



## Gemeente Borger-Odoorn, Nadere regels persoonlijke ondersteuning 2018

### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze Nadere regels wordt verstaan onder:
  - a. Persoonlijke ondersteuning: ondersteuning bij het verrichten van taken op de werkplek welke noodzakelijk is aangezien de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn/haar werkzaamheden zou kunnen verrichten. Dit wordt ook wel jobcoaching genoemd;
  - b. Jobcoach: persoon die de persoonlijke ondersteuning uitvoert en daartoe voldoet aan de vereiste kennis en ervaring;
  - c. Loonwaardebepaling: het bepalen van de verminderde arbeidscapaciteit van de werknemer;
  - d. Werknemer: persoon behorend tot de doelgroep die een dienstverband heeft bij een reguliere werkgever;
  - e. Dienstverband: het verrichten van arbeid op basis van een overeenkomst tegen betaling van loon;
  - f. Externe jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de gemeente.
  - g. Interne jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de werkgever waar de werknemer een dienstverband vervult.
  - h. Werkuren: uren dat de werknemer daadwerkelijk werkzaam is, dit aantal kan minder zijn dan het aantal uren dat iemand in dienst is.
2. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Borger-Odoorn 2015.

#### Artikel 2 Doelgroep

1. Tot de doelgroep van deze nadere regels behoren personen als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet en die een loonwaarde heeft van minimaal 30% van het wettelijk minimumloon.
2. In afwijking van lid 1 kunnen tot de doelgroep van deze nadere regels ook behoren personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a van de Participatiewet.

#### Artikel 3 Criteria

1. Aan de volgende criteria moet zijn voldaan:
  - a. De werknemer is woonachtig in de gemeente Borger-Odoorn;
  - b. De werknemer heeft een dienstverband voor de duur van minstens zes maanden en voor minimaal 12 uur per week;
  - c. Er is sprake van een noodzakelijke situatie. Dit betekent dat zonder jobcoaching de werknemer niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren op een wijze zoals is overeengekomen of is vastgesteld tijdens de loonwaardebepaling. Het college kan voor de vaststelling daarvan deskundigenadvies inwinnen.
2. Jobcoaching kan worden toegepast tijdens een proefplaatsingsperiode zoals omschreven in artikel 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Borger-Odoorn 2015. Jobcoaching kan zowel individueel als in groepsverband plaatsvinden.

#### Artikel 4 Rechthebbende

De werkgever kan persoonlijke ondersteuning voor een persoon behorende tot de doelgroep aanvragen als de werkgever deze betreffende persoon in dienst heeft of neemt en jobcoaching voor deze persoon noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren.

### Hoofdstuk 2 JOB COACHING

#### Artikel 5 Vormen van jobcoaching

1. Er zijn twee manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:



- a. externe jobcoaching; of
  - b. interne jobcoaching.
2. Het college besluit in overleg met de werkgever en werknemer welke vorm van jobcoaching wordt ingezet.

#### Artikel 6 Jobcoach

De betreffende jobcoach dient aan de volgende eisen te voldoen:

- a. de jobcoach heeft een, door de beroepsvereniging, erkende opleiding tot jobcoach gevolgd en behaald; of
- b. de jobcoach is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach middels incompany training.

#### Artikel 7 Duur jobcoaching

1. Het college kent jobcoaching maximaal twee keer voor een jaar toe,
2. In uitzonderingsgevallen kan het college in afwijking van lid 1 de periode van jobcoaching twee keer met een half jaar verlengen.

#### Artikel 8 Omvang jobcoaching

1. Het college besluit wat de noodzakelijke ureninvestering is na overleg met de jobcoach, de werkgever en de werknemer.
2. Onderscheidenlijk zijn er twee begeleidingsregimes afhankelijk van de verwachte begeleidingsintensiteit van de werknemer:
  - a. het lichte regime. De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde vanaf 50% tot 80% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 36 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar 19 uren;
  - b. het midden regime. De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde vanaf 30% tot 50% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 60 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar maximaal 36 uren.
3. Voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college enkel het lichte regime toepast.

### Hoofdstuk 3 Bijzondere bepalingen

#### Artikel 9 De aanvraag

1. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij het college.
2. De werkgever verstrekt bij de aanvraag, in ieder geval de volgende gegevens:
  - a. van de werknemer: naam, adres, woonplaats en Burgerservicenummer;
  - b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken;
3. De werkgever verstrekt, met in achtneming van lid 2, bij de inzet van interne jobcoaching de volgende gegevens:
  - c. naam, adres en plaats van de jobcoach(organisatie);
  - d. een afschrift van het jobcoachcertificaat;
  - e. een schriftelijke verklaring, ondertekend door de werknemer, inhoudende dat de werknemer zich akkoord verklaart met het verstrekken van zijn/ haar persoonsgegevens en met de persoonlijke ondersteuning waarvoor subsidie wordt gevraagd.
4. Het college is bevoegd ook andere dan, of slechts enkele van, de in het tweede lid genoemde gegevens te verlangen, indien die voor het nemen van een beslissing op de aanvraag noodzakelijk, respectievelijk voldoende, zijn.

### Hoofdstuk 4 Interne jobcoaching

#### Artikel 10 Subsidie

De vergoeding die wordt verstrekt voor interne jobcoaching wordt aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21 lid 1 van de Algemene wet bestuursrecht.



## Artikel 11 Subsidievoorwaarden

1. Het college verstrekt, met inachtneming van artikel 8, een maximale subsidie voor interne jobcoaching op grond van onderstaand schema:

Begeleidingsniveau	Eerste jaar	Tweede jaar	Derde jaar (optioneel)
Licht	Max. € 2.700,-	Max. € 1.400,-	Max. € 1.400,-
Midden	Max. € 4.500,-	Max. € 2.700,-	Max. € 1.400,-

2. Het betreft hier maximale bedragen per jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 werkuren per week. Bij minder uren worden de bedragen naar rato bijgesteld.
3. De werkgever dient aannemelijk te maken dat de jobcoach:
  - a. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
  - b. een training/ opleiding succesvol heeft afgerond om werknemers met een structureel functionele beperking te begeleiden op de werkplek.

## Artikel 12 Vaststelling

1. Het college stelt de definitieve subsidie vast voor de interne jobcoaching op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of de proefplaatsing en/of feitelijk gewerkte uren van de te begeleiden persoon en aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.
2. Uit de inhoudelijke verantwoording dient in ieder geval te blijken op welke wijze de interne jobcoach begeleiding heeft geboden in het werkproces om de gestelde (leer)doelen van de persoon te bereiken.

## Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

### Artikel 13 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als "Nadere regels persoonlijke ondersteuning Gemeente Borger-Odoorn 2018".

### Artikel 14 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2018.

### Toelichting

#### Algemeen

In de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Borger-Odoorn 2015 is in artikel 8 de voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) opgenomen. De voorziening persoonlijke ondersteuning is één van de re-integratievoorzieningen die een gemeente kan inzetten om een persoon te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. In dit document worden op grond van artikel 8 lid 2 nadere regels gesteld voor de verstrekking van deze voorziening door het college.

Het college ziet jobcoaching als een belangrijk instrument om mensen aan het werk te helpen. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een arbeidsbeperking. In het sociaal akkoord in 2013 is afgesproken door het rijk, werkgevers en werknemers dat in de komende periode 125.000 (nieuwe) banen zullen worden gerealiseerd voor juist mensen met een arbeidsbeperking.

Persoonlijke ondersteuning is nodig om betaald werk te kunnen verrichten op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast kan extra begeleiding nodig zijn om goed te kunnen functioneren op de werkvloer. Als een persoon behorende tot de doelgroep zonder persoonlijke ondersteuning de functie waarvoor de betreffende persoon is aangesteld of gaat uitoefenen niet kan uitvoeren, kan het college besluiten om ten behoeve van deze persoon de werkgever persoonlijke ondersteuning toe te kennen. Het doel van deze ondersteuning is te bereiken dat de betreffende persoon na maximaal twee jaren de functie geheel zelfstandig uit kan oefenen. Op welke wijze de persoonlijke ondersteuning vorm gegeven wordt dient per individu bekeken te worden. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken voor de functie waarvoor een persoon is aangesteld of het begeleiden van personen op de werkvloer (door middel van het periodiek voeren van gesprekken over knelpunten).

De inzet van persoonlijke ondersteuning vergroot de kans op een duurzaam dienstverband.



## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel 1

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### Artikel 2

Personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet zijn niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Naast het inzetten van loonkostensubsidie vergroot het aanbieden van persoonlijke ondersteuning de kans dat de betreffende persoon zijn functie naar behoren kan uitvoeren en daarmee de kans op een duurzaam dienstverband aanzienlijk. Voor een werkgever wordt het bij dergelijke omstandigheden ook aantrekkelijker om een persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie een baan aan te bieden.

Niet alleen personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie kunnen baat hebben bij persoonlijke ondersteuning. Dit geldt voor de brede doelgroep. Als een persoon bijvoorbeeld langdurig ziek is geweest en met tijdelijke persoonlijke ondersteuning weer op redelijk korte termijn went aan het arbeidsritme, het inwerkproces verkort, of door een persoonlijk trainingsprogramma het werk leert, is zowel de betreffende persoon als de werkgever hierbij gebaat.

### Artikel 3

Bij de beoordeling of het college het noodzakelijk acht of een werkgever ten behoeve van een persoon behorende tot de doelgroep voor persoonlijke ondersteuning in aanmerking komt dienen diverse factoren te worden meegewogen. Per individu dient hiertoe een oordeel te worden geveld.

Er is sprake van een noodzakelijke situatie als de betreffende persoon zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is om de vereiste werkzaamheden te kunnen verrichten. In beginsel wordt de noodzakelijkheid van de persoonlijke ondersteuning van de betreffende persoon in samenspraak beoordeeld door de werkgever en het college. Het college kan bijvoorbeeld bij onduidelijkheid of onenigheid tussen het college en de betreffende werkgever voor de beoordeling of persoonlijke ondersteuning noodzakelijk is deskundigenadvies inwinnen. De bepalingen over het deskundigenadvies van de Algemene wet bestuursrecht (afdeling 3.3 - Advisering) zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

### Artikel 4

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### Artikel 5

#### Interne jobcoaching

Met interne jobcoaching wordt persoonlijke ondersteuning bedoeld die georganiseerd wordt door de werkgever. De werkgever heeft de mogelijkheid om intern iemand aan te stellen en tijd beschikbaar te stellen om de betreffende werknemer te begeleiden, of iemand van extern aan te stellen deze begeleiding van de betreffende werknemer op zich te nemen.

#### Externe jobcoaching

Met externe jobcoaching wordt persoonlijke ondersteuning bedoeld die wordt georganiseerd vanuit het college.

### Artikel 6

Aangezien het van belang is dat de betreffende persoon groeit in zijn ontwikkeling is het van belang dat deze persoon kwalitatief goede ondersteuning krijgt. In dit artikel zijn om deze reden kwaliteitseisen gesteld aan de jobcoach, om de kwaliteit van de persoonlijke ondersteuning te borgen.

### Artikel 7

Het uitgangspunt is dat persoonlijke ondersteuning van tijdelijke aard is. Het doel is dat de persoon na afloop van de persoonlijke ondersteuning zelfstandig kan functioneren. Mocht na afloop van jobcoaching meer structurele begeleiding nodig zijn dan is het aan de werkgever om hierin te voorzien.



## Artikel 8

Lid 3 geeft aan dat voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college enkel het lichte regime toepast. Een werknemer die niet tot de doelgroep als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet behoort is in staat het wettelijk minimumloon per uur te verdienen. Ondanks dat de werknemer wel in staat is het wettelijk minimumloon per uur te verdienen, kan de situatie zich voordoen dat de werknemer wegens omstandigheden begeleiding nodig heeft om zelfstandig de functie uit te kunnen oefenen. Om die reden is er voor gekozen het lichte regime aan persoonlijke ondersteuning ook voor deze doelgroep open te stellen. Als een werknemer bijvoorbeeld lange tijd werkloos is geweest, kan het voor deze werknemer aan het begin van het dienstverband 'wennen' zijn weer aan het werk te zijn. De persoonlijke ondersteuning die voor deze werknemer noodzakelijk is kan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken zijn, of het periodiek voeren van gesprekken met de werknemer. Per individu dient beoordeeld te worden op welke wijze de persoonlijke ondersteuning vorm gegeven dient te worden.

## Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

## Artikel 10

Wanneer een werkgever interne jobcoaching wordt toegekend ontvangt de werkgever een financiële bijdrage. Deze financiële bijdrage wordt aangemerkt als subsidie. Dit heeft tot gevolg dat de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht over subsidie (titel 4.2) van toepassing zijn.

## Artikel 11

In lid 1 worden de maximaal te ontvangen subsidiebedragen genoemd per jaar. Lid 1 verwijst naar artikel 8, omdat een relatie bestaat tussen het bedrag dat wordt gesubsidieerd en het aantal uren jobcoaching wat daarmee dient te worden verricht.

Bijvoorbeeld: als een werknemer een loonwaarde heeft van 60% is sprake van het lichte regime (artikel 8 lid 2 onder a). De tabel in artikel 11 lid 1 geeft aan dat voor het lichte regime de maximale subsidie het eerste jaar € 2.700,- bedraagt. Bij het bepalen van het uurbedrag van persoonlijke ondersteuning is aangehaakt bij de bedragen die het UWV hanteert. In dit voorbeeld betekent dit dat maximaal 36 uren jobcoaching kan worden verstrekt. Deze werkwijze zorgt ervoor dat gelijkheid wordt bereikt in de wijze waarop jobcoaching plaatsvindt.

Als een werknemer het eerste jaar tot het lichte regime behoort en na één jaar bij het opnieuw toekennen van persoonlijke ondersteuning tot het midden regime is gaan behoren, betekent dit dat de werkgever ten behoeve van de werknemer voor het tweede jaar eveneens €2.700,- toegekend krijgt, volgend uit de tabel in lid 1.

Aan de subsidieverstrekking zijn in artikel 11 lid 3 voorwaarden gesteld aan de persoonlijke ondersteuning georganiseerd vanuit de werkgever. Bij een met succes afgeronde training/opleiding voor het begeleiden van werknemers met een structureel functionele beperking op de werkvloer kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de training praktijkopleider plus.

## Artikel 12

Dit artikel voorziet in de vaststelling van de definitieve subsidie ingeval de werkgever zelf de persoonlijke ondersteuning organiseert (interne jobcoaching). Tussen het college en de werkgever is in dat geval namelijk een subsidierelatie ontstaan, zoals tevens is uitgelegd in de toelichting bij artikel 10.

## Artikel 13

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

## Artikel 14

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.