
Beleidsregel Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ede,

gelet op de Participatiewet en de artikelen 12, 14 en 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015;

overwegende dat het college bevoegd is beleidsregels vast te stellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening:

Besluit:

Vast te stellen de hierna volgende **Beleidsregel Re-integratieverordening Ede 2015**

Hoofdstuk 2 De re-integratieverordening

Artikel 1 Voorziening Beschut werk

De voorziening Beschut Werk wordt aangeboden aan een belanghebbende, die een hoge mate van structurele ondersteuning nodig heeft en structurele belemmeringen heeft om tot de reguliere arbeidsmarkt toe te treden en alleen als vanuit het belang tot arbeidsparticipatie een beschutte werkplek meerwaarde biedt.

Artikel 2 Scholing

Het college betreft bij de beoordeling of een in artikel 14 van de Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015 bedoeld scholingstraject wordt aangeboden:

- a. Indien van toepassing, het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
- b. De scholingswens van de belanghebbende en
- c. De capaciteiten van de belanghebbende.

Artikel 3 Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, als bedoeld in artikel 15 van de Re-integratieverordening, Participatiewet Ede 2015 aanbieden in de vorm van een jobcoach op de werkplek.
2. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt iedere zes maanden of voortzetting wenselijk is.
3. Het college kan de begeleiding aanbieden in de vorm van een interne jobcoach of externe jobcoach (uitgevoerd door een externe organisatie).
4. Indien het college een jobcoach aanbiedt in de vorm van een externe jobcoach, wordt de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach betrokken. De werkgever kan er in dat geval ook voor kiezen de begeleiding zelfstandig uit te voeren. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert, komt hij voor een door het college vast te stellen vergoeding in aanmerking.
5. De jobcoach kan zowel gericht zijn op coaching van de werkgever als op coaching van de werknemer.
6. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst en voor maximaal een jaar en wordt alleen ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden.

Artikel 4 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing van deze beleidsregels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 5 Citeertitel

Deze beleidsregel kan worden aangehaald als: Beleidsregel Re-integratieverordening Ede 2015.

Artikel 6 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking na de achtste dag na die van bekendmaking.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders in de vergadering van 10 februari 2015, nummer 25565.



Burgemeester en wethouders,

R. Wielinga

secretaris

C. van der Knaap

burgemeester

Toelichting

Artikel 2 Scholing

In beginsel wordt enkel scholing ingezet die opleidt naar beroepssectoren waarin gelijk werk gevonden kan worden of in een zogenaamd duaal traject waarbij de ontwikkeling op de (lokale) arbeidsmarkt mede bepalend is. Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. Daarbij wordt wel rekening gehouden met de wensen en capaciteiten van de belanghebbenden. Verricht de belanghebbende additionele werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 10a van de Participatiewet, dan wordt het oordeel van de werkgever ook betrokken bij de keuze van het scholingsaanbod.

Artikel 3 Persoonlijke ondersteuning

Bij de inzet van de jobcoachvoorziening is de begeleiding van een werknemer de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Doel is om te bereiken dat de werknemer zonder deze begeleiding zelfstandig zijn taken bij de werkgever kan uitvoeren.

Artikel 4: Hardheidsclausule

Bij het toepassen van de hardheidsclausule wordt op basis van de Edese visie invulling gegeven aan individueel maatwerk en billijkheid op individueel niveau. Dit geschiedt in de uitvoeringspraktijk via methodisch werken en onder andere op basis van casuïstiek het nader uitwerken en vastleggen in (uitvoerings)besluiten. De verplichting om zo nodig af te wijken van beleidsregels geldt op basis van artikel 4:84 van de Awb. Een en ander voor zover de wet en de verordening daartoe ruimte bieden.