

Bijlage

Toelichting op het Uitvoeringsbesluit re-integratie Participatiewet 2016

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel worden omschrijvingen gegeven van begrippen die in het uitvoeringsbesluit voorkomen, en waarvan het van belang is dat er telkens hetzelfde onder wordt verstaan. Bij het omschrijven van de begrippen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2015.

Artikel 2 Anw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden

Niet-uitkeringsgerechtigden zijn geen prioritaire doelgroep. Op grond van deze keuze biedt het college deze doelgroep een limitatief aanbod van voorzieningen aan. Bij het aanbieden van re-integratie voorzieningen voor deze doelgroep wordt een afweging gemaakt tussen de op korte termijn te verwachten baten en kosten van de in te zetten voorziening, waarbij de goedkoopste adequate voorziening het uitgangspunt is.

Het college vindt het van belang dat instroom in de uitkering van een jongere werkzoekenden afkomstig van een PrO, VSO of ROC-entree onderwijs zo veel mogelijk voorkomen moet worden. Juist voor deze groep moet worden ingezet op directe doorstroom van school naar werk. Daarom is besloten dat de beperkingen als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel niet van toepassing zijn op schoolverlatende leerlingen afkomstig van het VSO, PrO of ROC-entree onderwijs.

Voor het aanvragen van een voorziening dient de Niet-uitkeringsgerechtigde of Anw-er gebruik te maken van een formulier dat door het college is vastgesteld. Bij het aanbieden van een voorziening wordt gebruik gemaakt van een trajectovereenkomst waarin de verplichtingen over en weer zijn opgenomen.

Artikel 3 Eigen bijdrage kosten voorziening

In aansluiting op het percentage dat landelijk veelal gehanteerd wordt in het minimabeleid heeft het college besloten om de aanvrager van een voorziening (indien dit een voorziening betreft zoals vermeld in artikel 2 lid 3 van deze beleidsregel) met een inkomen hoger dan 120% van de bijstandsnorm een eigen bijdrage te laten voldoen. Het beperken van drempels zal bijdragen tot vergroting van de arbeidsparticipatie op de regionale arbeidsmarkt. Reden waarom is gekozen voor een eigen bijdrage ter hoogte van een percentage van 10% van het inkomen voor het gedeelte waarmee het inkomen de 120% van de toepasselijke bijstandsnorm overstijgt.

Artikel 4 Terugvordering

Van Anw-erAnw-ers en niet-uitkeringsgerechtigden kan verwacht worden dat zij gebruik maken van een voorziening om hiermee hun mogelijkheden tot inschakeling in de arbeidsmarkt te vergroten. Het college maakt kosten ter financiering van de voorziening. Van de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde mag dan ook een actieve houding worden verwacht. Tevens mag van de Anw-er of niet-uitkerings-gerechtigde verwacht worden zich te houden aan de verplichtingen.

Wanneer de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde deze verplichtingen verwijtbaar niet of onvoldoende nakomt, kan het college het door de gemeente gefinancierde gedeelte van de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen. Geen terugvordering vindt plaats als alle verwijtbaarheid ontbreekt. Kosten van de voorziening die door de gemeente gemaakt zijn op grond van door de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen, kunnen altijd geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd. Dit geldt niet voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage.

Om rechtsgelijkheid te bevorderen stelt het college de hoogte van het terug te vorderen bedrag gelijk aan de hoogte van de maatregel die zou zijn opgelegd aan een uitkeringsgerechtigde in vergelijkbare situatie. Indien dit bedrag hoger is dan de kosten van de voorziening behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage wordt hiervan afgeweken. Indien de Anw-er of niet-uitkeringsgerechtigde niet tijdig het terugvorderingsbedrag betaalt zal met betrekking tot de invorderingskosten worden aangesloten bij de werkwijze die wordt gehanteerd bij de terugvordering van kosten van bijstand.

Artikel 5 Arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek kan gestart worden op verzoek van de belanghebbende, als hij/zij zelf aangeeft beperkingen te hebben, maar ook op initiatief van het college, als er daar een vermoeden is van

beperkingen voor de arbeidsinschakeling. Een arbeidsdeskundig onderzoek kan bestaan uit een medisch onderzoek en een psychodiagnostisch onderzoek. Het doel van het onderzoek is om enerzijds vast te stellen of er inderdaad sprake is van dergelijke beperkingen. Anderzijds wordt een advies gegeven op welke wijze arbeidsinschakeling misschien wel (in deeltijd) tot de mogelijkheden behoort.

Artikel 6 Vergoeding van werkgever bij proefplaats of werkstage

Het plaatsen van een uitkeringsgerechtigde op een proefplaats of werkstage betreft geen werk, maar een voorziening in het kader van re-integratie. Als er wel sprake is van werk (juridisch gelijk te stellen aan het aanwezig zijn van een arbeidsovereenkomst) is het wettelijk minimumloon van toepassing en heeft betrokkene tegenover zijn werkgever aanspraak op het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimumvakantiebijslag. Toch ziet het college in voorkomende gevallen graag de mogelijkheid om een vergoeding van de werkgever te kunnen vragen, die een duidelijk profijt heeft van de uitkeringsgerechtigde op een proefplaats of binnen een werkstage. De vergoeding zal duidelijk lager moeten zijn dan het wettelijk minimumloon. Als dat niet het geval zou zijn, zou van de werkgever immers in plaats van bijvoorbeeld een proefplaats, een reguliere proefperiode kunnen worden gevraagd.

Als het college besluit om van de werkgever een vergoeding te verlangen, dan hoeft er dan ook geen rekening te worden gehouden met het wettelijk minimumloon. Als het college een vergoeding van de werkgever gaat verlangen, dient zij wel goed op te letten dat zij zich niet op glad ijs begeeft voor de bepaling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De HR toetst aan de voorwaarden van 7:610 BW: o.a. de looncomponent. Vandaar dat het aanbeveling verdient om terughoudend te zijn met het aanbieden van een gerichte stagevergoeding. Een onkostenvergoeding is in ieder geval wel mogelijk. De nadruk ligt bij een werkstage en ook bij de proefplaatsing, bij het opdoen van werkervaring en kennis. Dus ook bij het aanbieden van een proefplaatsing dient met een vergoeding terughoudend te worden omgegaan. Daarom wordt de te vragen vergoeding beperkt tot maximaal 30% van het wettelijk minimumloon.

Artikel 7 Loonkostensubsidie

Artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 beschrijft de nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor de doelgroep loonkostensubsidie. Als aanvulling op artikel 8 van de re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn de uitvoeringsregels in dit artikel opgesteld. Hierbij is het van belang dat ook onderzoek plaats vindt naar een mogelijke aanspraak op mobiliteitsbonus. Van de werkgever die een aanvraag om loonkostensubsidie doet, wordt verwacht dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

De loonkostensubsidie wordt gebaseerd op de resultaten uit een loonwaarde meting. De werkgever wordt door middel van loonkostensubsidie gecompenseerd in de ontbrekende loonwaarde van de werkzoekende. De wetgever heeft bepaald dat de maximale loonkostensubsidie niet meer mag bedragen dan 70% van het bruto wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten.

De in dit artikel genoemde loonkostensubsidie betreft een generieke regeling omdat ieder bedrijf of iedere onderneming, ongeacht de vestigingsplaats van de onderneming of de plaats van tewerkstelling van de werknemer, een beroep kan doen op subsidie wanneer deze onderneming een werkzoekende uit de doelgroep loonkostensubsidie uit de gemeente Tubbergen in dienst neemt.

Artikel 7a Bemiddelingssubsidie

Het college kan een tussenpersoon die een werkzoekende uit de doelgroep naar betaald werk bemiddelt een bemiddelingssubsidie verstrekken.

Aanspraak op de vergoeding is mogelijk, als de werkzoekende door het college is aangemeld voor bemiddeling bij de desbetreffende tussenpersoon.

De tussenpersoon die zich voor deze bemiddelingsinspanning meldt bij het college, wordt voor de inzet om uitstroom naar regulier werk voor mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren beloond op basis van no cure no pay afspraken. Nadere regels voor deze bemiddelingssubsidie, alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze subsidie kan worden verstrekt zijn hiervoor benoemd.

Omdat de toekomstige werkgever waarschijnlijk meer dan gemiddeld zal moeten investeren om tot de gewenste productiviteit te komen is inzet van de bemiddelingssubsidie in combinatie met andere re-

integratievoorzieningen zoals indienstnemingssubsidie, loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning, etc. ook mogelijk. In die gevallen dat de tussenpersoon zelf het werkgeverschap op zich neemt, komt deze uiteraard ook voor de betreffende subsidies in aanmerking.

Artikel 9 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)

Een jobcoach begeleidt een persoon die jobcoaching ontvangt (werknemer) met een structurele functionele beperking of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Met “structurele functionele beperking” is bedoeld dat en langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.

Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten. De jobcoach begeleidt naast de werknemer ook zijn werkgever.

Doel jobcoaching

De voorziening persoonlijke ondersteuning (Jobcoaching) heeft ten 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 (zie TK 2013–2014, 33 161, nr. 107, p. 115).

Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de werknemer zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de werknemer te begeleiden op zijn werkplek. jobcoaching heeft tot doel om de werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken. De bedoeling is om mensen met beperkingen te ondersteunen bij het behouden van werk.

Doelgroep(en) waarvoor jobcoaching kan worden ingezet

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

- personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid1, sub e van de Participatiewet.
- personen met een arbeidsbeperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, waarvoor geen loonkostensubsidie wordt ingezet, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of de WSW-doelgroep.

Behoort een persoon tot de doelgroep, dan dient de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens jobcoaching kan worden ingezet:

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Indien er aan de dienstbetrekking een werkstage of proefplaatsing voorafgaat, kan jobcoaching ook al worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de werkstage of proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
- er is sprake van een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

Moment van inzet jobcoach

De jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). Het is uiteraard toegestaan dat de jobcoach vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact heeft met de werknemer om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een werkstage of proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

Duur en intensiteit van de inzet & wijze van inzet

Voor de inzet van de jobcoach wordt aangesloten bij de begeleidingsniveaus “licht” en “midden” die het UWV hanteert. Het begeleidingsniveau kan bepaald worden via een loonwaarde meting (of afzonderlijke meting door een externe). De bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel betreffen het maximumbedrag dat kan worden ingezet voor jobcoaching. De begeleidingsniveaus worden toegepast ongeacht of jobcoaching geregeld wordt door de gemeente of door de werkgever.

Het instrument jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar toegekend worden (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 2 jaar na indiensttreding en/of na start van de jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Mocht het begeleidingsniveau "midden" niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever. Ook zijn de kosten van jobcoaching voor eigen rekening van de werkgever indien jobcoaching na 2 jaar nodig blijft.

Optioneel kan in specifieke gevallen (hierbij is dus sprake van maatwerk, bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) de mogelijkheid geboden worden de inzet van het instrument jobcoaching met nog een twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Hiermee wordt aangesloten op het aanbod jobcoaching vanuit het UWV.

Begeleidingsniveau	1 ^{ste} ½ jaar	2 ^{de} ½ jaar	3 ^{de} ½ jaar	4 ^{de} ½ jaar	Optioneel 5 ^{de} ½ jaar	Optioneel 6 ^{de} ½ jaar
Licht	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--	€ 700,--
Midden	€ 2.250,--	€ 2.250,--	€ 1.350,--	€ 1.350,--	€ 700,--	€ 700,--

- De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
- Het betreft hier maximale bedragen per half jaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het bedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.
- De gemeente is vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (licht of midden) van toepassing is op een werknemer. En de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).
- De reistijd/reiskosten van woon-werkverkeer kunnen niet bij de gemeente in rekening worden gebracht door de jobcoach(organisatie) of werkgever. Deze zijn voor eigen rekening van de jobcoach(organisatie)/werkgever.
- Wanneer de werkgever besluit zelf een jobcoach in te huren bij een jobcoachorganisatie dan worden hieraan de volgende eisen gesteld:
De jobcoach heeft/is:
 - a) een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b) aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c) aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
 - d) voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 10 Werkplekaanpassing

Als de werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie vanwege de ziekte of handicap hulpmiddelen of ondersteuning nodig heeft op de werkplek kan de werknemer voor de aanschaf daarvan aanspraak op de voorziening werkplekaanpassing. Hierbij is het belang dat de aanpassing of hulpmiddel noodzakelijk is in die zin, dat de werknemer zonder die aanpassing of hulpmiddel in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten.

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. Deze (niet-meeneembare) voorzieningen zullen normaal gesproken door de werkgever worden aangevraagd, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende worden ingezet.

In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:

"Met de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen),

bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."

Dit artikel verwijst naar de uitvoering van deze afspraken.