

Toelichting Werknemersvoorzieningen

Algemeen

Werknemersvoorzieningen zijn voorzieningen of kosten die moeten worden gemaakt om een kandidaat optimaal te faciliteren in het uitvoeren van de functie. Deze voorzieningen maken onderdeel uit van het instrumentarium dat de Participatiewet beschikbaar stelt om te stimuleren dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam geplaatst worden bij werkgevers.

De voorzieningen vallen uiteen in vier categorieën:

- Werkplekaanpassing (niet landelijk geregeld).
- Vervoer (niet landelijke geregeld).
- Werknemer gebonden voorziening of 'meeneembare voorziening' (landelijk geregeld).
- Intermediaire of tolk voor doven, slechthorenden of doofblinden (landelijk geregeld).

Artikel 1

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2

Dit artikel regelt welke voorwaarden gelden wanneer een vervoersvoorziening wordt aangevraagd, zoals bijvoorbeeld een taxi, aanpassingen aan een auto of bruikleen van een aangepaste auto. Een medewerker van de gemeente bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Tot slot geldt dat alleen de meerkosten boven de kosten voor het gebruik van regulier openbaar vervoer worden vergoed.

Artikel 3

Bij werkplekaanpassingen gaat het om aanpassingen die niet algemeen gebruikelijk zijn en die deel uit maken van de werkplek of de omgeving daarvan en die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Bijvoorbeeld aanpassing aan een machine, deurpost, werkblad, maar ook een aangepast toilet of traplift in het bedrijf. Een medewerker van de gemeente bepaalt per geval op basis van maatwerk waar behoefte aan is. Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Als bindende richtlijn geldt dat de kosten voor een werkplekaanpassing maximaal 50 procent mogen bedragen van de toegekende loonkostensubsidie.

Artikel 4

Wanneer een meeneembare voorziening noodzakelijk is om het werk goed te kunnen doen, dan sluiten we aan bij de 'Landelijke regeling meeneembare voorzieningen 2015'¹. Bij meeneembare voorzieningen gaat het om hulpmiddelen die meestal niet deel uitmaken van de werkplek, en die niet algemeen gebruikelijk zijn, maar die wel nodig zijn om het werk te kunnen doen, zoals een brailleleesregel of orthopedische werkschoenen.

Tolk

¹ <https://vnq.nl/onderwerpenindex/werk-en-inkomen/participatiewet/nieuws/werkproces-landelijke-voorzieningen-participatiewet>

Wanneer een tolkvoorziening voor doven, slechthorenden of doofblinden noodzakelijk is om het werk goed te kunnen doen, dan sluiten we aan bij de 'Landelijke regeling tolkdiensten voor doven en slechthorenden 2015'².

Voorzieningen die minder dan € 128 (incl. BTW) kosten, worden niet vergoed. Blijkt dat er in een jaar meerdere voorzieningen nodig zijn die gezamenlijk dit bedrag overstijgen, dan worden de kosten volledig vergoed. De gemeente kan besluiten vanuit het Participatiebudget kosten lager dan € 128 (incl. BTW) te vergoeden om te voorkomen dat dit een plaatsing in de weg staat.

Werkwijze bij het aanvragen van meeneembare voorziening/tolk:

- a) De gemeente bepaalt of de kandidaat tot de doelgroep behoort.
- b) Belanghebbende vult het VNG aanvraagformulier : *'Verzoek voorzieningen bij een visuele, auditieve of motorische handicap'*³ in en stuurt deze naar het UWV. Dit kan bij voorkeur ingescand per mail, maar ook per post. Let op, de gemeente ondertekent en stempelt de brief!
- c) UWV neemt het verzoek in behandeling. De reactietermijn is maximaal 2 weken bij een tolkvoorziening en maximaal 8 weken bij een meeneembare voorziening.
- d) Belanghebbende kan voor het onderzoek uitgenodigd worden voor een gesprek met een arbeidsdeskundige of arts van het UWV.
- e) Na besluit ontvangt belanghebbende een toekennings- of afwijzingsbeschikking. Ook de gemeente ontvangt een bericht.
- f) In geval van een toekenning tolkvoorziening kan belanghebbende zelf een tolk inschakelen. Deze moet geregistreerd staan bij de stichting RTG (www.stichtingrtg.nl). De gemeente kan hier bij assisteren.
- g) In geval van een meeneembare voorziening koopt het UWV de voorziening in bij één van haar leveranciers. De leverancier bezorgt de voorziening kosteloos bij belanghebbende.

Artikel 5

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 6

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 7

Dit artikel spreekt voor zich.

TOELICHTING JOBCOACH (BEGELEIDING OP DE WERKPLEK)

Algemeen

Gemeenten hebben met de Participatiewet een breed palet aan instrumenten gekregen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Eén van deze instrumenten is jobcoaching. Jobcoaching is bedoeld voor mensen die, veelal door een beperking, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zonder begeleiding, vooral in de eerste fase van het dienstverband, blijkt het voor deze doelgroep moeilijk een baan te behouden.

Een jobcoach is iemand die de betrokkene helpt bij zijn werk. Hij gaat bijvoorbeeld mee om kennis te maken met het bedrijf en nieuwe collega's, helpt met inwerken en houdt in de gaten of alles goed loopt. Daarnaast kijkt hij of er aanpassingen en hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek en helpt met de aanvraag hiervan.

De gemeente bepaalt of en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Op regionaal niveau kunnen gemeenten de inzet van jobcoaches afstemmen. Jobcoaching kan door de gemeente worden ingekocht, of op basis van een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden gegeven en/of door de werkgever worden georganiseerd. Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 da Pwet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Pwet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor jobcoaching in aanmerking komen

De wet 'Harmonisatie instrumenten Participatiewet' treedt op 1 januari 2016 in werking. Deze wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor gemeenten en werkgevers en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafpraak voor de periode 2016-2020. Dit vanuit de wens van een gelijk speelveld tussen gemeenten en UWV voor de doelgroep banenafpraak en eenduidigheid voor werkgevers. De wet voorziet niet in harmonisatie voor het instrument jobcoaching. Steeds meer gemeenten hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en anderen zijn (deels) van plan dit te doen. Het instrument jobcoaching is daarmee veel sterker verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen dan bijvoorbeeld de no risk-polis. Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken. Het advies van de Werkkamer en de VNG is om harmonisatie na te streven door aansluiting te zoeken bij het uitvoeringsbeleid van UWV of de G4.

De invulling van deze beleidsregel is gebaseerd op het G4-voorstel. Er zijn echter enkele essentiële verschillen, waaronder:

- Het G4-voorstel gaat uit van een gemiddeld jobcoachtarief van 55 euro (ex. btw) Er wordt daar vooral gewerkt met eigen jobcoaches in dienst van de gemeenten. In onze regio is dit tarief voornamelijk berekend op een gemiddelde van 75 euro (ex. btw). Ervan uitgaande dat het extern inhuren van jobcoaches meer kost.
- Het G4-voorstel heeft de maximale jobcoachinzet als vast percentage gekoppeld aan het aantal arbeidsuren. Een kandidaat met een contract van 24 uur heeft dus recht op het dubbele aantal jobcoachuren ten opzichte van een kandidaat met een contract van 12 uur. Ons voorstel laat deze richtlijn los en biedt de jobcoach de ruimte meer op de behoefte van de kandidaat en werkgever in te spelen.

Artikel 1

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2

Jobcoaching heeft tot doel om de kandidaat te ondersteunen bij het verrichten van de aan de kandidaat opgedragen taken. Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de kandidaat

zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de kandidaat te begeleiden op zijn werkplek.

Artikel 3

Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie⁴. Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Hieronder vallen zowel personen met als zonder BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Daarnaast kan jobcoaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

Artikel 4

In dit artikel is aangegeven welke soorten jobcoach we onderscheiden.

- *Eigen jobcoach* (de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie kandidaten).
- *Interne jobcoach* (de kandidaat krijgt een jobcoach via de werkgever: de werkgever krijgt een bedrag om deze in te zetten).
- *Externe Jobcoach* (een jobcoach die werkt bij een erkend jobcoach bedrijf met bepaalde standaarden).

Artikel 5

Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een kandidaat met structurele functionele beperkingen gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op zijn/haar werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de kandidaat zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn/haar werkzaamheden zou kunnen verrichten.

De jobcoach heeft geen rol bij de bemiddeling naar werk. Er zijn voorbeelden waarbij de jobcoach deze rol wel heeft. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de jobcoach ook hiervoor in te zetten wanneer gewenst. In deze beleidsregels is hier echter geen rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld niet bij bepaling van de inzet in duur en intensiteit. Deze inzet in duur en intensiteit is gebaseerd op de inzet van de jobcoach vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst inwerking treedt of de proefplaatsing start.

Hieronder zijn de taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach in schema gezet.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de kandidaat	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de kandidaat:	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden
	(bedrijfscultuur)

⁴ Artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.

Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de kandidaat
	Bij de werkgever
Begeleiden kandidaat op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de kandidaat zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de kandidaat
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen kandidaat en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

N.B.

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Artikel 6

In dit artikel zijn de eisen aan kennis en kunde van de jobcoach vastgelegd. De visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland zijn te vinden op: <http://www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl>. Deze eisen worden niet gesteld aan de interne jobcoach. Dit is om tegemoet te komen aan en flexibel te zijn naar de wensen van de werkgever.

Artikel 7

In dit artikel is beschreven op welk moment de jobcoach in beeld komt.

Artikel 8

Er zijn een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. Jobcoaching kan ook tijdens een proefplaatsing worden ingezet. Er moet dan wel de intentie zijn om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst af te sluiten die voldoet aan de hierboven genoemde eisen.

Artikel 9

Om de jobcoach een kader te geven is het G4-voorstel als basis genomen en aangepast naar onderstaande tabel. In onze regio hebben we bepaald dat iedere kandidaat gedurende een looptijd van maximaal twee jaar begeleid kan worden. In uitzonderingsgevallen kan hieraan nog een jaar toegevoegd worden. Daarnaast bedraagt de begeleiding over 1 en 2 maximaal 96 uren. Per definitie wordt de begeleiding zo ingezet dat deze aflopend is. Dit is logisch omdat kandidaat en werkgever steeds zelfredzamer behoren te worden. Het sleutelwoord blijft maatwerk. De jobcoach behoudt de vrijheid om de begeleiding naar eigen inzicht aan te passen aan het niveau dat nodig is om te komen tot een duurzame plaatsing.

De tabel met de begeleidingsregimes biedt Friese gemeenten een hanteerbaar model om grip te krijgen op de kosten. De looptijd van de begeleiding en kosten per kandidaat zijn gemaximeerd. Dit biedt kaders om budgetprognoses te maken. Gemeenten hebben met de komst van de Participatiewet te maken met nieuwe doelgroepen. Feit blijft dat het niet mogelijk is om van tevoren te weten hoeveel kandidaten, voor hoeveel uren begeleiding nodig gaan hebben. Daarnaast hebben de Friese gemeenten te maken met krappe begrotingen. Dit dwingt gemeenten tot de keuze om een maximaal budget voor jobcoaching beschikbaar te stellen dat niet genoeg zal zijn voor iedere kandidaat uit de doelgroep.

Begeleiding	1 ^e jaar		2 ^e jaar		Totaal	
	Budget	Uren	Budget	Uren	Budget	Uren
Niveau 1	€ 2.700	36	€ 1.400	18	€ 4.100	54
Niveau 2	€ 4.500	60	€ 2.700	36	€ 7.200	96

Tabel 1: begeleidingsregimes 1 en 2. Bedragen zijn excl. Btw.

Friese gemeenten zijn vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (1 of 2) van toepassing is op een kandidaat. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet). De volgende tarieven zijn regionaal uniform⁵:

- De maximale vergoeding per uur voor een externe jobcoach is €75,- (ex. Btw);
- De werkgever ontvangt voor de interne jobcoach op basis van declaratie een maximale vergoeding per uur van €75,- (ex. Btw).

Artikel 10

Deze bepaling is te beschouwen als het 'maatwerk artikel'. Op basis van Awb art 4:84 inherente afwijkingsbevoegdheid kan de gemeente in bepaalde gevallen afwijken van de in de beleidsregels gestelde bepalingen.

Artikel 11

Dit artikel spreekt voor zich.

⁵ Niet van toepassing op overeenkomsten die voorafgaand aan publicatie van deze beleidsregels. Deze overeenkomsten blijven gehandhaafd.

Artikel 12

Dit artikel spreekt voor zich.

TOELICHTING PROEFPLAATSING

Algemeen

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet is het mogelijk het instrument proefplaatsing in te zetten. Het college kan een kandidaat die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

De Participatiewet heeft de proefplaatsing redelijk dichtgetimmerd; er is weinig beleidsruimte. Een maximale proefperiode van drie maanden staat vast. Het mag korter, mits er binnen die periode een reële vaststelling van de loonwaarde heeft plaats gevonden. Er is nu nog geen wettelijke mogelijkheid een langere proefperiode aan te bieden. Wel leeft de wens bij gemeenten om in uitzonderlijke gevallen een langere proefperiode in te zetten. De Werkkamer heeft daarom de minister geadviseerd om dit wettelijk mogelijk te maken. Wanneer dit eventueel gebeurt is niet bekend. De Participatiewet bepaalt ook wie in aanmerking komt voor een proefplaatsing, namelijk de doelgroep loonkostensubsidie.

Het UWV heeft aangegeven dat zij zich voor hun proefplaatsing aansluiten bij de door de Participatiewet gestelde maximale duur van drie maanden. Dit om tegemoet te komen aan de wens tot een regionaal uniform aanbod aan werkgevers. Wettelijk gezien heeft het UWV echter de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen tot maximaal 6 maanden.

Artikel 1

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2

In artikel 7, eerste lid onderdeel a Participatiewet is het volgende bepaald:

Het college ondersteunt bij arbeidsinschakeling

1. Personen die algemene bijstand ontvangen,
 2. Personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die kandidaat in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend,
 3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid,
 4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet,
 5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers,
 6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en
 7. niet-uitkeringsgerechtigden
- en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan;

In artikel 10d, derde lid is bepaald dat proefplaatsing zich beperkt tot de personen genoemd onder 1,2,3,5 en 6 en die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 3

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 4

De duur van de proefplaatsing is in beginsel afhankelijk van de tijd die de loonwaardebepaling in beslag neemt. Om uiteenlopende redenen kan er besloten worden om de proefplaatsing langer voort te zetten, mits dit binnen de drie maanden blijft. Deze keuze ligt bij het college.

Artikel 5

De werkgever draagt de additionele werkgeverslasten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de kosten voor een ongevallenverzekering en bedrijfskleding.

Artikel 6

Een proefplaatsing wordt alleen aangegaan als de werkgever in een schriftelijke intentieverklaring aangeeft dat hij voornemens is om de kandidaat een arbeidsovereenkomst van minimaal 26 weken aan te bieden.

Artikel 7

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 8

Deze bepaling is te beschouwen als het 'maatwerk artikel'. Op basis van Awb art. 4:84 inherente afwijkingsbevoegdheid kan het college in bepaalde gevallen afwijken van de in de beleidsregels gestelde bepalingen.

Artikel 9

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 10

Dit artikel spreekt voor zich.