

Zesde wijziging Participatiebeleidsregels gemeente Barneveld

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Barneveld;

gelet op artikel 7, lid 1 Participatiewet en de artikelen 12 en 14 Participatieverordening gemeente Barneveld;

besluit:

vast te stellen de **Zesde wijziging van de Participatiebeleidsregels gemeente Barneveld**.

Artikel I

Artikel 4 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 4 Persoonlijke ondersteuning - jobcoaching

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, als bedoeld in artikel 12 van de Participatieverordening, aanbieden in de vorm van een jobcoach op de werkplek.
2. De omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach wordt op individuele basis bepaald en minimaal iedere 12 maanden wordt beoordeeld of voortzetting wenselijk is.
3. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats in de zin van de Premiereregeling Werkervaringsplaatsen gemeente Barneveld, met een maximum van 3 jaar.
4. Indien de persoon als bedoeld in artikel 12 lid 1 van de Participatieverordening vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
5. Het college betreft de persoon voor wie de jobcoaching wordt ingezet en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
6. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
7. Het college kan, naar aanleiding van de aanvraag daartoe, besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
 - a. iemand werkzaam bij die werkgever die:
 - i. een training heeft gevolgd om personen met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de te coachen persoon uitvoert;
 - iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.
 - b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
 - i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;
 - ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
 - c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
 - i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten
 - ii. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'
 - iii. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
8. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.
9. Als een jobcoach wordt ingezet op een werkervaringsplek in de zin van de Premiereregeling werkervaringsplaatsen gemeente Barneveld dient voor "werkgever" te worden gelezen: "organisatie die een werkervaringsplek heeft opengesteld" en voor "werkplek": "werkervaringsplek".

Artikel II

Artikel 6 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 6 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. De loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 14 Participatieverordening gemeente Barneveld bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
2. De duur dat deze loonkostensubsidie wordt verstrekt is afhankelijk van de individuele situatie, omstandigheden en mogelijkheden van de medewerker voor wie de loonkostensubsidie wordt toegekend.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden wordt beoordeeld of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker waarvoor de loonkostensubsidie is toegekend.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2019.

Aldus vastgesteld 16 april 2019,

*Burgemeester en wethouders voornoemd,
H.F.B. van Steden
Secretaris*

*dr. J.W.A. van Dijk,
Burgemeester*

Gewijzigde toelichting artikelen 4 en 6 Participatiebeleidsregels

Artikel 4 Persoonlijke ondersteuning - jobcoaching

Persoonlijke begeleiding is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de medewerker actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en, binnen de kaders, aangesloten wordt bij de wensen van de medewerker. Bij de voorziening "persoonlijke ondersteuning" gaat het om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot 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. Jobcoaching is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de medewerker en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingensystematiek van het UWV, "Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016" (e.v.) en de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.).

De werkgever kan verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Teneinde de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de "Harrie-training" of de "Mentorwits training". Aan een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 6 Loonkostensubsidie als re-integratieinstrument

Doel van het instrument "loonkostensubsidie als re-integratieinstrument" is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking (art. 10d Participatiewet) waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit.

Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijkheid om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdien capaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdien capaciteit.

Ter voorkoming van verdringing en marktverstoring wordt deze voorziening in principe niet langer dan een jaar toegekend. In die gevallen dat deze voorziening wel langer wordt toegekend, wordt na maximaal 12 maanden gekeken of het verstrekken van de loonkostensubsidie nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand van de betreffende medewerker tot de arbeidsmarkt.

De loonkostensubsidie als re-integratievoorziening wordt berekend op basis van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. De werkgeverslasten bedragen een vast percentage bovenop het brutoloon. Dat percentage is vastgelegd in artikel 1 Regeling loonkostensubsidie Participatiewet en wijzigt in beginsel telkens per 1 januari. Deze systematiek sluit aan bij de vergoedingensystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.