in aanmerking voor een reiskostenvergoeding.

Re-integratie

Om te voorkomen dat vergunninghouders geen taalscholing c.q. een inburgeringscursus volgen omdat zij de reiskosten naar de onderwijsinstelling niet kunnen dragen, en dit daarmee ook een belemmering gaat vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid, is in dit artikel vastgelegd dat vergunninghouders voor deze specifieke reiskosten een vergoeding kunnen aanvragen.

Vergoeding reiskosten

De vergoeding van reiskosten wordt gebaseerd op de goedkoopste wijze van reizen. Voor de berekening van de vergoeding wordt van de belanghebbende een aanwezigheidsbewijs van de onderwijsinstelling alsmede de bewijsstukken van de gemaakte reiskosten (dus bus- en/of treintickets, uitdraai OV chipkaart) verlangd.

Artikel 9 Beschutte baan en wachtlijstbeheer

Het werkproces voor plaatsing in een beschutte baan, is afhankelijk van wie het initiatief neemt en de doelgroep waaruit de kandidaat afkomstig is. Regionaal is een werkwijze ontwikkeld waarin beide processen in elkaar schuiven:

Stappen	Uitkering PW / IOAW / IOAZ	Uitkering van UWV en Nugger
1 Voorselectie	Het college maakt een voorselectie uit eigen bestand met grote afstand tot de arbeidsmarkt en kan voor een goede diagnose gebruik maken van een test- en training programma (zoals ook vermeld bij stap 6).	UWV heeft primair de opdracht om indicatieaanvragen van burgers en gemeenten af te wikkelen. Verder wordt de mogelijkheid voor nieuw beschut meegenomen in de reguliere gesprekken met klanten.
2 Aanmelding	Het college draagt personen uit de voorselectie aan bij het UWV voor indicatieadvies.	Burger meldt zich bij UWV met aanvraag om indicatie voor beschut werken.
3 Communicatie	Indien een uitkeringsgerechtigde zich meldt, maar niet door college is voorgedragen, vindt overleg met de aanvrager plaats.	UWV informeert de gemeente direct bij melding van zelfmelders voor indicatieadvies en zet het indicatieproces in werking.
4 Advies indicatie	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel de gemeente als belanghebbende hierover.	UWV neemt binnen 8 weken na eerste aanmelding besluit over indicatieadvies, en informeert zowel de gemeente als belanghebbende hierover.
5 Besluitvorming indicatie	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert belanghebbende hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).	Het college neemt een besluit op basis van het indicatieadvies en informeert belanghebbende hierover (beschikking, mogelijkheid van bezwaar).
6 Plaatsing op de wachtlijst	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.	Voordat overgegaan wordt tot plaatsing wordt de geïndiceerde geplaatst op de wachtlijst. Informatie hierover is al verstrekt bij de besluitvorming.
7 Test en training	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de geïndiceerde past (tenzij al eerder een dergelijk programma is gevolgd waarbij kan worden aangesloten).	Bij ruimte in de taakstelling en een beschikbare werkplek kan op basis van een test- en trainingsprogramma worden bepaald of de werkplek bij de geïndiceerde past.

8	Rapportage + plaatsingsadvies	Het college ontvangt uiterlijk na 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.	Het college ontvangt na uiterlijk 6 en/of 13 weken de rapportage met het resultaat uit de test en training en het plaatsingsadvies.
9	Financiering plaatsing	Het college regelt en financiert voor de doelgroep Participatiewet de loonkostensubsidie, begeleiding, aanpassing werkplek etc.	Het college treedt in overleg met het UWV over de financiering van de plaatsing (loondispensatie, begeleiding, aanpassing werkplek e.d.). In-dien het een Nugger betreft wordt conform artikel 3 overleg gevoerd over de eigen bijdrage.
10	Plaatsing op werkplek	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).	Het college plaatst betrokkene, rekening houdend met advies vanuit test en training, op een werkplek (indien taakstelling nog niet is vervuld).
11	Bij contract	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent een arbeidsovereenkomst met de geïndiceerde werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.	De beoogde werkgever sluit i.o.m. de gemeentelijke re-integratieconsulent en/of UWV een arbeidsovereenkomst met geïndiceerde werkzoekende af op basis WML, voor wat betreft de benodigde faciliteiten en financiering.

Artikel 10 Intrekking oude regeling

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 12 Overgangsrecht

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 13 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.