Besluit van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom houdende nadere regels omtrent participatie- en re-integratievoorzieningen (Nadere Regel Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL 2023).

Het dagelijks bestuur van Werk en Inkomen Lekstroom (WIL);

gelet op:

artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht
artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet;
artikelen 14, 21 en 24 van de Participatie- en re-integratieverordening Werk en Inkomen Lekstroom 2023

besluit vast te stellen de volgende nadere regels:

Nadere Regel Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL 2023

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

1. In deze nadere regel wordt verstaan onder:
    a. DB: dagelijks bestuur WIL;
    b. Jobcoaching: begeleiding gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen;
    c. Werkbegeleiding: begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden;
    d. WIL: Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom.
2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Hoofdstuk 2 Algemene voorzieningen

Artikel 2 Werkgeverspremie

Het maximale bedrag dat aangevraagd kan worden voor de werkgeverspremie bedraagt €3000,-.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen persoonlijke ondersteuning

Artikel 3 Eisen aan de jobcoach

1. Uitgangspunt is dat de jobcoach (organisatie) dient erkend te zijn door- en/of ingeschreven te zijn bij minimaal een van de volgende:
    a. Het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV; of

CONCEPT

   b. Het Nationaal Jobcoachregister van Blik op Werk en de Nederlandse Vereniging voor Support (NVS); of
   c. Bij brancheorganisatie OVAL; of
   d. Bij beroepsorganisatie Noloc.
2. Voor interne jobcoaching gelden aanvullende voorwaarden:
   a. De jobcoach is in dienst of gedetacheerd/ingehuurd bij de werkgever en vrijgesteld van andere werkzaamheden voor het uitvoeren van de jobcoachingstaken;
   b. De jobcoach is geen directe collega of leidinggevende van de werknemer.
3. Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach of werkbegeleider:
   a. Jobcoaching of werkbegeleiding is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach of werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt;
   b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per werkgever.
4. Van de eis in lid 1 kan afgeweken worden als dit in het belang is van de re-integratie en de jobcoach hbo werk/denk niveau, aantoonbare vakinhoudelijke kennis, competenties en ervaring op het gebied van jobcoaching heeft.

Artikel 4 Eisen aan de werkbegeleider

De werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroepen zoals omschreven in artikel 4.

Artikel 5 Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching en werkbegeleiding

1. Het DB beoordeelt of jobcoaching of werkbegeleiding noodzakelijk is: de noodzaak is aanwezig wanneer zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach of werkbegeleider de werknemer niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Samenloop van interne jobcoaching en/of externe jobcoaching in natura en/of werkbegeleiding in dezelfde periode is niet wenselijk en dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.

Artikel 6 Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes:
   a. Licht: maximaal 20 uur per jaar;
   b. Midden: maximaal 40 uur per jaar;
   c. Zwaar: maximaal 52 uur per jaar.
3. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
4. Alleen een werknemer behorend tot de gemeentelijke doelgroep Banenafspraak kan in aanmerking komen voor het zware regime.
5. De (all-in) vergoeding is maximaal het door het UWV gehanteerde uurtarief voor jobcoaching.
6. Jobcoaching kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
7. Voor de gemeentelijke doelgroep Banenafspraak kan de maximale periode bedoeld in het vorige lid worden verlengd.
8. Per half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Het DB kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

CONCEPT

Artikel 7 Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding

1. De werkbegeleider wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van werkbegeleiding gelden twee regimes:
    a. Licht: maximaal 20 uur per jaar;
    b. Midden: maximaal 40 uur per jaar.
3. De (all-in) vergoeding is maximaal 50% van het door het UWV gehanteerde uurtarief voor jobcoaching.
4. Werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
5. Voor de gemeentelijke doelgroep Banenafspraak kan de maximale periode bedoeld in het vorige lid worden verlengd.
6. Per half jaar wordt geëvalueerd of werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het DB kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

Artikel 8 Aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding

In de aanvraag voor de vergoeding van interne jobcoaching of werkbegeleiding wordt het benodigde regime zoals bedoeld in artikel 7 lid 2 en artikel 8 lid 2 vermeld en gemotiveerd.

Artikel 9 Toekenning vergoeding voor jobcoach of werkbegeleider

1. Het DB bepaalt op basis van de aanvraag of jobcoaching of werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
2. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
3. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 6, artikel 7 en artikel 8 van deze nadere regeling, wordt de aanvraag afgewezen.
4. Wanneer het DB het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
5. De vergoeding wordt na ieder half jaar, op basis van een urendeclaratie van de werkgever, door het DB uitbetaald aan de werkgever.

Hoofdstuk 4 Slotbepalingen

Artikel 10 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze nadere regels niet voorzien, beslist het DB.
2. Het DB kan in bijzondere gevallen gemotiveerd afwijken van de bepalingen in deze nadere regel, indien de onverkorte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 11 Intrekken oude regels en overgangsrecht

1. Het Besluit Participatievoorzieningen WIL wordt ingetrokken.
2. De Nadere regel jobcoaching en werkbegeleiding WIL 2022 wordt ingetrokken.
3. Voorzieningen die toegekend zijn op grond van de in lid 1 en lid 2 genoemde regels blijven van kracht tot de voorziening is afgerond.

Artikel 12 Inwerkingtreding

Deze nadere regel treedt in treedt in werking met ingang van de dag na de dag van bekendmaking en krijgt terugwerkende kracht tot 1 juli 2023.

Artikel 13 Citeertitel

Deze nadere regel kan worden aangehaald als ‘Nadere Regel Participatie- en Re-integratievoorzieningen WIL 2023’.

CONCEPT

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom, gehouden op [dag] [maand] 2023.

De voorzitter, De secretaris,

W. Eggengoor R.H. Esser

CONCEPT

Toelichting

Artikel 1

Omdat de begeleidingsbehoefte en omstandigheden verschillen per werknemer en werkgever, worden er verschillende vormen van jobcoaching en werkbegeleiding aangeboden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne jobcoach en externe jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:
    a. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
    b. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
    c. Ontwikkelen werknemersvaardigheden, werkritme
    d. Begeleiden bij ziekte tijdens dienstverband
2. In relatie tot de werkgever
    a. Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen.
    b. Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie.
    c. Praktische maatwerkbegeleiding.
    d. Advies kunnen bieden bij ziekte
    e. Mee kunnen denken over oplossingen als match niet optimaal is
3. In relatie tot WIL
    a. De jobcoach dient een jobcoachingsplan in met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime en de gegevens van de in te zetten jobcoach.
    b. Periodiek rapporteert de jobcoach aan WIL over de voortgang en de jobcoachingsbehoefte van de werknemer.
    c. Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met WIL.
    d. Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team met betrekking tot de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn**:**

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Artikel 5

Een opleidingsmodule voor werkbegeleider zoals bedoeld in artikel 7 kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.

CONCEPT

Artikel 7 en 8
All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. De vergoeding voor werkbegeleiding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker.

CONCEPT