

Eerste wijziging Participatieverordening gemeente Barneveld

De raad van de gemeente Barneveld;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders, nummer 19-41;

gelet op artikel 147 Gemeentewet en artikel 8a Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de **Eerste wijziging van de Participatieverordening gemeente Barneveld**

Artikel I

Artikel 12 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.
3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.

Artikel II

Na artikel 12 wordt een nieuw artikel 12a ingevoegd, dat als volgt luidt:

Artikel 12a Meeneembare voorzieningen

1. Definities:
 - a. Meeneembare voorziening:
 - i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten
 - ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en
 - iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
 - b. Belanghebbende in de zin van dit artikel: de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.
2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.
3. In afwijking van artikel 2 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.

4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.
5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Artikel III

Artikel 13 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 13 Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden indien:
 - a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzakelijk maken;
 - b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
 - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:
 - a. het doel van de proefplaatsing;
 - b. de duur van de proefplaatsing;
 - c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;
 - d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
 - e. de wijze van begeleiding;
 - f. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden.
 - g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schade;
 - h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
 - i. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.
5. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

Artikel IV

Artikel 14 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 14 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een medewerker die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
 - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
 - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
 - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Artikel V

Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2019.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 22 mei 2019.

De raad voornoemd,
de griffier,

de voorzitter,

Bijlage: Wijziging toelichting artikelen 12, 13, 14 en invoeging toelichting op nieuw artikel 12a Participatieverordening gemeente Barneveld

Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke begeleiding is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de medewerker actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en, binnen de kaders, aangesloten wordt bij de wensen van de medewerker.

Bij de voorziening “persoonlijke ondersteuning” gaat het om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot 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. Jobcoaching is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Artikel 12a Meeneembare voorzieningen

Gemeenten zijn in het kader van de Participatiewet vanaf 2015 verantwoordelijk voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen. Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die mensen met een arbeidsbeperking nodig hebben om aan het werk te komen of te blijven. Denk daarbij bijvoorbeeld aan speciale werkstoelen, orthopedisch schoeisel en voorzieningen voor slechtzienden.

Tot 1 januari 2018 heeft het UWV deze regeling – op verzoek van de VNG – uitgevoerd voor gemeenten. Reden was dat het UWV tot 2015 ook de begeleiding van de WAJONG-ers met arbeidsproductiviteit verzorgden en zodoende deze regeling uitvoerden. Vanaf 2018 zijn gemeenten zelf verantwoordelijk voor het verstrekken van de voorzieningen.

In de praktijk verstrekt de gemeente al langer meeneembare voorzieningen. Op het moment dat een werkzoekende bijvoorbeeld aangepaste schoeisel nodig had om te kunnen werken, werd die al verstrekt. Er was echter nog geen beslissingskader. Daartoe is thans dit artikel opgenomen in de Participatieverordening. Op grond van dit artikel kunnen alleen die voorzieningen voor vergoeding in aanmerking komen die gedurende langere tijd noodzakelijk zijn en waarover een werkgever normaal gesproken niet beschikt. De formulering van het artikel is dusdanig dat enerzijds een denkkader wordt geschapen en anderzijds voldoende handelingsruimte overblijft om maatwerk te kunnen leveren.

Lid 1

Onder “noodzakelijk” wordt verstaan dat de belanghebbende zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten.

Onder “aard- en nagelvast” wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Denk aan bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.

De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Lid 2

Bij een voorliggende voorziening kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis en aanvullende) ziektekostenverzekering, Wmo of een regeling van het UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Lid 4

“Adequaat” houdt in dat de voorziening haar doel moet bereiken op het gebied van het kunnen uitvoeren van werkzaamheden/arbeidstoeleiding. In dit geval dat de belanghebbende door inzet van de meeneembare voorziening ‘normaal’ kan functioneren/naar behoren de werkzaamheden kan verrichten. Dit is de norm voor de bepaling of de goedkoopste voorziening ook adequaat werkt. Voldoen meerdere voorzieningen aan dit criterium, dan zal de gemeente de goedkoopst adequate voorziening beschikken.

Lid 5

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven. Daarnaast maakt de medewerker van de gemeente een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

Artikel 13 Proefplaatsing

Het instrument proefplaatsing is van belang om belanghebbende en de betrokken werkgever actief met elkaar kennis te laten maken en draagt zo bij aan een succesvolle matching. Het instrument kan worden ingezet als de verwachting gerechtvaardigd is dat een plaatsing bij een reguliere werkgever binnen 2 maanden kan worden bewerkstelligd. De periode van 2 maanden kan telkens met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaatsing van 6 maanden indien dit in het belang van belanghebbende is.

Lid 3 sub d biedt de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen indien langer dan 2 maanden nodig is om de loonwaarde van belanghebbende te kunnen bepalen. In het belang van belanghebbende dient in die gevallen te worden beoordeeld of de proefplaatsing omgezet kan worden naar een dienstverband, bijvoorbeeld met een forfaitaire loonkostensubsidie.

Teneinde voor iedereen duidelijkheid te verschaffen over invulling van de proefplaatsing en de intentie van de werkgever om belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, ook daadwerkelijk een reguliere baan aan te willen bieden worden schriftelijke afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat – vanwege het doel van de proefplaatsing - het aantal werkzame uren tijdens de proefplaatsing gelijk is aan het aantal werkzame uren in het daaropvolgende dienstverband. Op basis van sub f dient de werkgever dit ook vooraf te verklaren. Hierdoor wordt voorkomen dat belanghebbende meer uren met behoud van uitkering aan de slag gaat dan het aantal uren waarvoor hij uiteindelijk in dienst wordt genomen. Het kan echter voorkomen dat tijdens de proefplaatsing blijkt dat belanghebbende niet in staat is het aantal werkzame uren ook daadwerkelijk te werken. In dat geval kan het aantal werkzame uren op basis van het dienstverband, in het belang van belanghebbende, lager worden vastgesteld hetgeen vervolgens de werkgever niet is aan te rekenen.

Voorkomen moet worden dat misbruik wordt gemaakt van belanghebbende. Vandaar dat de werkgever op basis van lid 4 sub h moet verklaren dat er geen sprake is van verdringing of het onverantwoord beïnvloeden van de concurrentieverhouding. In dat kader dient door de werkgever ook te worden verklaard dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor die functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

Een proefplaatsing wordt niet ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de medewerker. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Artikel 14 Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

Doel van het instrument “loonkostensubsidie als re-integratieinstrument” is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. De voorziening wijkt zodoende af van de loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking (art. 10d Participatiewet) waarbij sprake is van compensatie van een lagere productiviteit.

Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijk om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdien capaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdien capaciteit.