

## Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015

De raad van de gemeente Ede;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, zaaknummer 115116;  
gelet op artikel 8a lid 1 van de Participatiewet en  
gelet op artikel 8a lid 2 van de Participatiewet  
besluit vast te stellen de: Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015

### Artikel I

De Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 15 lid 8 komt als volgt te luiden:

8. 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. een collega, in dienst van de werkgever, die:
    - i. een training heeft gevolgd om werknemers 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 werknemer 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. tenminste 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, of
    - ii. die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV' of
    - iii. een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.

B

Artikel 15 lid 9 komt als volgt te luiden:

9. 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.

### Artikel II

Deze wijzigingsverordening treedt in werking op de achtste dag na die van bekendmaking.  
*Vastgesteld in de openbare vergadering van 12 december 2019, zaaknummer 115116.*

*De raad voornoemd,*

*de griffier,  
de voorzitter,*

## Artikel I

Persoonlijke ondersteuning is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de belanghebbende actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de belanghebbende.

In artikel 15 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de belanghebbende 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 belanghebbende zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel de belanghebbende te begeleiden naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Een jobcoach is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Zowel 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 belanghebbende en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingssystematiek van het UWV, "Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016" (e.v.) en de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.).

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Om 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. In het geval van inhuur beoordeelt het college eerst of de gemeente zelf de begeleiding kan uitvoeren. Onder gemeente wordt mede begrepen een aan de gemeente verbonden partij (conform de definitie van het BBV - Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten) die de participatiewet uitvoert. Van de collega, in dienst van de werkgever, wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harrie-training of de Mentorwijs training. Van een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.