



Arbeidsmarktregio FoodValley

Harmonisering werkgeversinstrumenten

HARMONISERINGSVOORSTEL

Auteur: R. Smorenberg

Versie: 26-09-2018

Status: vastgesteld Pho Arbeidsmarktregio 11-10-2018

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Proefplaatsingen	5
3	LKS als re-integratie instrument	7
4	Compensatie loonkosten bij garantiebaan	10
5	Jobcoaching.....	11
6	Samenvatting	15

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Voor u ligt het “harmoniseringsvoorstel werkgeversinstrumenten”. Dit voorstel vloeit voort uit de wens van werkgevers(organisaties), het WSP, de gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen en het Uvw om binnen de Arbeidsmarktregio FoodValley de werkgeversgerichte instrumenten zoveel als mogelijk te harmoniseren tot een eensluidend instrumentarium.

De basis voor de harmonisatievoorstellen is gelegen in de eerdere analyse van de werkgeversinstrumenten: proefplaatsing, loonkostensubsidie als re-integratieinstrument, loonkostensubsidie in kader van garantiebannen en jobcoaching. De focus bij de harmonisering ligt op de dienstverlening aan de werkgevers. Daar waar harmonisering in dat kader geen meerwaarde heeft wordt voorgesteld om de lokale invulling te behouden.

1.2 Status document en vervolg

Het document is opgesteld in opdracht van het Regionaal Beleidsoverleg Arbeidsmarktregio FoodValley op uitdrukkelijk verzoek van het bestuur van het Regionale Werkbedrijf FoodValley.

Besluitvorming zal plaatsvinden in het Portefeuillehoudersoverleg FoodValley op advies van het Regionaal Beleidsoverleg en op voordracht van de Uitvoerende Stuurgroep van de Arbeidsmarkt. In de aanloop naar besluitvorming zijn het Managersoverleg FoodValley, het accountmanagers overleg WSP en het RWB-bestuur geconsulteerd. Hun opmerkingen zijn verwerkt in de voorstellen. Op die manier wordt geborgd dat de harmonisatie ook inderdaad een bijdrage levert aan het versterken van de werkgeversbenadering en antwoord geeft op de vragen vanuit de uitvoeringspraktijk. Na vaststelling binnen het Portefeuillehoudersoverleg zullen de voorstellen door de deelnemende partijen verwerkt moeten worden in hun lokale regelgeving en en/of werkinstructies. Pas als dat geregeld is, is de harmonisatie een feit.

1.3 Aandachtspunten

Positie UWV

De positie van het UWV wijkt af van die van de gemeenten. Het UWV heeft – in tegenstelling tot de gemeenten - te maken met landelijke kaders hetgeen de regionale bewegingsruimte van het UWV in deze beperkt. De voorstellen dienen mede vanuit dit gegeven te worden bekeken.

Uitvoeringspraktijk

Harmoniseren is geen doel op zich. In de praktijk zullen zich altijd situaties voordien waarbij afgeweken moet kunnen worden van hetgeen binnen de harmonisatie met de andere deelnemers is afgesproken. Het mag echter ook niet zo zijn dat afwijken de nieuwe regel wordt. Vandaar dat het belangrijk is om steeds met elkaar in gesprek te blijven en de afspraken binnen dit document regelmatig te herijken.

Interpretaties

In de praktijk zullen situaties ontstaan die leiden tot een verschil in interpretatie van de geharmoniseerde regels. In het Regionale Managersoverleg zullen deze verschillen worden besproken teneinde ook de interpretaties zoveel mogelijk te harmoniseren. Dit sluit aan bij hetgeen onder het vorige kopje is aangegeven.

Instellen werkgroep

De procedure om te komen tot de harmonisatievoorstellen leidde tot het verzoek vanuit de werkgeversvertegenwoordiging binnen het RWB-bestuur om ook het proces rondom facturatie, behandeltermijnen, aanvraagprocedure, etc. te harmoniseren.

Daarnaast is de wens ontstaan om te komen tot één jobcoachingsorganisatie per werkgever op het moment dat er meerdere medewerkers van meerdere gemeenten of het UWV bij een werkgever werkzaam zijn. Verder bestaat de wens om af te stemmen hoe de loonwaarde wordt bepaald als die niet verplicht bij het UWV hoeft te worden afgenomen en te onderzoeken of het meerwaarde heeft om - in navolging van de gemeente Wageningen - een gezamenlijke verzekering af te sluiten voor de aansprakelijkheids- en ongevallen gedurende de proefplaatsing.

Als laatste is ook het verzoek vanuit de accountmanagers WSP gekomen om de werkervaringsplaats en de stage te harmoniseren. Hoewel dit instrument gericht is op de ontwikkeling van de klant (lokale bevoegdheid), worden werkervaringsplaatsen en stages ook gerealiseerd bij werkgevers. Hierdoor is het logisch om te onderzoeken of het wenselijk is om ook dit instrument regionaal te harmoniseren.

Voorgesteld wordt om de Uitvoerende Stuurgroep opdracht te geven het Pho op de hiervoor genoemde onderwerpen te adviseren. De Uitvoerende Stuurgroep kan deze opdracht vervolgens beleggen in het Regionaal Beleidsoverleg.

1.4 Leeswijzer

In de hoofdstukken 2 tot en met 5 staat steeds een van de werkgeversinstrumenten centraal. Per instrument wordt aangegeven wat het instrument inhoudt, wat de vraagstukken waren vanuit de verschillenanalyse en worden per vraagstuk één of meerdere harmonisatievoorstellen gedaan.

2 Proefplaatsingen

2.1 Beschrijving

Bij een proefplaatsing gaat de medewerker een of meerdere maanden met behoud van uitkering werken bij een werkgever met als doel te onderzoeken of de baan geschikt is voor de medewerker. Gedurende de proefplaatsing behoudt de medewerker zijn uitkering en de werkgever betaalt nog geen salaris. Bij gebleken geschiktheid neemt de werkgever de medewerker in dienst.

2.2 Aandachtspunten vanuit de inventarisatie

Om te komen tot harmonisering dient op dit onderdeel overeenstemming te worden bereikt met betrekking tot de volgende vragen:

- a) *wat is de duur van een proefplaatsing en wanneer is verlenging mogelijk?*
- b) *kan na een proefplaatsing een forfaitaire loonkostensubsidie in worden gezet?*
- c) *kan een proefplaatsing ingezet worden met als doel het bepalen van de hoogte van de loonkostensubsidie?*
- d) *onder welke voorwaarden wordt een proefplaatsing toegekend?*

2.3 Harmoniseringsvoorstel

ad a) wat is de duur van een proefplaatsing en wanneer is verlenging mogelijk?

De gemeenten Barneveld, Renkum en Ede kennen een maximumduur van 3 maanden. De gemeenten Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen hebben geen maximum duur vastgelegd. Het UWV kent een maximumduur van 2 maanden, maar die kan (m.u.v. WW-kanten) worden verlengd tot maximaal 6 maanden. Daarnaast kan het UWV de periode verlengen indien de medewerker gedurende de duur ziek wordt.

Voorstel:

- 1) Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
- 2) De periode van de proefplaatsing kan steeds voor periodes van 2 maanden worden verlengd indien:
 - in de persoon van de deelnemer gelegen factoren een langere periode noodzaken
 - de deelnemer gedurende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
 - de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
 - meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
- 3) Verlengen van een proefplaatsing is mogelijk tot een maximale periode van 6 maanden

ad b) kan na een proefplaatsing een forfaitaire loonkostensubsidie in worden gezet?

Regionaal is afgesproken dat een proefplaatsing in combinatie met een forfaitaire loonkostensubsidie niet wenselijk is vanuit het idee dat de loonwaarde bepaald kan worden tijdens de proefplaatsing. In de praktijk blijkt dat de proefplaatsing ook voor kortere periodes ingezet wordt waardoor het niet altijd mogelijk is om de loonwaarde te kunnen bepalen. Daarnaast is het in ieders belang dat de medewerker zo snel mogelijk een regulier dienstverband krijgt. Vandaar dat wordt voorgesteld om het wel mogelijk te maken dat een proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie (50% Wettelijk Minimumloon). Tijdens deze forfaitaire periode kan de loonwaarde en daarmee de reële loonkostensubsidie worden bepaald.

Voorstel:

- 4) Indien het niet mogelijk is om gedurende de proefplaatsing de loonwaarde te bepalen, kan na de proefplaatsing alsnog een forfaitaire loonkostensubsidie worden toegekend.

ad c) kan een proefplaatsing ingezet worden met als doel het bepalen van de hoogte van de loonkostensubsidie?

Zie voor de beantwoording van de vraag het antwoord op de vraag “ad b”. Het is echter in niemand's belang om de proefplaatsing onnodig te verlengen alleen voor het bepalen van de loonwaarde.

Voorstel:

- 5) Een proefplaatsing kan ook ingezet worden om de loonwaarde te kunnen bepalen.

ad d. onder welke voorwaarden wordt een proefplaatsing toegekend?

De gemeenten Renkum, Veenendaal en het UWV hebben in hun regelgeving specifieke voorwaarden opgenomen. Voorgesteld wordt om deze voorwaarden over te nemen en zo een regionaal kader mee te geven bij de invulling van de proefplaatsing.

Wat betreft het zesde aandachtsstreepje is onder “1.3. instellen werkgroep” al aangegeven dat het wenselijk is om te onderzoeken of de omgevallen- en aansprakelijkheidsverzekering zoals de gemeente Wageningen die gesloten heeft, ook door de andere gemeenten/UWV ingekocht gaat worden.

Voorstel:

- 6) Aan de toekenning van een proefplaatsing worden de volgende voorwaarden verbonden:
- *vooraf dient duidelijk te zijn wat het doel van de proefplaatsing is.*
 - *vooraf dient duidelijk te zijn hoe lang de proefplaatsing gaat duren*
 - *vooraf dient duidelijk te zijn hoe de medewerker begeleidt gaat worden*
 - *de werkgever moet de bedoeling hebben de werknemer na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aan te bieden.*
 - *het aantal uren van het dienstverband dient minimaal hetzelfde aantal uren te zijn als de proefplaatsing, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het dienstverband in het belang van de medewerker, verlaagd moeten worden..*
 - *de werkgever dient tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een omgevallen en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.*

3 LKS als re-integratieinstrument

3.1 Beschrijving

“LKS als re-integratieinstrument” is een loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan een werkgever die een dienstverband aangaat met mensen die niet zijn opgenomen in het Doelgroepenregister maar wel vallen onder de re-integratieverplichting van de gemeente. Dit instrument kan ook alleen door de gemeenten ingezet worden.

3.2 Aandachtspunten vanuit de inventarisatie

Om te komen tot harmonisering dient op dit onderdeel overeenstemming te worden bereikt met betrekking tot de volgende vragen::

- a) wat wordt verstaan onder het begrip loonkosten?
- b) hoe wordt de hoogte van de LKS bepaald?
- c) voor welke doelgroep kan de LKS ingezet worden?
- d) kan LKS ook ingezet worden als tegemoetkoming voor additionele kosten als begeleiding en/of opleiding van de medewerker?
- e) kan dezelfde werkgever voor dezelfde medewerker meerdere keren LKS aanvragen?
- f) kan de LKS ook worden ingezet in de vorm van een forfaitaire LKS?
- g) wordt de optie geboden om per gemeente een budgetplafond in te stellen?

3.3 Harmoniseringsvoorstel

ad a) wat wordt verstaan onder het begrip loonkosten?

De gemeenten Scherpenzeel en Veenendaal spreken over loonkosten en niet over brutoloonkosten. Daarnaast heeft geen van de gemeenten in haar regelgeving iets opgenomen over de werkgeverslasten. Voorgesteld wordt om voor het begrip loonkosten uit te gaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingensystematiek van de garantiebannen en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand uit het Doelgroepenregister als iemand vanuit de re-integratie in dienst nemen.

Voorstel:

- 7) Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.

ad b) hoe wordt de hoogte van de LKS bepaald?

Alle gemeenten kennen een loonkostensubsidie van maximaal 50% van de loonkosten, in de meeste gevallen voor een maximale periode van 12 maanden. Er zijn verder geen afspraken gemaakt over hoe gekomen wordt tot een bepaald percentage. Gemeentelijke medewerkers maken in de meeste gevallen zelf een inschatting van de verdien capaciteit. Daarnaast wordt de hoogte ook bepaald op basis van onderhandelingen tussen de gemeente en de werkgever. .

Het instrument wijkt in zijn doel, uitwerking en toepassing af van de LKS in het kader van de garantiebannen. De “LKS als re-integratieinstrument” kan worden gezien als een financiële stimulans terwijl de LKS in het kader van de garantiebannen gezien moet worden als een compensatieregeling in verband met objectief vastgestelde lagere productiviteit van de medewerker.

Vandaar dat het niet nodig is om – naast de bepaling van het begrip “loonkosten” – ook de bepaling van de hoogte te harmoniseren. Maatwerk en flexibiliteit is gezien het doel van het instrument (“verleiden” van de werkgever) wenselijk. Indien er onenigheid is met de werkgever over de hoogte van de LKS, kan een objectieve loonwaardemeting ingezet worden.

Teneinde de mogelijkheid te bieden om meerjarige afspraken met werkgevers te kunnen maken wordt tevens voorgesteld om geen maximale periode meer op te nemen.

Voorstel:

- 8) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de hoogte van de LKS als re-integratieinstrument omdat uitgegaan wordt van maatwerk.
- 9) De maximale looptijd van de LKS als re-integratieinstrument komt te vervallen.
- 10) Indien onenigheid bestaat tussen de gemeente en de werkgever over de hoogte van de LKS kan een onafhankelijke loonwaardebepaling worden ingezet .

ad c. voor welke doelgroep kan de LKS ingezet worden?

Uit de verschillenanalyse bleek dat er tussen de gemeenten verschillen zijn met betrekking tot de doelgroep waarvoor dit instrument wordt ingezet. Daarbij gaat het zowel om verschillen in doelgroepen, werkloosheidsperioden, het hebben van een startkwalificatie en/of een arbeidshandicap.

Gezien het doel van het instrument en de behoefte om regionaal te harmoniseren wordt voorgesteld om in de regelgeving geen beperkingen m.b.t. de doelgroep op te nemen, maar het te beperken tot het doel van het instrument, namelijk het bieden van een financiële stimulans ten behoeve van mensen die zonder deze stimulans niet in aanmerking zouden komen voor een bepaalde baan.

Voorstel:

- 11) Er worden geen beperkingen m.b.t. de doelgroep van de LKS als re-integratieinstrument in regelgeving opgenomen, anders dan dat belanghebbende niet in staat moet worden geacht om zonder de LKS in aanmerking te komen voor de betreffende baan.

ad d. kan LKS ook ingezet worden als tegemoetkoming voor additionele kosten als begeleiding en/of opleiding van de medewerker?

Er is geen logische link tussen begeleidings- en/of opleidingskosten en het verstrekken van LKS. Zodoende is het niet logisch om deze mogelijkheden in regelgeving op te nemen. LKS als re-integratieinstrument is een tijdelijke financiële stimulans waarbij de link met de productiviteit van een individuele werknemer minder hard aanwezig is dan bijvoorbeeld bij de garantiebannen. Dit biedt werkgevers de vrijheid om zelf te bepalen waar zij het geld aan uitgeven. Indien de LKS niet voldoende is om – naast de compensatie van de lagere productiviteit – ook de kosten voor begeleiding en opleiding van de medewerker te betalen, dienen hierover aparte afspraken te worden gemaakt.

Voorstel:

- 12) LKS als re-integratieinstrument wordt niet ingezet voor de vergoeding van additionele kosten als begeleiding en/of opleiding van de medewerker. .

ad e) kan dezelfde werkgever voor dezelfde medewerker meerdere keren LKS aanvragen?

De gemeente Renkum stelt als enige van de gemeenten de voorwaarde dat de werkgever niet in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker al eens een loonkostensubsidie heeft ontvangen. Gezien het doel van het instrument is het logisch om een dergelijke bepaling op te nemen, m.u.v. situaties waarin - door de in medewerker gelegen factoren (bijv. ziekte) - de LKS voortijdig is stopgezet.

Voorstel:

- 13) Er wordt geen LKS als re-integratieinstrument verstrekt als de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker al eens LKS heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is.

ad f) kan de LKS ook worden ingezet in de vorm van een forfaitaire LKS?

Op basis van voorstel 10 is het niet nodig om deze bepaling in de regelgeving op te nemen.

Voorstel:

- 14) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de inzet van LKS als re-integratieinstrument in de vorm van een forfaitaire LKS.

ad g) wordt de optie geboden per gemeente een budgetplafond in te stellen?

LKS als re-integratieinstrument komt – in tegenstelling tot de LKS garantiebannen - ten laste van het re-integratiebudget. Omdat er tegenover de investering een directe besparing op het BUIG-budget (uitkeringsbudget) staat en die besparing toegevoegd kan worden aan het re-integratiebudget, is het op het eerste gezicht niet logisch om hiervoor een budgetplafond in te stellen. Toch is het niet aan de regio om de lokale financiële huishouding te bepalen.

Voorstel:

- 15) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. het al dan niet instellen van een subsidieplafond

4 Compensatie loonkosten bij garantiebaan

4.1 Beschrijving

Op het moment dat een medewerker opgenomen is in het Doelgroepenregister kan de gemeente loonkostensubsidie toekennen aan de werkgever ter compensatie van een lagere productiviteit. Het UWV kent een soortgelijke regeling alleen via het instrument van loondispensatie en specifiek voor de Wajong.

De wettelijke basis voor de gemeenten is gelegen in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet, de gemeentelijke Verordeningen en de nadere beleidsregels. De wettelijke basis voor het UWV is gelegen in de artikelen 2:20 en 3:63 van de Wet Wajong.

4.2 Aandachtspunten vanuit de inventarisatie

In de verschillenanalyse zijn met betrekking tot dit instrument geen aandachtspunten benoemd.

4.3 Harmoniseringsvoorstel

Het is niet nodig om de regelgeving verder te harmoniseren omdat een en ander in landelijke wet- en regelgeving is vastgelegd.

5 Jobcoaching

5.1 Beschrijving

Gemeenten en UWV verzorgen begeleiding op de werkplek indien een medewerker zonder deze begeleiding niet in staat is om zijn werk naar behoren uit te voeren. De begeleiding kan worden verzorgd door een extern in te schakelen derde (externe jobcoaching). Daarnaast kan de werkgever ook zelf de begeleiding op zich nemen of de voorkeur hebben voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente/UWV geen contract mee heeft (interne jobcoach).

De wettelijke basis voor gemeenten is gelegen in de artikelen 7, 8 en 10da Participatiewet, de gemeentelijke verordeningen en de gemeentelijke beleidsregels. De wettelijke basis voor het UWV is gelegen in de artikelen 35 en 36 WIA en 2:22 Wajong.

5.2 Aandachtspunten vanuit de inventarisatie

Om te komen tot harmonisering dient op dit onderdeel overeenstemming te worden bereikt met betrekking tot de volgende vragen:

- a) wie komen in aanmerking voor jobcoaching?
- b) kan jobcoaching ingezet worden bij een proefplaatsing?
- c) kan jobcoaching ingezet worden bij een werkervaringsplaats?
- d) moet er bij de inzet van jobcoaching ook sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal uren?
- e) hoelang kan jobcoaching ingezet worden?
- f) wanneer wordt de inzet van jobcoaching herbeoordeeld?
- g) wat is de hoogte van de vergoeding jobcoaching?

5.3 Harmonisatievoorstel externe jobcoach

ad a) wie komen in aanmerking voor externe jobcoaching?

Het UWV hanteert voor de inzet van jobcoaching (zowel intern als extern) een ondergrens van 35% loonwaarde. Uitgezonderd is de medewerker met een loonwaarde van 20% waarbij de verwachting bestaat dat hij – door de inzet van de jobcoach - binnen 12 maanden alsnog de 35% loonwaardegrens gaat bereiken. De gemeenten kennen een dergelijke harde ondergrens niet, maar beoordelen op individuele basis of jobcoaching noodzakelijk is.

Voorgesteld wordt om geen beperking van de doelgroep af te spreken en op individuele basis te bekijken of jobcoaching noodzakelijk is. Dit biedt gemeenten de mogelijkheden om ook aan de onderkant van het werkzoekendenbestand te investeren.

Voorstel:

- 16) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de doelgroepbeschrijving jobcoaching

ad b) kan externe jobcoaching ingezet worden bij een proefplaatsing?

Een proefplaatsing heeft tot doel in de praktijk inzicht te krijgen of de medewerker in staat is een bepaalde functie naar behoren uit te voeren. Het kan zijn dat voor de uitvoering van die taak begeleiding noodzakelijk is. In dat geval is het niet logisch om jobcoaching niet in te kunnen zetten.

Voorstel:

- 17) Jobcoaching kan ook ingezet worden gedurende een proefplaatsing.

ad c.) kan externe jobcoaching ingezet worden bij een werkervaringsplaats?

De wijze waarop gemeenten de werkervaringsplaats vormgeven, valt buiten de scope van deze harmonisatie. Zodoende is het vooralsnog aan de individuele gemeenten om zelf te bepalen of jobcoaching wel of niet ingezet kan worden bij een werkervaringsplaats. Onder 1.3. "instellen werkgroep" is al aangegeven dat het wenselijk is om te onderzoeken of harmonisatie op dit punt mogelijk is.

Voorstel:

- 18) Het is aan de individuele gemeente om te bepalen of jobcoaching ingezet kan worden voor een werkervaringsplaats¹

ad d) moet er bij de inzet van jobcoaching ook sprake zijn van een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal uren?

In navolging op de argumentatie onder ad a) wordt voorgesteld om voor de gemeenten geen urencriterium in te voeren.

Voorstel:

- 19) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. een urencriteria om in aanmerking te komen voor jobcoaching

ad e) hoelang kan externe jobcoaching ingezet worden?

De maximale periode waarin jobcoaching ingezet kan worden bedraagt bij de gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Veenendaal 3 jaar. Het UWV heeft drie jaar als uitgangspunt, maar kan daarna ook eventueel verlengen. Doordat een steeds groter wordende groep medewerkers (o.a. garantiebannen) langdurig begeleiding nodig heeft om in hun werkzaamheden uit te kunnen blijven voeren, is het noodzakelijk om de periode van 3 jaar te kunnen verlengen.

Uitgangspunt blijft afbouw en overdracht van begeleiding aan de werkgever, maar het kan nodig zijn om op een lage frequentie of bijvoorbeeld aan de hand van een piepsysteem jobcoaching langer dan 3 jaar in te kunnen zetten. Voorgesteld wordt de beschrijving van het UWV aan te houden.

Voorstel:

- 20) De begeleiding door een externe jobcoach bedraagt maximaal 3 jaar. Alleen in bijzondere gevallen is verlenging mogelijk.

ad f) wanneer wordt de inzet van externe jobcoaching herbeoordeeld?

De gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Scherpenzeel en Veenendaal beoordelen iedere 6 maanden of continuering noodzakelijk is. Het UWV beoordeelt op het moment van contractverlenging (jaarlijks) of continuering noodzakelijk is.

In het kader van de wens tot harmonisering wordt voorgesteld dat jaarlijks beoordeeld wordt of continuering van jobcoaching noodzakelijk is. Partijen kunnen zelf nadere afspraken maken met de door hen gecontracteerde jobcoaches wat betreft tussentijdse (schriftelijke) terugkoppelingen.

Voorstel:

- 21) Aan het eind van de toegekende begeleidingsperiode, doch minimaal één maal per jaar, wordt beoordeeld of continuering van jobcoaching noodzakelijk is.
22) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de (schriftelijke) tussentijdse terugkoppelingen van door partijen gecontracteerde externe jobcoaches.

ad g) wat is de hoogte van de vergoeding externe jobcoaching?

De hoogte van de vergoeding jobcoaching bestaat uit twee onderdelen te weten: de intensiteit van de begeleiding en de hoogte van de vergoeding.

¹ de gemeente Renkum heeft hier vooralsnog een voorbehoud gemaakt.

Hoogte vergoeding jobcoach

De hoogte van de vergoeding aan de gecontracteerde jobcoach is voor de werkgever niet van belang. Dit betreft namelijk een financiële afspraak tussen de opdrachtgever (gemeente/UWV) en de opdrachtnemer (jobcoach). Vandaar dat voorgesteld wordt de hoogte van de vergoeding aan de externe jobcoach niet te harmoniseren maar aan de markt over te laten. Mogelijk kan in de nabije toekomst aangesloten worden bij een landelijk onderzoek van de G4 naar de hoogte van de vergoeding voor jobcoaching.

Begeleidingsintensiteit

In “de Verschillen Analyse Harmonisering Werkgeversinstrumenten” is aangegeven dat het UWV en de gemeente Ede uitgaan van 3 begeleidsregimes (licht, midden en zwaar) en dat de andere gemeenten uitgaan van 4 begeleidingsregimes (zeer licht, licht, midden en zwaar). Uit bestudering van de Beleidsregels Protocol Jobcoach UWV 2016 blijkt echter dat ook het UWV 4 regimes kent die qua percentages overeenkomen. Dit biedt de mogelijkheid om de percentages te harmoniseren.

Tabel 1. begeleidingsregime externe jobcoaching

Begeleidingsregime externe jobcoaching	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	>3 jaar
Zeep licht	3%	3%	3%	3%
Licht	6%	3%	3%	3%
Midden	10%	5%	3%	3%
Zwaar/intensief	15%	7,5%	6%	6%

Voorstel:

- 23) Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de hoogte van de vergoeding van de externe jobcoaches.
- 24) Voor de bepaling van de begeleidingsintensiteit wordt aangesloten bij de percentages zoals vastgelegd in de “Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016” (e.v.)

5.4 Harmonisatievoorstel interne jobcoaching

ad a t/m f

Bij interne jobcoaching vergoedt de gemeente/UWV aan de werkgever de kosten voor de begeleiding terwijl bij externe jobcoaching een door de gemeente/UWV gecontracteerde jobcoach beschikbaar wordt gesteld. Omdat er inhoudelijk niet zoveel verschillen zijn tussen de externe en interne jobcoach wordt voorgesteld de harmonisatievoorstellen 16 t/m 22 ook van toepassing te laten zijn op interne jobcoaching.

Voorstel:

- 25) De harmonisatievoorstellen 17 t/m 22 zijn ook van toepassing op de interne jobcoaching.

ad g) wat is de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching?

De hoogte van de vergoeding voor de interne jobcoaching treft de werkgever omdat hij de vergoeding ontvangt en hier de begeleidingskosten dient te vergoeden. In het kader van de harmonisatiegedachte is het zodoende belangrijk om de hoogte van de vergoeding te harmoniseren. Omdat het UWV geen mogelijkheid heeft om af te wijken van de landelijke richtlijnen wordt voorgesteld om aan te sluiten bij de “Normbedragen Voorzieningen 2018” (e.v.) van het UWV.

Voor de gemeenten betekent dit enerzijds een te verwaarlozenverhoging van de kosten omdat het lichte regime in de praktijk slechts in een incidenteel geval ingezet werd. Anderzijds kent het UWV het begeleidingsregime “zeer zwaar” niet hetgeen vervolgens leidt tot een kostenverlaging van de maximale vergoeding. Dit maakt het interessant om de vergoedingen te harmoniseren. Een en ander is in onderstaand overzicht inzichtelijk gemaakt:

Tabel 2 begeleidingsregime interne jobcoaching

Vergoeding interne jobcoaching	UWV	Gemeenten	Gevolgen gemeenten
<i>Proefplaatsing Licht</i>	€ 500	€ 350	€ 150
<i>Proefplaatsing Midden</i>	€ 600	€ 675	€ -75
<i>Proefplaatsing I zwaar (UWV niet)</i>	€ 750	€ 1.125	€ -375
<i>Proefplaatsing I zeer zwaar</i>	X	€ 1.700	€ -1.700
Subsidie Licht Jaar 1	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.300
Subsidie Licht Jaar 2	€ 1.400	€ 1.400	€ 0
Subsidie Licht Jaar 3	€ 1.400	€ 1.400	€ 0
Subsidie Midden Jaar 1	€ 4.500	€ 2.700	€ 1.800
Subsidie Midden Jaar 2	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.300
Subsidie Midden Jaar 3	€ 1.400	€ 1.400	€ 0
Subsidie zwaar/intensief I jaar 1	€ 6.800	€ 4.500	€ 2.300
Subsidie zwaar/intensief I jaar 2	€ 4.500	€ 2.700	€ 1.800
Subsidie zwaar/intensief I jaar 3	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.300
Subsidie zeer zwaar I jaar 1	X	€ 6.800	€ -6.800
Subsidie zeer zwaar I jaar 2	X	€ 4.500	€ -4.500
Subsidie zeer zwaar I jaar 3	X	€ 2.700	€ -2.700

Voorstel:

- 26) Voor de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching wordt aangesloten bij de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.

6 Samenvatting

Het onderstaande overzicht geeft een samenvatting van de harmoniseringsvoorstellen.

	VOORSTEL
1.	Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
2.	De periode van de proefplaatsing kan 2 maanden worden verlengd indien: - in de persoon van de deelnemer gelegen factoren een langere periode noodzaken - de deelnemer gedurende deze periode langer dan een week ziek is geweest; - de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is; - meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
3.	Verlengen van een proefplaatsing is mogelijk tot een maximale periode van 6 maanden
4.	Na een proefplaatsing is het niet mogelijk om alsnog een forfaitaire loonkostensubsidie toe te kennen.
5.	Een proefplaatsing kan ook ingezet worden om de loonwaarde te kunnen bepalen.
6.	Aan de toekenning van een proefplaatsing worden de volgende voorwaarden verbonden: - vooraf dient duidelijk te zijn wat het doel van de proefplaatsing is. - vooraf dient duidelijk te zijn hoe lang de proefplaatsing gaat duren - vooraf dient duidelijk te zijn hoe de medewerker begeleidt gaat worden - de werkgever moet de bedoeling hebben de werknemer na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aan te bieden. - het aantal uren van het dienstverband dient minimaal hetzelfde aantal uren te zijn als de proefplaatsing. - de werkgever dient tijdens de proefplaatsing voor de werknemer een ongevallen en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.
7.	Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon exclusief werkgeverslasten.
8.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de hoogte van de LKS als re-integratieinstrument omdat uitgegaan wordt van maatwerk.
9.	De maximale looptijd van de LKS als re-integratieinstrument komt te vervallen.
10.	Indien onenigheid ontstaat tussen de gemeente en de werkgever over de hoogte van de vergoeding LKS als re-integratieinstrument, wordt een loonwaardebepaling door het UWV ingezet.
11.	Er worden geen beperkingen m.b.t. de doelgroep van de LKS als re-integratieinstrument in regelgeving opgenomen, anders dan dat belanghebbende niet in staat moet worden geacht om zonder de LKS in aanmerking te komen voor de betreffende baan.
12.	LKS als re-integratieinstrument wordt niet ingezet voor de vergoeding van additionele kosten als begeleiding en/of opleiding van de medewerker. .
13.	Er wordt geen LKS als re-integratieinstrument verstrekt als de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker al eens een LKS heeft ontvangen
14.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de inzet van LKS als re-integratieinstrument in de vorm van een forfaitaire LKS.

15.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. het al dan niet instellen van een subsidieplafond
16.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de doelgroepbeschrijving jobcoaching
17.	Jobcoaching kan ook ingezet worden gedurende een proefplaatsing.
18.	Jobcoaching kan niet ingezet worden voor een werkervaringsplaats
19.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. een urencriteria om in aanmerking te komen voor jobcoaching
20.	De begeleiding door een externe jobcoach bedraagt maximaal 3 jaar. Alleen in bijzondere gevallen is verlenging mogelijk.
21.	Aan het eind van de toegekende begeleidingsperiode, doch minimaal één maal per jaar, wordt beoordeeld of continuering van jobcoaching noodzakelijk is.
22.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de (schriftelijke) tussentijdse terugkoppelingen van de gecontacteerde externe jobcoaches
23.	Er worden geen harmonisatieafspraken gemaakt m.b.t. de hoogte van de vergoeding van de externe jobcoaches
24.	Voor de bepaling van de begeleidingsintensiteit externe jobcoaches wordt aangesloten bij de percentages zoals vastgelegd in de "Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016" (e.v.).
25.	De harmonisatievoorstellen 17 t/m 22 zijn ook van toepassing op de interne jobcoaching.
26.	Voor de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching wordt aangesloten bij de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.