

Het college van Burgemeester en wethouders van de gemeente Woudenberg, gelet op artikel 15 lid 3 van de Integrale verordening sociaal domein 2018,

besluit vast te stellen de

Beleidsregels Re-integratie gemeente Woudenberg 2018

Artikel 1. Begrippen

1. Voor zover niet anders gedefinieerd hebben in deze beleidsregels de begrippen dezelfde betekenis als in de Awb, de Participatiewet en de Verordening.
2. college: Het college van Burgemeester en Wethouders van gemeente Woudenberg.
3. verordening: De Verordening Sociaal Domein gemeente Woudenberg 2018.
4. doelgroep: Personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a en artikel 10b lid 1, van de Participatiewet.

§ 1 Structurele Loonkostensubsidie

Artikel 2. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie wordt verleend als:
 - a. Een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 uur kan worden overlegd;
 - b. De arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden is aangegaan.
2. De loonwaarde is minimaal 30% en maximaal 80% om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen.
3. Het eerste jaar van het dienstverband geldt de grens van 80% niet en kan ook bij een hogere loonwaarde nog aanvullende loonkostensubsidie worden verstrekt.
4. Wanneer de werkgever een CAO loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil voor rekening van de werkgever.
5. Aan het verstrekken van loonkostensubsidie is geen termijn verbonden.
6. Het college legt in de beschikking vast na welke termijn de loonwaarde opnieuw bepaald wordt.
7. Bij directe plaatsing kan de subsidieaanvraag tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door de werkgever bij de gemeente worden aangevraagd.
8. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
9. In aanvulling op de loonkostensubsidie ontvangt de werkgever een vergoeding voor werkgeverslasten op grond van artikel 1 van de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

Artikel 3. De werkplek

1. Wat een full-time functie is, wordt bepaald in de CAO van betreffende branche.
2. Indien geen CAO aanwezig dan geldt een normale arbeidsduur bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon.
3. Personen die in aanmerking komen voor loonkostensubsidie én hun werkgever kunnen een aanvraag indienen bij het college voor begeleiding op de werkplek wanneer een beoogde werknemer de functie, naar het oordeel van het college, zonder begeleiding niet naar behoren kan uitvoeren.

Artikel 4. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld in een beschikking aan de werkgever, vatbaar voor bezwaar en beroep. De werknemer ontvangt een brief met dezelfde informatie, niet vatbaar voor bezwaar en beroep.
2. Wanneer de werknemer niet meer in aanmerking komt voor loonkostensubsidie, dan wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken.

3. Een klant die in aanmerking komt voor loonkostensubsidie, maar waarvan de loonwaarde nog niet is vastgesteld, kan gebruik maken van de forfaitaire loonkostensubsidie zoals bepaald in de verordening, om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
4. Indien de precieze vormgeving van de functie nog moet worden bepaald, waardoor de loonwaarde nog niet is vast te stellen, kan ook gestart worden met een proefplaatsing.
5. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde.
6. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker door te geven.
7. De subsidie wordt achteraf, na afloop van een kalenderkwartaal, aan de werkgever uitgekeerd.
8. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgaaf worden in behandeling genomen.

§ 2 Jobcoaching

Artikel 5. Doel en doelgroep jobcoaching

1. Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin hij of zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Jobcoaching kan worden ingezet voor personen die tot de doelgroep behoren.

Artikel 6. Voorwaarden met betrekking tot de inzet van jobcoaching

Wanneer een persoon tot de doelgroep behoort en jobcoaching door het college noodzakelijk wordt geacht, kan jobcoaching worden ingezet:

1. indien de duur van de afgesloten arbeidsovereenkomst tenminste zes maanden bedraagt en er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal (gemiddeld) twaalf uur per week. Wanneer hiervan bij aanvang van het dienstverband nog geen sprake is, moet de mogelijkheid bestaan dat de werknemer binnen de eerste drie maanden van het dienstverband toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal (gemiddeld) twaalf uur per week; of
2. indien er sprake is van een proefplaatsing en de werkgever de intentie heeft om de werknemer na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden, waarbij de werknemer minimaal (gemiddeld) twaalf uur per week werkt.

Artikel 7. Aanvraag jobcoaching

De aanvraag kan bij het college worden gedaan door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen worden bij het aanvraagproces betrokken en ondertekenen in dat kader de aanvraag.

Artikel 8. Soorten jobcoaching

Jobcoaching kan worden verricht door een:

1. externe jobcoach: een zelfstandige of een jobcoach die in dienst is bij een erkende jobcoachorganisatie;
2. gemeentelijke jobcoach: een jobcoach die door het college wordt aangewezen en vanuit deze positie klanten begeleidt; of
3. interne jobcoach: een jobcoach die onder de verantwoordelijkheid van de werkgever functioneert.

Artikel 9. Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach

Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van zijn taken op het werkveld. De jobcoach begeleidt de werknemer en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever.

Artikel 10. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

1. Voor een externe en gemeentelijke jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau;
 - b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd, een diploma of certificaat behaald of is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach door middel van incompany training; en
 - c. indien de jobcoach in dienst is van een jobcoachorganisatie, moet deze organisatie tenminste voldoen aan de eisen, genoemd in artikel 11 van deze beleidsregels.
2. Voor een interne jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een training gevolgd om werknemers met een arbeidsbeperking te begeleiden op de werkplek;
 - b. de jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c. de jobcoach heeft (in zijn/haar hoedanigheid als jobcoach) aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
 - d. de jobcoach is voor een deel van zijn/haar werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 11. Eisen aan de jobcoachorganisatie

Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.

Artikel 12. Duur jobcoaching

1. Jobcoaching kan voor maximaal twaalf maanden worden toegekend.
2. De intensiteit van de jobcoaching bedraagt gemiddeld 10% van het aantal gewerkte uren en sluit daarmee aan bij de "beleidsregel UWV protocol interne jobcoach 2015" van het UWV.
3. Het aantal begeleidingsuren, genoemd in het vorige lid, kan veranderen indien de van toepassing zijnde beleidsregel van het UWV wordt bijgesteld.

Artikel 13. Tarieven jobcoaching

De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV volgens het Besluit beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2017 en worden aangepast als het UWV het besluit wijzigt.

Artikel 14. Verantwoording inzet jobcoaching

Op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wordt (door het college) vastgesteld wat de ontwikkeldoelen zijn en wat de verwachte ureninvestering is om het doel te realiseren. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

§3 Overige bepalingen

Artikel 15. Werkvoorzieningen

Voor de hieronder genoemde noodzakelijke kosten van re-integratie zoals bedoeld in artikel 42 van de verordening, worden vergoedingen "om niet" verstrekt. Het gaat hierbij o.a. om de volgende kosten:

- a. kosten voor werkkleding;
- b. reiskosten;
- c. kosten voor kinderopvang;
- d. studiekosten.

Artikel 16. Taaltoets

1. Indien er bij het college een redelijk vermoeden bestaat dat de aanvrager van een bijstandsuitkering niet, of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst en de aanvrager niet aan de hand van de in artikel 18b lid 2 van de Participatiewet beschreven wijze kan aantonen dat het taalniveau wel voldoende is, dan wordt de in dat artikel genoemde taaltoets afgenomen bij het bureau Mister Dutch, op kosten van het college.
2. Na ontvangst van de resultaten van deze taaltoets, zal het college de verdere bepalingen uit artikel 18b van de Participatiewet navolgen.

Artikel 17. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking per 1 mei 2018, onder gelijktijdige intrekking van:

1. Beleidsregels ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling
2. Uitvoeringsbesluit re-integratie/werkleeraanbod juli 2011

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als "Beleidsregels Re-integratie gemeente Woudenberg 2018".

Aldus vastgesteld in de vergadering van

Het college van burgemeester en wethouders,

S.M.T. van der Marck-Verschoor
secretaris

T. Cnossen
burgemeester

Toelichting:

Algemeen

In de Integrale Verordening Sociaal Domein gemeente Woudenberg 2018 worden veel re-integratie instrumenten benoemd. Enkele daarvan vragen een extra toelichting in beleidsregels, zodat de uitvoering meer handvatten heeft en de cliënt beter weet hoe de zaken geregeld zijn.

Met name bij de instrumenten loonkostensubsidie en jobcoaching moet er veel geregeld worden met cliënt/werknemer en werkgever. Daarvoor is het noodzakelijk meer vast te leggen in de beleidsregels.

Daarnaast zijn er nog enkele andere punten benoemd, te weten de werkvoorzieningen en de taaltoets.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Uiteraard wordt er aangesloten bij de begrippen zoals deze in hogere regelgeving zijn bepaald.

De doelgroep die in aanmerking komt voor extra ondersteuning door de gemeente is wettelijk bepaald. In artikel 7, eerste lid, onder a en artikel 10b lid 1, van de Participatiewet wordt opgesomd onder welke omstandigheden iemand tot de doelgroep behoort:

1. personen die algemene bijstand of een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ ontvangen,
2. personen die als zelfstandige zijn gaan werken aansluitend op het ontvangen van een uitkering van de gemeente, tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verleend.
3. Personen die met loonkostensubsidie zijn gaan werken tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verleend.
4. personen die niet tot bovenstaande groepen behoren omdat zij gebruik maken van een re-integratievoorziening.
5. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet
6. niet-uitkeringsgerechtigden
7. Personen die een uitkering van het UWV ontvangen en waarvan het UWV heeft vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor Beschut werk.

Artikel 2. Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

Er moet sprake zijn van voldoende arbeidsproductiviteit om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen. Daarom wordt als ondergrens gesteld, minimaal 12 uur per week en minimaal 30% loonwaarde. De gemeente mag niet meer dan 70% loonkostensubsidie betalen aan een werkgever, waardoor onder de 30% loonwaarde een werkgever een loongat zelf zou moeten betalen. Arbeidsmatige dagbesteding is mogelijk meer geschikt voor personen die onder deze grens blijven.

Heeft iemand meer dan 80% loonwaarde, dan is het zeer wel mogelijk dat zij na een inwerkperiode tot 100% kunnen doorgroeien. Daarom kan het eerste jaar wel lks worden betaald voor iemand met meer dan 80% loonwaarde, om de werkgever over de streep te trekken, maar is een nieuwe loonwaardemeting na een jaar wel gewenst. Omdat werkgever en werknemer in het eerste jaar aan elkaar gewend zijn geraakt, zal een

werkgever eerder bereid zijn om de medewerker in dienst te houden, ook al is de loonwaarde nog geen 100%, maar wordt de lks dus op grond van lid 2 wel beëindigd. Het instrument loonkostensubsidie kan tot aan de pensioengerechtigde leeftijd worden ingezet. Zolang aan de voorwaarden op grond van artikel 10d Participatiewet wordt voldaan, kan de loonkostensubsidie worden ingezet. Er mogen wettelijk geen beperkingen worden gesteld ten aanzien van de duur van de loonkostensubsidie, zoals een maximale termijn die vooraf wordt gesteld. Voor de vaststelling van de loonwaarde gelden flexibele termijnen (artikel 10d lid 6 Participatiewet). Dit laat onverlet dat sprake kan zijn van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Als deze dienstbetrekking ophoudt en er geen nieuwe dienstbetrekking tot stand komt, dan wordt niet meer aan de voorwaarden op grond van artikel 10d Participatiewet voldaan. In het ideale geval groeien werknemers door totdat zij het WML kunnen verdienen. Voor personen met een blijvende loonwaarde van minder dan het WML is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Omdat de lks per kwartaal na afloop wordt betaald aan de werkgever, kan naar rato worden afgerekend als het dienstverband is beëindigd.

Per ministeriële regeling wordt een percentage vastgesteld dat wordt betaald aan de werkgever ter compensatie van de werkgeverslasten. Op dit moment is dat 23,5%, maar dat kan weer veranderen. Zie: Regeling loonkostensubsidie Participatiewet (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0035633>)

Artikel 3. De werkplek

In principe wordt uitgegaan van een full-time dienstverband van de cao die van toepassing is. Mocht die er niet zijn dan geldt een dienstverband van 40 uur per week als full-time.

Als werkgever of werknemer ontdekken dat aanvullende ondersteuning op de werkplek noodzakelijk is om het werk te kunnen behouden, dan kunnen zij beiden hiervoor een aanvraag doen. Dit kan jobcoaching betreffen, maar ook een korte cursus of aanpassingen aan de werkplek.

Artikel 4. Algemene bepalingen

In dit artikel zijn een aantal procedurele bepalingen opgenomen, die voor zich spreken. Als iemand een uitkering heeft, kan gestart worden met een proefplaatsing om de loonwaarde vervolgens op de werkplek vast te kunnen stellen. Als iemand al gestart is met werken, of om een andere goede reden, kan ook forfaitaire lks worden ingezet.

In uitzonderlijke situaties kunnen een proefplaatsing en forfaitaire lks volgtijdelijk worden ingezet, maar dat is niet de normale gang van zaken. Tijdens de proefplaatsing kunnen werkgever en werknemer bepalen of zij bij elkaar passen en of er een functie is of te creëren is in het bedrijf. Daarna kan nog voor een bepaalde tijd forfaitaire lks worden ingezet om de loonwaarde te bepalen op het moment dat de functie duidelijk is bepaald en de werknemer deze functie ook daadwerkelijk uitvoert. Na het bepalen van de loonwaarde wordt dan de definitieve lks van kracht.

Artikel 5. Doel en doelgroep jobcoaching

Jobcoaching kan worden ingezet voor iedereen die valt binnen de doelgroep zoals omschreven bij artikel 1.

Artikel 6. Voorwaarden met betrekking tot de inzet van jobcoaching

Artikel spreekt voor zich.

Artikel 7. Aanvraag jobcoaching

Zowel de werkgever als de werknemer kan van mening zijn dat een jobcoach noodzakelijk is. Daarom kunnen ze het allebei aanvragen.

Artikel 8. Soorten jobcoaching

Jobcoaching kan zowel gegeven worden door een extern bureau, een medewerker van de gemeente (bijvoorbeeld het Sociaal Team) of iemand van het bedrijf waar de cliënt in dienst komt (interne jobcoach).

Op dit moment is er geen gemeentelijke medewerker hiervoor door het college aangewezen. Dit zou in de toekomst kunnen veranderen, als er veel vraag komt naar jobcoaches.

Artikel 9. Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach

Artikel spreekt voor zich.

Artikel 10. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

Duidelijk is dat aan jobcoach eisen gesteld worden en dat niet zomaar een willekeurig iemand als jobcoach naar voren geschoven kan worden.

Artikel 11. Eisen aan de jobcoachorganisatie

Het UWV heeft regels opgesteld waar Jobcoaches (of organisaties van jobcoaches) aan moeten voldoen. Hiertoe is een erkenningskader opgesteld. De gemeente sluit hierbij aan om de kwaliteit van de in te zetten jobcoaches te waarborgen. Op de website van het UWV is veel informatie te vinden. Zie:

<https://www.uwv.nl/zakelijk/leveranciers/leveranciers-voorzieningen/ik-wil-een-voorziening-leveren/detail/ik-wil-jobcoaching-leveren/aanmelden-voor-erkenningskader-2016>

En: <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach>

Voor de officiële regeling zie: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2016-3304.html>

Voor lijst van erkende jobcoaches:

<https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/bekijken-lijst-erkende-jobcoachleveranciers.aspx>

Artikel 12. Duur jobcoaching

Ook voor de hoeveelheid uren per week dat er jobcoaching kan worden ingezet, wordt aangesloten bij de regelgeving van het UWV. Deze gaat uit van gemiddeld 10% van de werktijd, maar kan ook 5% zijn, of in uitzonderlijke gevallen 15%.

De officiële regeling van het UWV is hier te vinden:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach-2015.pdf>

Artikel 13. Tarieven jobcoaching

De tarieven voor jobcoaches zijn ook door het UWV in een regeling vastgesteld. Dit betreft een uurtarief voor externe jobcoaches en een vast totaalbedrag voor de inzet van interne jobcoaches. De regeling met normbedragen staat hier:

<https://www.uwv.nl/zakelijk/Images/normbedragen-voorzieningen-2017.pdf>

Artikel 14. Verantwoording inzet jobcoaching

Elk half jaar moet er een evaluatie plaatsvinden. De omstandigheden en noodzaak tot coaching kunnen veranderen, waardoor mogelijk meer of minder uren jobcoaching noodzakelijk zijn, of de jobcoaching kan worden afgebouwd. Het initiatief hiertoe ligt bij de gemeente. De werkgever kan natuurlijk ook initiatief nemen als hij het idee heeft dat er wijzigingen nodig zijn.

Artikel 15. Werkvoorzieningen

Hoewel de noodzakelijke kosten om niet worden verstrekt, blijft het van belang om de redelijkheid en noodzakelijkheid te bewaken.

Reiskosten kunnen tot een behoorlijke afstand worden vergoed. Een klant kan op grond van de Participatiewet verplicht worden tot 1,5 uur reistijd te accepteren voor een baan. Dan moet je ook de reiskosten daarvoor betalen, als deze niet door de werkgever worden vergoed. Als een klant zelf een baan vindt met grote reisafstand, dan kan

daarvoor ook reiskostenvergoeding worden verstrekt. Als een baan dichterbij niet voorhanden is, wordt de kans op een toekomstige baan dichterbij wel groter door het opbouwen van werkervaring. Mogelijk kan de klant uitstromen uit de bijstand en na een jaar werkervaring alsnog dichterbij een baan vinden. Het betalen van reiskostenvergoeding is voor de gemeente nog altijd goedkoper dan het betalen van een uitkering en voor de klant is het ook beter om aan het werk te zijn, dan om thuis te zitten.

Als het salaris hoger is dan de bijstandsnorm wordt het verschil daartussen verminderd op de reiskostenvergoeding. Hier geldt 100% draagkracht boven de bijstandsnorm. De werkelijke kosten van het OV (let op abonnementen die goedkoper kunnen zijn) of € 0,19 per km kan worden vergoed.

Artikel 16. Taaltoets

Als uit de taaltoets blijkt dat iemand nog niet het gewenste niveau heeft, dan moet de gemeente een aanbod doen voor taallessen, welke de cliënt verplicht is te volgen. Als de cliënt deze lessen niet wil volgen of in de praktijk niet verschijnt, dan kan de gemeente een verlaging op de uitkering toepassen.

De wettelijke bepaling is hier te vinden: http://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2017-10-01#Hoofdstuk2_Paragraaf2.3

Artikel 17. Inwerkingtreding

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 18. Citeertitel

Dit artikel spreekt voor zich.