

“JOB COACHING”
in het kader van harmonisering
werkgeversinstrumenten

Afspraak tussen G 4 (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam & Utrecht) en UWV

maart 2015

INHOUDSOPGAVE

	Pagina
INLEIDING	3
1. WETTELIJKE BASIS	5
2. DEFINITIE JOBCOACHING	5
3. DOEL JOBCOACH	5
4. KERTAKEN & VERANTWOORDELIJKHEDEN	6
5. DOELGROEP(EN) WAARVOOR JOBCOACHING KAN WORDEN INGEZET	7
6. EISEN AAN KENNIS EN KUNDE VAN DE JOBCOACH	7
7. MOMENT VAN INZET VAN DE JOBCOACH	8
8. DUUR EN INTENSITEIT VAN DE INZET & WIJZE VAN INZET	8

Jobcoaching

INLEIDING

Doel en aanleiding

Door de G4 gemeenten is de afgelopen maanden intensief overleg gevoerd met UWV over de in te zetten instrumenten voor de doelgroepen van de banenafspraken (garantiebanen). Gemeenten hebben sinds 1 januari 2015 (datum inwerkingtreding van de Participatiewet) de taak om personen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en personen met een WSW-indicatie te bemiddelen naar de banenafspraken. Als het gaat om de doelgroep die in aanmerking komt voor de banenafspraken heeft UWV de taak om de Wajong doelgroep met arbeidsvermogen te bemiddelen naar deze banenafspraken.

In het overleg tussen G4 en UWV is niet alleen gesproken over de inzet van jobcoaching maar ook over de instrumenten proefplaatsing en no-risk polis. Het gesprek over de no-risk polis heeft inmiddels geleid tot de voorbereiding van een wettelijke basis vanaf 2016 en een oplossing voor 2015. Zie ook de brief van Staatssecretaris Klijnsma over de harmonisatie instrumenten Participatiewet dd. 21 november 2014. In deze brief roept zij gemeenten op om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het beleidskader van UWV ten aanzien van de jobcoaching en het mogelijk te maken om 1 jobcoach per bedrijf te bewerkstelligen.

Wat betreft de proefplaatsing hebben G4 gemeenten en UWV de volgende afspraak gemaakt. De duur van de proefplaatsing bedraagt 2 maanden met behoud van uitkering. De periode van de proefplaatsing is in lijn met de maximale proeftijd bij begin van een dienstverband. Voor gemeenten kan proefplaatsing eventueel verlengd worden met 1 maand tot maximaal 3 maanden. Bij UWV kan de proefplaatsing evt. verlengd worden tot maximaal 6 maanden. Verlenging van de 2 maanden proefplaatsing wordt als uitzondering ingezet.

Deze notitie is bestemd voor beleidsmakers gemeenten bij alle arbeidsmarktregio's ter inspiratie en voorbeeld. De notitie beschrijft de afspraak die G4 gemeenten met UWV gemaakt hebben ten aanzien van de harmonisatie voor werkgevers van het instrument jobcoaching. Daarnaast wordt in de inleiding ook ingegaan op het proces dat er aan vooraf ging.

Uitgangspunten en proces harmonisering

Uitgangspunt en doel van het overleg tussen G4 en UWV is geweest om de verschillende instrumenten voor werkgevers zoveel als mogelijk te harmoniseren en een gelijk speelveld te creëren. Een gelijk speelveld met als doel de onderlinge concurrentie ten aanzien van de vraag vanuit de arbeidsmarkt te voorkomen, zoveel als mogelijk gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bieden aan de doelgroepen van de banenafspraken en werkgevers een simpel, eenduidig en aantrekkelijk basisaanbod aan te bieden bij de invulling van de banenafspraken.

Bij de gesprekken om te komen tot harmonisatie van de instrumenten zijn de volgende gezamenlijke uitgangspunten gehanteerd:

- Zo simpel mogelijk: elke werkgever snapt direct waar het om gaat;
- Een uniform aanbod voor de gehele doelgroep banenafspraken;
- Een eenduidig basisaanbod binnen de arbeidsmarktregio's van de G4 gemeenten;
- Zo min mogelijk (administratieve) last voor werkgevers en
- De aan te bieden dienstverlening moet vanzelfsprekend passen binnen de financiële kaders van gemeenten en het UWV. Door de "forse" bezuinigen in het sociaal domein (ook op het Participatiebudget) is de financiële ruimte beperkt.

Belangrijk onderdeel in het proces is geweest het naast elkaar neerleggen en uitwisselen van de werkwijzen bij UWV en de G4 gemeenten onder meer als het gaat om jobcoaching en het bestaande beleid vanuit UWV en G4. Daarbij is vooral erg naar de inhoud van voorziening als jobcoach gekeken. In bijlage 1 is een vergelijkingsoverzicht opgenomen van het afgesproken beleid ten aanzien van jobcoaching tussen G4 en UWV. Daarbij is het voor gemeenten van belang om onderscheid te maken tussen veelal bestaande voorzieningen voor huidige WWB-ers die ook onder de term jobcoach bekend zijn en de jobcoaching in het kader van ondersteuning voor de banenafspraken. Veelal betreffen huidige voorzieningen vormen van nazorg en algemene

begeleiding op de werkplek als iemand naar een lange periode weer aan het werk gaat. Meestal worden deze vormen van jobcoaching door bestaande consultants, werkcoaches of accountmanagers uitgevoerd.

Job coach een individuele voorziening tbv Participatiewet/banenafspraken

Met het oog op de Participatiewet/banenafspraken is jobcoaching geen algemene voorziening die aan iedereen wordt toegekend of noodzakelijk is, maar een maatwerk voorziening. Een jobcoach wordt ingezet voor de begeleiding van een 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. De ondersteuning is noodzakelijk; zonder deze ondersteuning is de werknemer in redelijkheid niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten. Tot slot wordt er uitgegaan van een tijdelijke of een overdraagbare situatie. Dat betekent dat het doel van de jobcoaching ook is om eventuele permanente ondersteuning op de werkplek uiteindelijk over te laten nemen door de werkgever.

Interne en externe jobcoach

Het overleg tussen G4 en UWV leert dat er verschillende termen door elkaar heen worden gebruikt tussen gemeenten en UWV. Het is goed om deze begrippen aan het begin van deze notitie uit elkaar te halen en kort toe te lichten.

UWV hanteert het begrip interne jobcoach als het gaat om de subsidieregeling waarbij een werkgever een bedrag krijgt om een eigen jobcoach binnen zijn of haar bedrijf/organisatie te organiseren. UWV heeft zelf geen (interne) jobcoaches in dienst. Indien er sprake is van een externe jobcoach vanuit UWV dan betreft het de werknemersvoorziening. De werknemer kan dan een jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie inzetten om hem te ondersteunen op zijn werkplek. Voor beide type jobcoaching heeft UWV zijn beleidsregels in een Protocol vastgelegd. Te weten het Protocol Jobcoach voor externe Jobcoaching en het Protocol Interne Jobcoach voor interne jobcoaching. In bijlage 2 treft u een korte samenvatting van de jobcoach regelingen van UWV ter informatie.

Resultaat afspraak G4 - UWV

Het resultaat van de afspraak met betrekking tot jobcoaching tussen G4 gemeenten en UWV zijn in deze notitie verwoord. Samengevat kan worden geconcludeerd dat er op de inhoud, wat is jobcoaching en met welk doel en resultaat wordt dit ingezet, geharmoniseerd wordt op de zogenoemde (externe) jobcoach zoals UWV die kent¹. Voor wat betreft de financiën vindt harmonisatie plaats met de begeleidingsregimes licht en midden zoals UWV deze kent voor interne jobcoaching². Dit voor de duur van 2 jaar, met de mogelijkheid om de inzet met twee keer een half jaar tot maximaal 3 jaar te verlengen in specifieke gevallen bijvoorbeeld bij langdurige ziekte. Deze afspraak maakt het mogelijk voor werkgevers om een en dezelfde jobcoach aan te trekken voor de doelgroep in het kader van banenafspraken (garantiebanen).

Dit betekent dat door G4 gemeenten en UWV eenzelfde definitie en doel van jobcoaching worden gehanteerd. Ook op de omschreven kerntaken en verantwoordelijkheden en de eisen die worden gesteld aan jobcoaches sluiten de G4 gemeenten en UWV op elkaar aan. Binnen de financiële kaders van G4 gemeenten is het niet mogelijk om op het door UWV gehanteerde tarief (normbedragenbesluit) externe jobcoaching te harmoniseren. De G4 gemeenten hanteren dezelfde financiële kaders voor alle soorten van jobcoaching (intern en extern) en erkennen het begeleidingsregime licht en midden. Het begeleidingsniveau "intensief" wordt niet overgenomen. Enkele gemeenten hebben daarbij de mogelijkheid om eigen professionele jobcoaches in te zetten voor de ondersteuning van arbeidsgehandicapten op de werkplek.

Ontwikkeljaar 2015

UWV en de G4 gemeenten hebben afgesproken 2015 te gebruiken als leer- en ontwikkeljaar. Een jaar waarin men gezamenlijk de ervaringen met jobcoaching gaat monitoren en evalueren. Dit met als doel vanaf 2016 wellicht te komen tot een nog verdere harmonisatie in de inzet van jobcoaching en de effectiviteit van het beleid en de uitvoering. De wijze waarop monitoring en evaluatie vormgegeven worden moet nog nader uitgewerkt worden.

¹ Als vastgelegd in het Protocol Jobcoach UWV.

² Als vastgelegd in het Protocol Interne Jobcoach UWV.

1. WETTELIJKE BASIS

Jobcoaching is zoals reeds aangegeven één van de instrumenten waarover met UWV gesproken is. Op basis van de Participatiewet kunnen gemeenten dit instrument aanbieden. Dit is geregeld in artikel 10da van de Participatiewet.

“Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek”.

Participatiewet artikel 10da

2. DEFINITIE JOBCOACH

Een jobcoach begeleidt een persoon (werknemer³) met een structurele functionele beperking⁴ of behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. 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.

UWV heeft geen jobcoaches in dienst maar besteedt dit uit. Wanneer men bij UWV spreekt over een interne jobcoach dan heeft men het over een werkgeversvoorziening. De jobcoach kan in dienst zijn bij de werkgever c.q. ingehuurd door de werkgever. Van een externe jobcoach spreekt men indien door de klant⁵ van UWV zelf bij een door UWV erkende jobcoachorganisatie een jobcoach wordt ingehuurd.

Bij de G4 gemeenten is dat anders. Enkele G4 gemeenten hebben namelijk eigen jobcoaches in dienst. Deze jobcoaches worden aangeduid als “eigen jobcoaches”. Wat betreft de definities “interne” en “externe” jobcoach sluiten de G4 gemeenten aan bij de definities die door UWV gehanteerd worden.

3. 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.

³ Onder werknemer wordt verstaan: de persoon die op basis van dit voorstel jobcoaching ontvangt (zie onderdeel 4 op pagina 5 waarin de doelgroepen zijn uitgewerkt).

⁴ De wetgeving gebruikt de term “structurele functionele beperking” voor een langdurige ziekte of handicap die het werk belemmert.

⁵ Een potentiële werknemer met een Wajong uitkering.

4. KERNTAKEN & VERANTWOORDELIJKHEDEN (activiteiten)

De kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach zijn in onderstaand tabel beschreven.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de Werknemer	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de Klant:	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de Werknemer
	Bij de Werkgever
Begeleiden Werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de Werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de Werknemer
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen Klant en Werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij Werkgever

NB

Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in bovenstaand tabel beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

5. DOELGROEP(EN) WAARVOOR DOOR GEMEENTEN JOBCOACHING KAN WORDEN INGEZET

Jobcoaching kan worden ingezet voor de volgende twee doelgroepen:

1. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet⁶. Het betreft hier de doelgroep van de zogenaamde garantiebannen; en (Optioneel):
2. Personen met een structurele functionele beperking 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 in het kader van de Participatiewet/ banenafpraak aan de volgende voorwaarden te voldoen alvorens jobcoaching kan worden ingezet:

- a. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden. Indien er aan de dienstbetrekking een proefplaatsing voorafgaat kan jobcoaching tijdens de proefplaatsing worden ingezet op voorwaarde dat er de intentie is om na de proefplaatsing een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan met betreffende persoon; en
- b. de dienstbetrekking is conform uren proefplaatsing, echter minimaal 12 uur per week.

6. EISEN AAN KENNIS EN KUNDE VAN DE JOBCOACH

1. *Eisen aan de externe jobcoach⁷ / jobcoach in dienst van de gemeente*
De Jobcoach heeft/is:

- een hbo-opleiding met succes afgerond (diploma behaald) of hbo werk- en denkniveau; en
- een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (certificaat/diploma behaald); of
- in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach (in company training).

De organisatie die de jobcoach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.

2. *Eisen aan de interne jobcoach⁸*
De jobcoach heeft/is:

- een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training praktijkopleider plus gevolgd);
- aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
- aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
- voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

⁶ Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

⁷ Zie paragraaf 2.7.1 "Vakbekwaamheid personeel" van het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2012 van het UWV.

⁸ Zie paragraaf 2.8 "Kwaliteit Interne Jobcoach" van de Beleidsregels UWV Protocol Interne Jobcoach 2015.

7. MOMENT VAN INZET VAN DE 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 proefplaatsing. Dit wordt ook aangeraden vanuit de ervaring dat hierdoor de kans op succes en daarmee doorstroming naar regulier werk toeneemt.

NB

De jobcoach, zoals bedoeld in deze notitie, heeft geen rol bij de bemiddeling naar werk. Er zijn voorbeelden waarbij de jobcoach deze rol wel heeft. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de jobcoach ook hiervoor in te zetten indien gewenst. Er zijn namelijk argumenten aan te voeren die dit rechtvaardigen. In de voorstellen in deze notitie is hier echter geen rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld niet bij bepaling van de inzet in duur en intensiteit (zie punt 7). Deze inzet in duur en intensiteit is gebaseerd op de inzet van de jobcoach vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst inwerking treedt c.q. de proefplaatsing start).

8. DUUR EN INTENSITEIT VAN DE INZET & WIJZE VAN INZET

- Voor de inzet van de jobcoach sluiten de G4 gemeenten aan bij de begeleidingsniveau's "licht" en "midden" die UWV hanteert bij de "interne jobcoach"⁹. Het begeleidingsniveau "intensief" wordt niet overgenomen. Zie tabel hieronder. UWV past de bedragen zoals opgenomen in onderstaand tabel alleen toe indien sprake is van een interne jobcoach. De G4 gemeenten passen deze begeleidingsniveau's toe, ongeacht door wie jobcoaching wordt uitgevoerd (eigen¹⁰, interne of externe jobcoach).

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--	€ 1.400,--

- De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW.
 - Het betreft hier maximale bedragen per 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 G4 gemeenten zijn 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 G4 gemeenten 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 externe jobcoachorganisatie dan wordt hieraan niet de eis gesteld dat deze jobcoachorganisatie moet voldoen aan het erkenningskader van UWV. In dat geval zijn de eisen die gesteld worden aan de interne jobcoach van toepassing (zie punt 2 bij onderdeel 6 "eisen aan kennis en kunde van de jobcoach").
- De G4 gemeenten kennen jobcoach voor maximaal vier keer een half jaar toe (maximaal 2 jaar) met de mogelijkheid (in specifieke gevallen bijvoorbeeld ingeval van langdurige ziekte) om de inzet met twee keer een half jaar (tot maximaal 3 jaar) te verlengen. Uitgangspunt is dat de werknemer binnen maximaal 3 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

⁹ Zie Beleidsregel UWV Interne Jobcoach 2015 en de bijlage (kopje Interne jobcoaching, alleen werkvoorziening) behorende bij de Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015.

¹⁰ Eigen jobcoach is de jobcoach in dienst van de gemeente.

noodzakelijk is. Wat betreft de inzet per half jaar wordt het jaarbudget in principe gelijkmatig over 2x een half jaar verdeeld. De genoemde jaarbudgetten zijn maximaal.

- 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 dan wel 3 jaar nodig blijft.
- Ook is afgesproken dat UWV en de G4 gemeenten, binnen de mogelijkheden die er zijn, de wens van 1 jobcoach per bedrijf gaan realiseren. Om dit te kunnen realiseren is het onder andere nodig dat de G4 gemeenten die externe jobcoaches gaan inzetten van deze externe jobcoaches (de organisaties waarvoor zij werken) eisen dat ze voldoen aan het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2012 van UWV. Hiermee wordt niet alleen een bepaalde kwaliteit gegarandeerd maar dit vergemakkelijkt ook de realisatie van 1 jobcoach per bedrijf omdat UWV, van haar partners die externe jobcoaches leveren, eist dat ze voldoen aan het op dat moment van toepassing zijnde erkenningskader.
- De gemeente is budgethouder Participatiewet. Het is derhalve aan de gemeenten zelf om te besluiten welke jobcoach in te zetten (interne, externe of een jobcoach in dienst van de gemeente).

Jobcoaching