

Deze Beleidsregels zijn een samenvoeging van alle door UWV opgestelde Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoach. Het gaat om de publicaties in de Staatscourant nr. 724 d.d. 18 januari 2011, nr. 3429 d.d. 13 februari 2013 en nr. 6742 d.d. 11 maart 2014

Versie 1 maart 2014

Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoach

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32b van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. het onderzoek: het experiment waarmee wordt onderzocht of persoonlijke ondersteuning door de werkgever van een persoon met een structurele functionele beperking een effectief instrument is waarvoor deze beleidsregels het kader bieden;
- c. Werkgever: een werkgever als bedoeld in artikel 11 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- d. Persoon: persoon als bedoeld in artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of artikel 2:22 van de Wet Wajong bij wie UWV heeft vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, onder a, van het Reintegratiebesluit, niet in staat is de hem door de werkgever opgedragen taken te verrichten;
- e. Jobcoachorganisatie: een door UWV erkende rechtspersoon als bedoeld in artikel 18 van het Reintegratiebesluit.
- f. Proefplaatsing: onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats als bedoeld in artikel 37 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en artikel 2:24 van de Wet Wajong;¹
- h. Werkgever 2014: de werkgever die zich in het kalenderjaar 2014 aanmeldt voor het onderzoek interne jobcoach.²

Artikel 2. Voorwaarden voor subsidie

UWV kan op aanvraag van de werkgever aan die werkgever subsidie verlenen indien uit de aanvraag blijkt dat:

- a. de werkgever de subsidie wil gebruiken voor de financiering van de persoonlijke ondersteuning van een of meerdere personen door de werkgever, door een werknemer van de werkgever of door een door de werkgever gecontracteerde jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie;
- b. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd een arbeidsovereenkomst heeft van tenminste 12 uur per week in reguliere arbeid en ten minste voor de duur van 6 maanden, niet zijnde arbeid in een arbeidstrainingscentrum, of arbeid als uitzendkracht of oproepkracht;

¹ Ingevoegd per 1 januari 2013

² Ingevoegd per 1 januari 2014

- c. de persoonlijke ondersteuning waarvoor de subsidie wordt aangevraagd van voldoende omvang en kwaliteit is;
- d. de persoon voor wie subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en instemt met de persoonlijke ondersteuning door de werkgever.
- e. De persoon voor wie de subsidie wordt aangevraagd werkzaamheden verricht op basis van proefplaatsing, mits deze proefplaatsing bij dezelfde werkgever direct aansluitend en aantoonbaar wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst als omschreven onder b van dit artikel.³

Artikel 3. Aanvraag

1. De werkgever die subsidie aanvraagt maakt gebruik van een daartoe bestemd aanvraagformulier van UWV dat beschikbaar wordt gesteld op uwv.nl. Op dit formulier vermeldt de werkgever tenminste de volgende gegevens:
 - de datum van ingang van de begeleiding in het kader van het onderzoek;
 - gegevens van de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd;
 - de duur van het dienstverband van deze persoon;
 - het aantal uren per week dat de persoon volgens de arbeidsovereenkomst werkt;
 - het aantal volgens de werkgever benodigde begeleidingsuren per week;
 - de naam en kwalificaties van de begeleider(s);
 - of er sprake is van groepsbegeleiding;
 - het gevraagde subsidiebedrag voor het lopende jaar onderbouwd met een begroting.
2. Voor de aanvraag om voortzetting van de subsidie voor 2012, 2013 en 2014 wordt eveneens een formulier beschikbaar gesteld.
3. De aanvraag gaat vergezeld van:
 - de arbeidsovereenkomst van de persoon op wie de aanvraag betrekking heeft;
 - een individuele verklaring van de persoon waaruit blijkt dat hij op de hoogte is van en instemt met de aanvraag voor subsidie volgens het daarvoor door UWV beschikbaar gestelde formulier.

Artikel 4. Beoordeling

1. UWV beoordeelt de subsidieaanvragen aan de hand van de volgende algemene criteria:
 - a. de aanvraag sluit aan bij het doel van het onderzoek zoals omschreven in de toelichting;
 - b. de omvang en kwaliteit van de door de werkgever geboden persoonlijke ondersteuning is passend. De door de werkgever beoogde begeleider is, gelet op de bijzonderheden van de werknemers, in staat jobcoaching te verrichten.⁴

³ Ingevoegd per 1 januari 2013

⁴ Ingevoegd per 1 januari 2014

2. UWV hanteert bij de beoordeling van de aanvragen het beleid dat er bij het onderzoek diversiteit moet zijn. De diversiteit wordt bepaald aan de hand van de volgende typering:
 1. grootte van het bedrijf;
 2. branches;
 3. organisatie van de begeleiding;
 4. type werknemers.

3. UWV kan subsidie weigeren indien hij van mening is dat door toekenning van subsidie het onderzoek te weinig diversiteit biedt.

Artikel 5. Verlening en vaststelling van de subsidie

1. Het UWV bepaalt de hoogte van de toe te kennen subsidie aan de hand van de volgende parameters:
 - a. de mate waarin de persoon begeleid wordt aan de hand van het schema van de begeleidingsregimes zoals opgenomen in de toelichting bij deze beleidsregel;
 - b. een maximum vergoeding per te begeleiden persoon afhankelijk van het toegekende begeleidingsregime en het aantal werkuren per week;
 - c. het middenregime geldt voor de standaardsituatie als passend. Alleen in uitzonderingsgevallen kan het intensieve regime worden ingezet⁵;
 - d. uitgangspunt is dat de begeleiding zo snel mogelijk doch uiterlijk na 3 jaar is afgebouwd. Is direct voorafgaand aan de subsidieverlening op grond van dit besluit begeleiding toegekend op grond van artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of artikel 2:22 van de Wet Wajong, dan wordt de periode waarover deze begeleiding is toegekend mede in aanmerking genomen voor de vaststelling van de periode van 3 jaar.⁶

2. Bij het intensieve begeleidingsregime en een dienstverband van tenminste 24 uur per week bedraagt de maximum vergoeding op jaarbasis per persoon € 6800,-, bij het midden regime € 4500,-, bij het lichte regime € 2700,- en bij het zeer lichte regime € 1400,-.

3. Bij een dienstverband van minder dan 24 uur per week wordt de maximum vergoeding naar rato vastgesteld.

4. Bij de verlening van de subsidie gaat UWV uit van de aanname dat het dienstverband van de te begeleiden persoon doorloopt tot het einde van het lopende kalenderjaar.

5. Het UWV geeft een voorschot van 50% van het verleende subsidiebedrag.

6. Na afloop van het kalenderjaar stelt het UWV de definitieve subsidie vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband en/of feitelijk gewerkte uren van de te begeleiden persoon en aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële verantwoording.

Artikel 6. Verplichtingen voor de werkgever

⁵ Ingevoegd per 1 januari 2013

⁶ Ingevoegd per 1 januari 2013

1. De werkgever die subsidie ontvangt houdt een administratie bij van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon waarvoor de werkgever subsidie ontvangt en maakt bij de rapportage gebruik van het hiertoe door UWV beschikbaar gestelde formulier.
2. De werkgever die vanaf 1 januari 2013 deelneemt aan het onderzoek werkt desgevraagd mee aan de ontwikkeling van een digitale verantwoording van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon waarvoor deze werkgever subsidie ontvangt⁷;
3. De werkgever die deelneemt aan het onderzoek zal op een daartoe strekkend verzoek van UWV per ommegaande zijn administratie overleggen teneinde inzichtelijk te maken dat de subsidie is besteed aan de persoonlijke ondersteuning van de persoon/personen waarvoor deze werkgever subsidie ontvangt. UWV kan de werkgever hiertoe bezoeken dan wel verzoeken om een (digitale) kopie van zijn administratie aan UWV te overhandigen.⁸
4. De werkgever die subsidie ontvangt deelt UWV op diens verzoek en uit eigen beweging onverwijld alle feiten en omstandigheden mee waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie.
5. De werkgever die subsidie ontvangt, verstrekt desgevraagd aan UWV of aan een door UWV aangewezen onderzoeksbureau, informatie die nodig is voor de met betrekking tot het onderzoek uit te voeren evaluatie.

Artikel 6a. Aanvragen door Wajonggeoriënteerde werkgevers⁹

1. Een wajonggeoriënteerde werkgever is een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft met tenminste 6 personen als bedoeld in artikel 1 onder d.
2. Een werkgever als bedoeld in het eerste lid kan voor een subsidie in aanmerking komen indien hij voor al zijn werknemers, voor wie persoonlijke ondersteuning noodzakelijk is, kiest voor deelname aan het onderzoek zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel b en de werknemers in staat zijn tenminste 30% van het wettelijk minimumloon te verdienen.
3. De subsidie kan uitsluitend worden ingezet voor een collectieve vorm van persoonlijke ondersteuning
4. De arbeidsdeskundige van UWV stelt per werknemer vast of hij in aanmerking komt voor persoonlijke ondersteuning en stelt daarbij tevens het begeleidingsregime vast. Indien drie begeleidingsjaren zijn verstreken, beoordeelt de arbeidsdeskundige of de werknemer in aanmerking komt voor voortzetting van persoonlijke ondersteuning. Indien de werknemer na drie begeleidingsjaren in aanmerking komt voor voortzetting wordt uitgegaan van persoonlijke begeleiding volgens het laagste regime.
5. De arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt bij toekenning van de aanvragen of de interne begeleider, gelet op de bijzonderheden van de werknemers, in staat is collectieve jobcoaching te verrichten
6. In afwijking van artikel 6, tweede lid wordt de verantwoording op groepsniveau verricht door de werkgever.

⁷ Ingevoegd per 1 januari 2013

⁸ Ingevoegd per 1 januari 2014

⁹ Ingevoegd per 1 januari 2013

Artikel 7. Looptijd van het onderzoek

1. Een aanvraag voor subsidie op grond van dit besluit kan worden ingediend vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit tot en met 31 december 2011 en vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014.
2. De subsidie kan worden verleend ten behoeve van persoonlijke ondersteuning die wordt gegeven vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2014.

Artikel 8. Subsidieplafond

1. Het voor de werkgevers beschikbare subsidiebedrag voor de subsidieperiode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2014 bedraagt € 4.3 miljoen.
2. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst, voor zover zij volledig zijn.

Artikel 8a. Terugvordering¹⁰

Onverschuldigd betaalde subsidie wordt in ieder geval teruggevorderd indien niet aan de verplichtingen, opgenomen in deze Beleidsregels, is voldaan.

Artikel 9. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2011.¹¹
2. Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoaching.

¹⁰ Ingevoegd per 1 januari 2014

¹¹ De datum inwerking treding van 1 januari 2011 uit dit artikel is uitsluitend van toepassing voor het Besluit zoals verschenen in de Staatscourant 724 van 18 januari 2011

TOELICHTING

Algemeen

In dit besluit worden nadere regels gesteld voor het uitvoeren van een onderzoek naar de zogenaamde interne jobcoaching. Dit onderzoek wordt landelijk uitgevoerd. Het onderzoek start per 1 januari 2011 en loopt tot en met het jaar 2014. Aanvragen kunnen tot en met 31 december 2014 worden ingediend.

Dit onderzoek wordt ondermeer uitgevoerd in het kader van de uitwerking van de motie Ortega-Martijn (TK 2008–09, 31 780, nr. 33). In de motie is de regering verzocht 'te bevorderen dat interne jobcoaches worden ingezet en te bezien hoe re-integratiemiddelen hiertoe eventueel herschikt dienen te worden'. Binnen dit onderzoek kan een werkgever, een subsidie aanvragen voor persoonlijke begeleiding van een persoon met structurele functionele beperkingen die is aangewezen op persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van arbeid. Het kan dan gaan om begeleiding die wordt gegeven door de werkgever zelf of een werknemer van de werkgever. Ook is het mogelijk dat (een deel van) de begeleiding wordt gegeven door een door de werkgever gecontracteerde jobcoach van een jobcoachorganisatie. Hierbij kan het ook gaan om coaching van meerdere personen tegelijk, zgn. 'groepscoaching'. Waar in de regeling gesproken wordt van 'de persoon' wordt ook de situatie aangeduid waarin er sprake is van meerdere personen die door de werkgever worden begeleid.

De vaststelling of er bij een persoon sprake is van een structurele functionele beperking als gevolg van ziekte of gebrek en een noodzaak voor persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) wordt gedaan door UWV. Ook stelt UWV de omvang van de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning vast.

Het doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is, om in het kader van de uitvoering van de motie Ortega-Martijn, te onderzoeken hoe persoonlijke ondersteuning van een persoon met een structurele functionele beperking door en/of georganiseerd door een werkgever, kan worden vorm gegeven als een effectief instrument bij de (re-)integratie van mensen met een arbeidsbeperking.

Uitgangspunten bij het onderzoek

Uitgangspunt voor de toepassing van de regeling is dat het gaat om de begeleiding van (een of meerdere) werknemers met een structurele functionele beperking waarvan door UWV is vastgesteld dat zij aangewezen zijn op persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in art. 35 WIA tweede lid onder d en 2:22 Wet Wajong, nader uitgewerkt in art. 18 Re-integratiebesluit. Daarbij gaat het om persoonlijke ondersteuning die bestaat uit een al dan niet individueel trainings- en inwerkprogramma of systematische begeleiding van een persoon, gericht op het door hem kunnen uitvoeren van aan hem, door of vanwege de werkgever, opgedragen taken.

In de onderhavige subsidieregeling, waar de werkgever de aanvrager en subsidieontvanger is, zijn de relevante begrippen uit de WIA-regeling overgenomen.

De werknemers waar het om gaat stemmen er mee in dat de werkgever de coaching uitvoert of regelt.

Dit moet blijken uit de ondertekende verklaringen van de betreffende werknemers.

UWV beslist op de aanvraag van de werkgever. De werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de beslissing voor zover het hem aangaat. Als de werknemer gedurende de looptijd van het onderzoek vragen of klachten heeft over de begeleiding kan hij deze kenbaar maken aan de arbeidsdeskundige van UWV.

UWV stelt het subsidiebedrag vast uitgaande van de begeleidingsbehoefte van de werknemers en de aanname dat zij gedurende het gehele (lopende) verstrekkingjaar in dienst zijn van de werkgever.

UWV betaalt op voorschotbasis een bedrag van 50% van de toegekende subsidie. De definitieve vaststelling van de subsidie vindt plaats na het einde van het verstrekkingjaar.

Wijziging per 1 januari 2013 (Staatscourant 3429)

Het aanmelden voor deelname aan dit onderzoek door werkgevers kon plaatsvinden vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011. In het uitloopjaar 2012 was het voor de deelnemende werkgevers mogelijk een verlenging aan te vragen voor personen die in dienst waren. Voor nieuw in dienst tredende personen met arbeidsbeperkingen konden deze werkgevers eveneens een aanvraag indienen voor deelname aan het onderzoek. De door het onderzoeksbureau, als genoemd in lid 4 van artikel 6, in het 4^e kwartaal 2012 opgeleverde eindrapportage geeft aan dat de regeling voor de deelnemende werkgevers toegevoegde waarde heeft. Mogelijk komt er een wettelijke regeling voor de interne jobcoach, waarin de aanbevelingen van het onderzoek worden verwerkt. Om de werkgevers die al meedoen aan het onderzoek interne jobcoach continuïteit te bieden, wordt voor hen het onderzoek interne jobcoach met een 2^e uitloopjaar verlengd. Dat houdt in dat voor deze categorie werkgevers de deelname aan de regeling onder gelijkblijvende voorwaarden doorloopt tot en met 31 december 2013. Met ingang van 1 januari 2013 bestaat voor 'nieuwe' werkgevers de mogelijkheid om toe te treden tot het onderzoek interne jobcoach. De aanvragen van nieuwe deelnemers aan het onderzoek worden beoordeeld aan de hand van het bestaande beleidskader zoals beschreven in het Protocol Jobcoach 2012, dat te vinden is op www.uwv.nl/zakelijk. Ook zal bij de voortzetting van het onderzoek extra aandacht worden besteed aan de kwaliteitsborging van de interne jobcoach. Aan zgn. 'wajong georiënteerde werkgevers' wordt de mogelijkheid geboden om op een speciale wijze aan het onderzoek interne jobcoach deel te nemen waarbij collectieve ondersteuning langer dan 3 jaar mogelijk is.

Wijzigingen per 1 januari 2014 (Staatscourant 6742)

Per 1 januari 2014 zijn de Beleidsregels UWV onderzoek intern jobcoach met publicatie 6742 in de Staatscourant opnieuw voortgezet.

UWV wil ook in 2014 werkgevers en 'wajong georiënteerde werkgevers' de mogelijkheid bieden om deel te (blijven) nemen aan het onderzoek interne jobcoach. Zo ontstaat meer continuïteit in de ondersteuning aan zowel de werknemers als de werkgevers. Werkgevers die vanaf 2011 meedoen aan het onderzoek krijgen een derde uitloopjaar. Werkgevers die vanaf 2013 meedoen, krijgen een tweede uitloopjaar. Dat houdt in dat voor beide categorieën werkgevers de deelname aan de regeling onder vrijwel gelijkblijvende voorwaarden doorloopt tot 31 december 2014. Wel zal UWV in 2014 (laten) evalueren of het onderzoek interne jobcoach van toegevoegde waarde is voor in het bijzonder 'wajong georiënteerde werkgevers'. Tegelijkertijd zal UWV (laten) onderzoeken of de kwaliteit van de persoonlijke ondersteuning aan de werknemers van voldoende niveau is. De uitkomsten van deze evaluatie vormen input voor het Ministerie van Sociale Zaken bij zijn afweging al dan niet over te gaan tot het treffen van een wettelijke regeling ter vervanging van onderhavige wijziging beleidsregels onderzoek interne jobcoach.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Hier wordt een opsomming van de belangrijkste begrippen van deze regeling gegeven.

Waar onder dit artikel en de andere artikelen van deze beleidsregel gesproken wordt van 'de persoon', worden ook 'de personen' bedoeld waarop de aanvraag voor subsidie betrekking heeft.

Artikel 1 onder b (per 1 januari 2013)

Indien een aanvraag wordt ingediend waarbij sprake is van een UWV-proefplaatsing en de werkgever direct aansluitend aan deze proefplaatsing een arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 6 maanden voor ten minste 12 uur per week kan overleggen, kan met terugwerkende kracht ook over de periode van proefplaatsing subsidie worden verleend. De werkgever dient bij het indienen van de aanvraag een kopie van het formulier 'melding

proefplaatsing' mee te sturen. Indien UWV de aanvraag voor interne jobcoach voor een proefplaatsing heeft gehonoreerd wordt de subsidie pas betaalbaar gesteld wanneer het aansluitende dienstverband is gerealiseerd en de arbeidsovereenkomst aan UWV wordt overlegd.

Artikel 1 onder h (per 1 januari 2014)

Nieuwe werkgevers die in 2014 voor het eerst meedoen aan het onderzoek interne jobcoaching worden werkgevers 2014 genoemd. Dit als onderscheid van de werkgevers die vanaf 2011 of 2013 deelnemen. Voor hen geldt namelijk een aantal andere verplichtingen.

Artikel 2. Voorwaarden voor subsidie

De inhoudelijke voorwaarden om deel te nemen aan dit onderzoek zijn beschreven in dit artikel. Van belang daarbij is dat het gaat om personen met een dienstverband in reguliere arbeid van tenminste 12 uur per week. Deze ondergrens is ontleend aan het Jobcoachprotocol zoals gepubliceerd op www.uwv.nl. UWV heeft vastgesteld dat de personen persoonlijke ondersteuning nodig hebben. Dat betekent dat degenen die deze ondersteuning bieden ook voldoende gekwalificeerd moeten zijn. Een exacte omschrijving van de kwalificaties van de jobcoach bestaat niet. De werkgever moet aantonen dat de persoon die begeleidt op basis van ervaring en/of opleiding beschikt over de vaardigheden om te coachen. De kwaliteit van de coaching vormt ook een onderdeel van het onderzoek.

Het onderzoek kan personen betreffen die nu al een beroep doen op persoonlijke ondersteuning op grond van art. 35 WIA jo. art. 2:22 Wet Wajong. Indien een werkgever het voornemen heeft om de coaching onder eigen verantwoordelijkheid aan te bieden, en de betreffende werknemer daarmee instemt wordt deze voorziening voortgezet in de vorm van de interne jobcoach.

Artikel 2. onderdeel e (per 1 januari 2013)

Indien een aanvraag wordt ingediend waarbij sprake is van een UWV-proefplaatsing en de werkgever direct aansluitend aan deze proefplaatsing een arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 6 maanden voor tenminste 12 uur per week kan overleggen, kan met terugwerkende kracht ook over de periode van proefplaatsing subsidie worden verleend. De werkgever dient bij het indienen van de aanvraag een kopie van het formulier 'melding proefplaatsing' mee te sturen. Indien UWV de aanvraag voor interne jobcoach voor een proefplaatsing heeft gehonoreerd wordt de subsidie pas betaalbaar gesteld wanneer het aansluitende dienstverband is gerealiseerd en de arbeidsovereenkomst aan UWV wordt overlegd.

Artikel 3. Aanvraag

De werkgever vraagt de subsidie zelf aan. Daarbij kan hij naar eigen keuze derden inschakelen zoals een jobcoachorganisatie. Dit artikel regelt de gegevens die verplicht overlegd moeten worden bij de aanvraag. UWV publiceert daarvoor op internet het door de werkgever te gebruiken aanvraagformulier. In het aanvraagformulier vraagt UWV informatie over de door de werkgever te bieden begeleiding uit. Een belangrijke bijlage die gevoegd moet worden bij het aanvraagformulier betreft de eigen verklaring van de werknemer dat hij akkoord gaat met de aanvraag van de werkgever. Indien de werkgever in 2012 blijft meedoen aan het onderzoek dient hij eind 2011 een vervolgaanvraag te doen.

Artikel 3, 2^e lid (per 1 januari 2014)

De verlenging van het onderzoek met één extra jaar impliceert dat de reeds aan het onderzoek deelnemende werkgever 2011 of 2013 ook in 2014 kan mee blijven doen aan het onderzoek interne jobcoaching.

Artikel 4. Beoordeling

UWV beoordeelt de aanvragen van de werkgever op een centraal punt. Uit de aanvraag moet blijken dat de persoonlijke ondersteuning die de werkgever voorstelt, beantwoordt aan het doel van het onderzoek, namelijk een verantwoord alternatief bieden voor de

huidige werkwijze. Het onderzoek is bedoeld om verschillende varianten van interne coaching uit te proberen. Daarom streeft UWV bij het beoordelen van de aanvragen naar diversiteit. Bij de verdeling van het beschikbare onderzoeksbudget over de verschillende subsidieaanvragers houdt UWV daarom rekening met de aard en grootte van de bedrijven, de wijze van begeleiding en de beperking van de te begeleiden werknemers.

Artikel 4, eerste lid onder b (per 1 januari 2014)

De arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt voor de werkgevers 2014, naast de toetsing aan de reeds bestaande parameters, of de interne jobcoach de kwaliteit heeft om de begeleiding vorm te geven. Gekeken wordt o.a. naar de vorm en de duurzaamheid van de arbeid van degene die de interne jobcoach begeleidt.

Artikel 5. Toekenning subsidie

UWV gaat bij de vaststelling van de subsidie ondermeer uit van de door de werkgever gevraagde en met een begroting onderbouwde vergoeding voor de begeleiding van de persoon of personen die bij hem in dienst zijn of komen. De arbeidsdeskundige van UWV stelt eerst vast óf en in welke mate de werknemers die door de werkgever begeleid worden, aangewezen zijn op persoonlijke ondersteuning.

Deze beoordeling vindt plaats op basis van het Jobcoachprotocol. Dit betekent dat de arbeidsdeskundige van UWV vast stelt welke van de in de in onderstaande tabel vermelde begeleidingsregimes op de desbetreffende persoon van toepassing is. De percentages in de tabel verwijzen naar de maximale percentages van het totaal aantal te werken uren per kalenderjaar, waarvoor een vergoeding van begeleiding gegeven kan worden. Op de werknemersgebonden bijlage bij het aanvraagformulier geeft de werkgever per werknemer zijn inschatting van het begeleidingsregime dat nodig is.

Begeleidingsregimes bij de reguliere jobcoaching

Begeleidingsregimes	Jaar 1 dienstverband	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
zeer licht	3%	licht 3%	Licht 3%
licht	6%	(zeer licht/licht)	(zeer licht/licht/midden)
midden	10%	midden 5%	
intensief	15%	intensief 7,5%	intensief 6%

Het UWV hanteert in de onderhavige regeling voor de 4 begeleidingsregimes maximum bedragen. Als het gevraagde subsidiebedrag hoger is dan de som van de aan de werknemers gerelateerde maximumvergoedingen, baseert UWV de subsidie op de maximum bedragen die in dit artikel zijn opgenomen. De maximale vergoeding voor het intensieve regime is gebaseerd op een raming van UWV van de gemiddelde uitgaven voor jobcoaching per cliënt per jaar. De maximale vergoeding voor de overige regimes is hiervan afgeleid (met hantering van de voor het eerste subsidiejaar geldende coachingspercentages).

Bij de vaststelling van de subsidie wordt uitgegaan van een gemiddeld dienstverband van 24 uur per week. UWV gaat bij de toekenning van het subsidiebedrag uit van de situatie dat de werknemers gedurende (de rest van) het lopende kalenderjaar in dienst zijn van de werkgever. UWV verstrekt op deze basis 50% van de subsidie op voorschot en stelt aan het einde van het kalenderjaar het totale bedrag vast op basis van de verantwoorde kosten. Daarbij is het feitelijk dienstverband van de persoon waarvoor de subsidie is aangevraagd en/of het feitelijk aantal door hem gewerkte uren leidend.

Artikel 5 lid c en d(per 1 januari 2013)

De vergoeding voor de interne jobcoach vindt plaats op basis van het door UWV geïndiceerde begeleidingsregime. Daarbij gelden de in juli 2011 in het protocol jobcoach opgenomen beperkende maatregelen waarbij in standaardgevallen uitgegaan wordt van

het middenregime en een maximale duur van 3 jaar voor de begeleiding. De in artikel 5 lid 2 genoemde bedragen blijven van toepassing. Onderstaande tabel toont de maximale bedragen gerelateerd aan deze begeleidingsregimes.

Vertaling van de begeleidingsregimes naar bedragen zoals genoemd in artikel 5 lid 2.

Begeleidingsregimes	Jaar 1 dienstverband	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
zeer licht	€ 1.400.00	€ 1.400.00	€ 1.400.00
licht	€ 2.700.00	€ 1.400.00	€ 1.400.00
midden	€ 4.500.00	€ 2.700.00	€ 1.400.00
intensief	€ 6.800.00	€ 4.500.00	€ 2.700.00

De in deze tabel genoemde bedragen zijn inclusief BTW.

Artikel 6. Verplichtingen voor de werkgever

De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren. Dit artikel bepaalt tevens dat de werkgever die subsidie ontvangt volledig meewerkt aan de evaluatie van het onderzoek.

Artikel 6 lid 2 (per 1 januari 2013)

De verantwoordingsverplichtingen zijn gewijzigd, in die zin dat 'nieuwe' werkgevers (p.m. werkgevers die vanaf 2013 voor het eerst gebruik maken van het onderzoek) desgevraagd verplicht zijn mee te werken aan de ontwikkeling van een digitale verantwoording van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon waarvoor de werkgever subsidie ontvangt.

Artikel 6, lid 3(per 1 januari 2014)

De werkgever 2011, 2013 en 2014, die deelneemt aan het onderzoek interne jobcoach heeft de verplichting om een administratie bij te houden van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon/personen waarvoor hij subsidie ontvangt. Daarnaast heeft de werkgever de verplichting om die administratie beschikbaar te stellen aan UWV. Met de wijziging van artikel 6, derde lid, wordt deze verplichting aangescherpt. Het derde lid van artikel 6 regelt dat de werkgevers op een daartoe strekkend verzoek, aan UWV inzicht in deze administratie geeft. Zo heeft UWV de mogelijkheid om steekproefsgewijs en indien daartoe aanleiding is te controleren of en zo ja, in hoeverre de subsidie ook daadwerkelijk is besteed aan persoonlijke ondersteuning van de werknemer(s).

Artikel 6a Aanvragen Wajong georiënteerde werkgevers (per 1 januari 2013)

Het aangescherpte Protocol Jobcoach kent een maximum begeleidingsduur van 3 jaar. Deze termijn is gekozen omdat is uitgegaan van de doelstelling om in 3 jaar begeleiding te werken aan het zelfstandige uitoefenen van het werk door een wajonger. Alleen in bijzondere situaties kan de (externe) jobcoaching na 3 jaar worden verlengd. Als gevolg van deze maximum duur van begeleiding zijn knelpunten gemeld. In de huidige groep werkende wajongers zitten arbeidsgehandicapten die permanente begeleiding nodig hebben. Er zijn bedrijven opgericht met het expliciete doel te werken met mensen met (specifieke) beperkingen. Bedoelde werkgevers voeren hun bedrijfsactiviteiten uit rond wajongers. Het personeelsbestand van deze werkgevers bestaat voor het overgrote deel uit wajongers. Te denken valt aan jongeren met verstandelijke beperkingen, autisten, mensen met psychische beperkingen en mensen met gedragsstoornissen. In de regeling 'Onderzoek interne jobcoach' wordt dit type werkgevers 'wajong georiënteerde werkgevers' genoemd.

Inmiddels zijn er wajong georiënteerde werkgevers die hebben aangegeven voor de bij hen werkzame wajongers niet zonder een beperkte vorm van permanente jobcoaching te kunnen. Deze werkgevers geven aan dat zij zich genoodzaakt zien het dienstverband van deze wajongers te beperken tot de 3 jaar gerelateerd aan de maximale begeleidingsduur

zoals vermeld in het Protocol Jobcoach. Het Onderzoek interne jobcoach is een goed instrument om na te gaan of wajong georiënteerde werkgevers zelf in groepsverband een beperkte vorm van permanente ondersteuning kunnen bieden. Het Onderzoek interne jobcoach is daarom uitgebreid met deze wajong georiënteerde werkgevers. Daarmee kan UWV deze doelgroep en haar kenmerken beter in beeld krijgen en tegelijkertijd nagaan welke vorm van begeleiding toereikend is voor deze wajong georiënteerde werkgevers.

Voor deze werkgevers is het voor 2013 mogelijk deel te nemen aan het 'Onderzoek Interne Jobcoach' onder de aangegeven voorwaarden. Deze nieuwe variant geldt uitsluitend voor wajong georiënteerde werkgevers. De wajong georiënteerde werkgever moet in zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel minstens 6 werknemers in dienst hebben die zijn aangewezen op persoonlijke ondersteuning. De werkgever draagt zorg voor de mogelijkheid dat op groepsniveau kan worden gecoacht. Groepscoaching is efficiënter en voordeliger dan de standaard regeling.

De benaming wajong georiënteerde werkgever is overigens niet gekoppeld aan de aard van het werk. De benaming is gekozen omdat het gaat om werkgevers die rond wajong hun bedrijfsactiviteiten operationaliseren. De werkgever moet daarom aantonen dat het personeelsbestand van zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel voor een significant deel bestaat uit mensen met beperkingen (Wajong, WIA, WAO). Indien de werkgever kiest voor deelname aan het 'Onderzoek Interne Jobcoach' dan doet deze werkgever dat voor al zijn werknemers die naar het oordeel van UWV zijn aangewezen op persoonlijke ondersteuning. Dat betekent dat nieuw in dienst tredende wajongers ook onder dezelfde regeling vallen. De werkgever bepaalt zelf of hij de subsidie gebruikt voor de inzet van een interne jobcoach/begeleider, een externe jobcoach of een combinatie van beide. De werkgever kan samenwerken met een jobcoachorganisatie. Bestaande contracten tussen werknemers en jobcoachorganisaties worden daar waar nodig gerespecteerd doch niet verder verlengd (afbouw).

De wajong georiënteerde werkgever kan voor het aanvragen van deze voorziening gebruik maken van een collectieve aanvraag. Werknemers zijn bij deze aanvraag niet verplicht mede te ondertekenen. De noodzaak van de begeleiding van de werknemers van een wajong georiënteerde werkgever wordt vastgesteld volgens de beleidskaders die zijn vastgelegd in het Protocol Jobcoach. Om de coaching ook zinvol en kostenbewust in te zetten moet het gaan om werknemers met beperkingen die ten minste 30% van het wettelijk minimum loon verdienen dan wel voor wie niet meer dan 70% loondispensatie is vastgesteld. De arbeidsdeskundige van UWV stelt bij de werkgever vast of de werknemer met beperkingen een indicatie heeft voor een jobcoachvoorziening en welk begeleidingsregime nodig is. Anders dan bij de reguliere werkgever hanteert de arbeidsdeskundige voor de wajong georiënteerde werkgever bij de voortzetting van begeleiding na 3 jaar een zogenaamde 'omgekeerde tenzij beoordeling'. Daarbij is voortzetting volgens het laagste regime standaard, tenzij iemand 'te goed' is voor deze bijzondere werksituatie. Daarbij gaat het in principe om individuele beoordelingen. De verantwoording van de werkgever sluit aan op deze groepsgewijze beoordeling. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de interne jobcoach de kwaliteit heeft om de begeleiding vorm te geven. Bij de wajong georiënteerde werkgevers let de arbeidsdeskundige speciaal op de vorm, de kwaliteit van de collectieve coaching en de duurzaamheid van de arbeid.

Artikel 7. Looptijd van het onderzoek

Het onderzoek wordt van 2011 tot en met 2014 uitgevoerd. Alléén in 2011 konden belangstellende werkgevers zich aanmelden voor de regeling. Voor 2012 gold de regeling als uitloopjaar. In het oorspronkelijke uitloopjaar 2012 was het voor nieuwe werkgevers niet mogelijk toe te treden tot het onderzoek. Met ingang van 2013 kunnen 'nieuwe' werkgevers wel aanvragen indienen. Het eerste lid is aangepast om die werkgevers daartoe de mogelijkheid te bieden. Het tweede lid is ook aangepast. Het uitloopjaar voor de verstrekking van de subsidie is gewijzigd in 2014.

Artikel 8. Subsidieplafond (per 1 januari 2014)

Het beschikbare subsidie bedrag van € 4,3 miljoen is beschikbaar tot en met 31 december 2014.

UWV kan indien het in lid 1 van dit artikel genoemde subsidiebedrag wordt bereikt, de toegang tot de subsidieregeling stopzetten en geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen.

De looptijd van het onderzoek wordt verlengd tot 31 december 2014. Neemt een werkgever nog niet deel, dan kan hij ook in 2014 een aanvraag voor interne jobcoaching indienen. Deze nieuwe deelnemers worden aangeduid als werkgevers 2014. UWV kan indien het in het eerste lid van artikel 8 genoemde subsidiebedrag wordt bereikt, de toegang tot het onderzoek interne jobcoach stopzetten en geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen. De uiterste datum waarover UWV subsidie verleent is 31 december 2014 voor het subsidiejaar 2014 of zoveel eerder als het subsidieplafond is bereikt.

Artikel 8a Terugvordering (per 1 januari 2014)

Onverschuldigd betaalde subsidie wordt in ieder geval teruggevorderd indien niet aan de verplichtingen, opgenomen in deze beleidsregels, is voldaan. Een voorbeeld van deze verplichting is het bijhouden van een administratie, het deelnemen aan de verplichting tot de ontwikkeling van een digitale verantwoording en meewerken aan een door UWV te verrichten administratieve controle. Deze opsomming is niet limitatief. Onverschuldigde subsidies die worden betaald als gevolg van het feit dat werkgevers verplichtingen overtreden mogen niet ten laste van de fondsen komen. Daarnaast heeft UWV er belang bij dat de werkgever zijn verplichtingen nakomt.