

Oplegnotitie Werkbedrijf

1.	Onderwerp	Jobcoaching Holland Rijnland		
2.	Regionaal belang	De samenwerkende partijen in het Werkbedrijf Holland Rijnland streven naar een eenduidige werkwijze voor de invulling van jobcoaching in het aanbod van ondersteuning voor werkgevers. En het bieden van een gelijkwaardig kans voor werknemers.		
3.	Behandelschema: MT Bestuurlijk Overleg werk PHO Maatschappij	Datum: Informerend	Datum: Adviserend	Datum: Besluitvormend
			14-9-2016	21-9-2016 12-10-2016
4.	Advies	<p>1. de colleges te adviseren akkoord te gaan:</p> <p>a) met het instrument jobcoaching en de jobcoachregeling voor de 3 subregio's in Holland Rijnland te harmoniseren;</p> <p>b) voor de begeleiding te kiezen voor de methodiek van het UWV volgens het begeleidingsregime 'licht' voor een periode van een jaar;</p> <p>c) het hanteren van een percentage van 6% voor een externe- of gemeentelijke coach tegen het geldende uurtarief van het UWV van € 75,68. Indien de werkgever kiest voor een eigen interne coach, dan geldt een vast bedrag van € 2.700 voor een jaar.</p> <p>d) dat bij een werkweek van 24 uren of meer het aantal begeleidingsuren van 24 uren of meer van toepassing is. De begeleidingsuren en subsidiebedrag worden naar rato naar beneden bijgesteld als de werknemer minder uren werkt;</p> <p>e) met een jaarlijks indexering gelijk aan die van het UWV;</p> <p>f) het opnemen van een hardheidsclausule waardoor op individuele basis een verlenging of aanpassing van de begeleiding kan plaatsvinden;</p> <p>g) het harmoniseren van het instrument jobcoaching zo spoedig mogelijk in te voeren, doch uiterlijk voor 1 juli 2017 en eind 2018 de uitvoering te evalueren.</p>		
6.	Reden afwijking eerdere besluitvorming en wijze afwijken	N.v.t.		

	Essentie van het voorstel	<p>Jobcoaching is een belangrijk instrument voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking om bij een reguliere werkgever te kunnen of te blijven werken. Zowel UWV als gemeenten verstrekken deze voorziening.</p> <p>In de regio Holland Rijnland is geïnventariseerd op welke wijze momenteel de gemeenten in de 3 subregio's (Duin- en Bollenstreek, Leidse regio en Rijnstreek) invulling geven aan de jobcoaching. In het bijgevoegde overzicht met bijlagen komt tot uitdrukking dat de werkwijze per subregio op meerdere onderdelen verschilt.</p> <p>De keuze is gemaakt om tot een regionale werkwijze voor de gemeenten te komen die zo nauw mogelijk aansluit bij het regime van het UWV. Deze werkwijze voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met verschillende uitvoeringen door de gemeenten.</p>
8.	Financiële gevolgen	De uitvoering van de algemene kadernotitie valt binnen de budgetten van de gemeenten.
9.	Bestaand Kader	<p>Beleidsregel Erkenning- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016, Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016, Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015, UWV brief 17 december 2015 '<i>Tarief Jobcoaching per 01 januari 2016</i>'.</p> <p>Plan van aanpak (Rotik) Jobcoaching Holland Rijnland (MT 03-02-2016).</p>

Adviesnota Bestuurlijk Overleg Werk

Vergadering: PHO Maatschappij Holland
Rijnland
Datum: 12 oktober 2016
Locatie: Gemeentehuis Leiderdorp
Agendapunt: 07

Onderwerp: Jobcoaching Holland Rijnland

Beslispunten:

de colleges te adviseren akkoord te gaan:

- a) met het instrument jobcoaching en de jobcoachregeling voor de 3 subregio's in Holland Rijnland te harmoniseren;
- b) voor de begeleiding te kiezen voor de methodiek van het UWV volgens het begeleidingsregime 'licht' voor een periode van een jaar;
- c) het hanteren van een percentage van 6% voor een externe- of gemeentelijke coach tegen het geldende uurtarief van het UWV van € 75,68. Indien de werkgever kiest voor een eigen interne coach, dan geldt een vast bedrag van € 2.700 voor een jaar.
- d) dat bij een werkweek van 24 uren of meer het aantal begeleidingsuren van 24 uren of meer van toepassing is. De begeleidingsuren en subsidiebedrag worden naar rato naar beneden bijgesteld als de werknemer minder uren werkt;
- e) met een jaarlijks indexering gelijk aan die van het UWV;
- f) het opnemen van een hardheidsclausule waardoor op individuele basis een verlenging of aanpassing van de begeleiding kan plaatsvinden;
- g) het harmoniseren van het instrument jobcoaching zo spoedig mogelijk in te voeren, doch uiterlijk voor 1 juli 2017 en eind 2018 de uitvoering te evalueren.

Achtergrond

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Hoofddoel van deze wet is te komen tot een inclusieve samenleving. Het streven is zoveel mogelijk mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt, bij voorkeur door regulier werk. Voor de realisatie van deze doelstelling is het van belang dat werkgevers gestimuleerd, dan wel ontzorgd worden om mensen aan te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of een arbeidsbeperking. Een eenduidig instrumentarium is een belangrijke randvoorwaarde om deze doelstelling te realiseren.

De werkkamer heeft de samenwerkende partijen in het Werkbedrijf geadviseerd eenduidige afspraken over jobcoaching te maken. De VNG heeft geen landelijke afspraak gemaakt met het UWV over harmonisatie van jobcoaching, zoals wel bij de no-riskpolis het geval is. Het instrument jobcoach is immers veel sterker verbonden met gemeentelijke producten. Wel is het wenselijk dat de gemeenten in de regio in gesprek gaan over de manier waarop de dienstverlening aan cliënten, zoals jobcoaching, afgestemd kan worden. Voor werkgevers is het van belang dat ze niet bij iedere werknemer te maken krijgen met zeer verschillende voorwaarden en afspraken.

Dit past binnen de bestuurlijke uitgangspunten van het Werkbedrijf, specifiek: het aanbieden van een gezamenlijk basispakket met (re-integratie)-instrumenten dat voor de hele regio geldt. Hiervoor harmoniseren we de verschillen in regelgeving en maken we afspraken over het aanbieden van de instrumenten van UWV en gemeenten, zoals het instrument jobcoaching.

Inleiding

In de regio Holland Rijnland heeft een regionale werkgroep, in opdracht van het managementteam Werkgeversdienstverlening Holland Rijnland¹, geïnventariseerd op welke wijze momenteel de gemeenten in de 3 subregio's (Duin- en Bollenstreek, Leidse regio en Rijnstreek) invulling geven aan jobcoaching. In bijgevoegd document 'Overzicht verschillen jobcoaching Holland Rijnland', komt tot uitdrukking dat de werkwijze per subregio op meerdere onderdelen, zoals soorten jobcoach, doelgroepen, eisen aan de jobcoach, intensiteit, duur inzet en prijs, verschilt.

Om enigszins een vergelijking te kunnen maken is als casus gekozen het jobcoaching-traject voor een werknemer met een werkweek van 24 uur voor een periode van één jaar en uitgewerkt per subregio (zie bijlage).

Vervolgens is rekening gehouden met de verschillende visieaspecten van begeleiding, het financiële aspect in de regio en de samenwerking met het UWV.

De keuze is gemaakt om tot een regionale werkwijze voor de gemeenten te komen die zo nauw mogelijk aansluit bij het regime van het UWV.

Deze werkwijze voorkomt dat werkgevers te maken krijgen met verschillende uitvoeringen door de gemeenten.

Doelstelling

Het doel van harmonisering is dat in het aanbod van ondersteuning voor werkgevers een eenduidige dienstverlening wordt aangeboden.

Beoogd effect

Het komen tot een eenduidig instrumentarium in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland, zodat zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking bij werkgevers geplaatst worden.

Argumenten

1.1 Eenduidigheid is van essentieel belang voor werkgevers

Werkgevers hebben personeel afkomstig uit verschillende gemeenten in dienst. Voor werkgevers en werknemers in de regio is het van belang dat de instrumenten op dezelfde manier zijn in te zetten. De werkgevers ervaren dan geen verschil in ondersteuning bij het in dienst nemen van de werknemers vanuit verschillende gemeenten. Werkgevers hoeven dan niet met elke afzonderlijke gemeente na te gaan welke voorwaarden en regelingen van toepassing zijn.

1.2 Harmonisatie is landelijk uitgangspunt

Voor de realisatie van de banenafpraak is het van belang dat werkgevers gestimuleerd dan wel ontzorgd worden om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Het Rijk zet hierbij in op harmonisatie van instrumenten van gemeente en UWV. Inmiddels is een aantal instrumenten voor de kandidaten van de banenafspraken al geharmoniseerd. Het zijn de instrumenten zoals: no riskpolis, mobiliteitsbonus, compensatie loonkosten (loonkostensubsidie/loondispensatie).

1.3 Harmonisatie is belangrijk uitgangspunt voor Werkbedrijf Holland Rijnland

Het Werkbedrijf zet in op het komen tot een eenduidig instrumentarium in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Het Werkbedrijf streeft naar een gezamenlijk basispakket met (re-integratie) instrumenten dat voor de gehele regio geldt. Naast de landelijke afspraken is nu binnen de arbeidsmarktregio gekozen voor één loonwaardemethodiek. Met dit voorstel wordt beoogd de inzet van jobcoaching te harmoniseren. Hiermee wordt voor een onderdeel invulling gegeven aan het bestuurlijk uitgangspunt van het Werkbedrijf, namelijk waar mogelijk de (re-integratie) instrumenten te harmoniseren.

¹ Opdrachtgever namens MT: Wouter de Boer. Leden werkgroep: Rino Luijk (Duin- en Bollenstreek), Saskia Bholasing (Leidse regio), Joke Riem (Rijnstreek), Glenn van Boltog (UWV) en Cylia Wopereis (Facilitair team HR, trekker werkgroep).

1.4 Basis voorstel is regionale inventarisatie

Een regionale werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers uit de drie subregio's en het Facilitair team, heeft bij de Holland Rijnland gemeenten en het UWV geïnventariseerd welke regelingen er voor jobcoaching zijn. Dit heeft geresulteerd in een overzicht van regelingen voor jobcoaching, waarin naar voren komt dat er verschillen zijn. Op basis van deze inventarisatie heeft de werkgroep een advies geformuleerd aan het MT werkgeversdienstverlening.

Hierbij is voor de begeleiding de keuze gemaakt voor de methodiek van het UWV volgens het begeleidingsregime 'licht' voor een periode van een jaar. Dit is een percentage van 6% voor de externe- of gemeentelijke coach. Bij een werkweek van 24 uren is dat totaal 69,12 begeleidingsuren tegen het geldende uurtarief van het UWV van € 75,68. Dit is per jaar bij een werkweek van 24 uren totaal 69,12 uren (kosten p.j.: 69,12 maal €75,68 = € 5.231). Voor de interne coach zoals het UWV het hanteert, geldt een vast bedrag bij een werkweek van 24 uur of meer. Dit is momenteel € 2.700 per jaar;

1.5 Maatwerk blijft mogelijk

De invulling van jobcoaching is maatwerk en er kunnen individuele omstandigheden zijn om af te wijken. Verlenging van inzet van jobcoaching na een periode van een jaar kan op individuele basis mogelijk zijn.

Kantttekeningen/risico's:

Gemeenten beschikken over uiteenlopende financiële mogelijkheden

Het uitgangspunt is een balans te vinden tussen enerzijds eenduidige werkgeversdienstverlening en anderzijds lokale beleidsvrijheid. Op basis van de financiële mogelijkheden van gemeenten zullen verschillen blijven bestaan in inzet van instrumenten. Werkgevers zullen mogelijk geconfronteerd blijven met verschillen in inzet van gemeenten.

Financiën:

De uitvoering van het harmoniseren van het instrument jobcoaching valt binnen de budgetten van de gemeenten.

Communicatie:

De communicatie ligt binnen de gemeenten. Gemeenten zullen, indien van toepassing, aanpassing van de verordening/beleidsregels communiceren.

Evaluatie:

In het Bestuurlijk Overleg Werk van 21 september 2016 is de afspraak gemaakt de uitvoering jobcoaching in de regio na 1½ jaar na ingangsdatum van 1 juli 2017 te evalueren.

Verder zal de centrumgemeente als eindverantwoordelijk voor het Werkbedrijf uw pho periodiek informeren.

Overzicht verschillen jobcoaching Holland Rijnland (juni 2016)

Onderwerp	Duin- en Bollenstreek	Leidse regio	Rijnstreek	UWV
Soorten jobcoach <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gemeentelijke jobcoach</i> (de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie klanten) • <i>Interne jobcoach</i> (de klant krijgt een jobcoach via de werkgever: de werkgever krijgt een bedrag om deze in te zetten). Hier worden wel kwaliteitseisen aan gesteld (zie eisen jobcoach) • <i>Externe Jobcoach</i> (een jobcoach die werkt bij een (erkend) jobcoach bedrijf met bepaalde standaarden/eisen)² • 	welke soorten inzet jobcoach: <ul style="list-style-type: none"> -Interne jobcoach - Externe jobcoach 	welke soorten inzet jobcoach: <p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude/ Oegstgeest</p> <ul style="list-style-type: none"> -Gemeentelijke jobcoaching -Interne jobcoaching is bespreekbaar -Externe jobcoaching is bespreekbaar 	welke soorten inzet jobcoach: <p>Interne Jobcoach Externe Jobcoach</p>	welke soorten inzet jobcoach: <ul style="list-style-type: none"> • interne jobcoaching (wetgeving: re-integratiebesluit art 12) • externe jobcoaching (wetgeving: re-integratiebesluit art 18)
Doelgroepen <ol style="list-style-type: none"> 1. Doelgroep loonkostensubsidie 2. Personen met Structureel functionele beperking en met indicatie dat die persoon persoonlijke ondersteuning nodig heeft en is staat is WML te verdienen, maar voor wie inzet jobcoach noodzakelijk is.³ 	inzet voor welke doelgroep: <p>Doelgroep 1</p>	inzet voor welke doelgroep: <p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude Doelgroep 1 en (incidenteel) 2</p> <p>Oegstgeest: Doelgroep 1</p>	inzet voor welke doelgroep: <p>Doelgroep 1 en (incidenteel) 2</p>	inzet voor welke doelgroep: <p>Is vastgelegd in wetgeving Doelgroep 1 en 2</p>
Eisen aan de jobcoach UWV heeft in zijn Protocollen	eisen die worden gesteld aan welk soort jobcoach die wordt ingezet:	eisen die worden gesteld aan welk soort jobcoach die wordt ingezet:	eisen die worden gesteld aan welk soort jobcoach die wordt ingezet:	eisen die worden gesteld aan welk soort jobcoach die wordt ingezet:

² UWV houdt een lijst bij van registreerde jobcoachbedrijven die voldoen aan de standaarden en erkend zijn door UWV.

³ UWV voert de toets uit of er sprake is van een structureel functionele beperking en of indicatie persoonlijke ondersteuning voor die persoon aan de orde is. Voor gemeenten gaat het om de doelgroep waar het UWV niet voor verantwoordelijk is, maar de gemeenten.

<p>bepaalde eisen staan die worden gesteld aan de jobcoach.</p> <p>De eisen voor gemeentelijke jobcoach zijn door de gemeenten zelf nader bepaald⁴.</p>	<p>Externe jobcoach: Dezelfde als door UWV gesteld of daaraan gelijkwaardige vereisten</p> <p>Interne jobcoach Dezelfde als door UWV gesteld of daaraan gelijkwaardige vereisten</p>	<p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude/ Oegstgeest</p> <p>Externe jobcoach: Dezelfde als door UWV gesteld of daaraan gelijkwaardige vereisten</p> <p>Interne jobcoach Dezelfde als door UWV gesteld of daaraan gelijkwaardige vereisten</p> <p>Gemeentelijke jobcoaching Aan deze jobcoach worden de volgende minimale eisen gesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de jobcoach heeft een HBO- opleiding met succes afgerond of heeft een HBO werk- en denkniveau. - de jobcoach heeft een opleidings-module voor job- coach gevolgd, een diploma of certificaat behaald of is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach d.m.v. incompany training. 	<p>Externe jobcoach: Dezelfde als door UWV gesteld of daaraan gelijkwaardige vereisten</p> <p>Interne Jobcoach: In gesprek met werkgever die de interne coach in dienst heeft afspraken maken over rapportages zodat wij een vinger aan de pols kunnen houden m.b.t. resultaten en kwaliteit</p>	<p>Ligt voor reguliere Jobcoaching vast in Erkenningkader Persoonlijke ondersteuning, het Protocol Jobcoaching en handelwijze niet voldoen in Intrekingskader erkenning. Eisen aan het bedrijf zijn o.a. beschikken over 2 fulltime fte'en Jobcoaches, de Jobcoach beschikt minimaal over HBO werk- en denkniveau.</p> <p>Voor Interne Jobcoaching liggen de eisen vast in het Protocol Interne Jobcoaching. De Interne Jobcoach is voor deel van zijn tijd vrijgemaakt om ondersteuning te bieden, de Interne Jobcoach heeft een training gevolgd om mensen met een structureel functionele beperking te begeleiden.</p>
<p>Intensiteit inzet</p> <p>Hoeveel uren wordt de jobcoach per klant ingezet bij welk</p>	<p>aantal uren inzet bij welk begeleidingsregime bij welk soort jobcoach:</p>	<p>aantal uren inzet bij welk begeleidingsregime bij welk soort jobcoach:</p>	<p>aantal uren inzet bij welk begeleidingsregime bij welk soort jobcoach:</p>	<p>aantal uren inzet bij welk begeleidingsregime bij welk soort jobcoach:</p>

⁴ Zie voor info o.a. bijlage Jobcoach regeling gemeenten HR onderdeel Kwaliteitseisen jobcoaches

<p>begeleidingsregime (licht, midden tot intensief) en inzet soorten jobcoaches (externe, interne gemeentelijke)</p>	<p>De intensiteit van de inzet wordt uitgedrukt in procenten van de arbeidstijd. Startfase: 2 maanden x 6% Verlengde startfase: 4 maanden x max. 6% Consolidatiefase: 6 maanden x max. 3% Nazorgfase: 4 maanden x max. 1,5%</p>	<p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude/ Oegstgeest</p> <p>Wij kunnen een licht of middenregime inzetten, geldende UWV percentages. Dit geldt voor alle drie typen jobcoaches, dus ook voor de gemeentelijke jobcoaches. Een evt. uitzondering in het regime is bespreekbaar.</p>	<p>Wij gaan gemiddeld uit van 2 uur per week. Maatwerkafspraken altijd mogelijk .</p>	<p>Afhankelijk van de noodzaak van de begeleidingsintensiteit van een klant en het aantal uren werken.</p> <p><i>Wetgeving:</i> Re-integratiebesluit (art 18). Het aantal uren is afhankelijk van begeleidingsregime. De percentages per jaar zijn bijvoorbeeld bij begeleiding intensief max. 15% (1^e jaar), 7,5% (2^e jaar), 6% (volgende jaren).</p> <p><i>Protocol Jobcoach:</i> hierin zijn de begeleidingsregimes opgenomen. Dit zijn vier regimes met ieder hun eigen percentages. Deze percentages worden over een periode van 3 jaar afgebouwd. Praktijk UWV is dat midden regime op dit moment de norm is.</p> <p>Ondergrens om in aanmerking te komen voor jobcoaching is een dienstverband van minimaal 12 uren tegen 35% WML</p> <p>Voor interne Jobcoaching geldt dat er 3 regimes zijn. Het middenregime is uitgangspunt. Per regime gelden er vaste bedragen die over een periode van 3 jaar worden afgebouwd.</p>
--	---	---	---	--

<p>Duur inzet Het aantal jaren dat jobcoaching ingezet kan worden bij welk soort begeleidingsregime en welke soort jobcoach. Een of er verlenging mogelijk is, wanneer en hoe lang.</p>	<p>aantal jaren in te zetten jobcoaching bij welk begeleidingsregime en soort jobcoach en informatie m.b.t de verlenging:</p> <p>Zowel bij de externe als bij de interne jobcoach geldt een maximale inzet van 16 maanden. Na 2, 6 en 12 maanden vindt een beoordeling plaats om al dan niet te verlengen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Startfase: 2 maanden - Verlengde startfase: 4 maanden - Consolidatiefase: 6 maanden - Nazorgfase: 4 maanden 	<p>aantal jaren in te zetten jobcoaching bij welk begeleidingsregime en soort jobcoach en informatie m.b.t de verlenging:</p> <p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude/ Oegstgeest</p> <p>Hier wordt het UWV gevolgd d.w.z. 2 jaar. Per periode van een jaar wordt de jobcoaching toegekend. Met een optie van een verlenging van een jaar, mits goed beargumenteerd</p>	<p>aantal jaren in te zetten jobcoaching bij welk begeleidingsregime en soort jobcoach en informatie m.b.t de verlenging:</p> <p>In principe is in ons beleidsplan en bijbehorend budget (Rijnstreek Werkt) uitgegaan van een half jaar a 2 uur per week. In de praktijk zijn wij te kort aan de slag om te weten in hoeveel gevallen verlenging na dat 1^e half jaar nodig is.</p> <p>Wel hebben wij in een geval minder uren per week voor een langere periode ingezet (komt dus in totaal op zelfde bedrag per jaar neer)</p>	<p>aantal jaren in te zetten jobcoaching bij welk begeleidingsregime en soort jobcoach en informatie m.b.t de verlenging:</p> <p>Max 3 jaar, tenzij. <i>Wetgeving:</i> reïntegratiebesluit: geen uitsluitel over aantal jaren. <i>Protocol Jobcoach en Protocol Interne Jobcoach :</i> max 3 jaar, tenzij. Voor werkgevers die hun bedrijfsactiviteiten rondom werknemers met structureel functionele beperkingen hebben ingericht, geldt de omgekeerde tenzij bepaling. UWV staat langer dan 3 jaar jobcoaching toe, tenzij de werknemer te goed is geworden voor de werkzaamheden. Deze bepaling is onderdeel van het Protocol Interne Jobcoaching</p> <p>Toekenning bij de start van minimaal een half jaar tot maximaal een jaar voor Jobcoaching. Toekenning per jaar voor Interne Jobcoaching. UWV hanteert een aparte toekenningsperiode voor de Proefplaatsing.</p>
<p>Uurprijs/ maximale budget De uurprijs of maximale budget per begeleidingsregime en voor welk soort jobcoach</p>	<p>de uurprijs of maximale budget voor welk begeleidingsregime en soort jobcoach is:</p> <p>Het maximale tarief bedraagt voor de externe jobcoach € 60,- per uur. Voor de interne jobcoach € 45,- per uur (excl. btw) (betreft tarieven van Maregroep). In uitzonderingsgevallen kan uitgegaan worden van een hoger tarief.</p>	<p>de uurprijs of maximale budget voor welk begeleidingsregime en soort jobcoach is:</p> <p>Leiden DZB/ Leiderdorp/ Zoeterwoude/ Oegstgeest</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de gemeentelijke jobcoaching hanteren we het uurtarief van het UWV. • Voor de interne jobcoaching wordt het interne protocol van het UWV gevolgd. • Externe jobcoaching, in overleg maximaal UWV tarief. 	<p>de uurprijs of maximale budget voor welk begeleidingsregime en soort jobcoach is:</p> <p>€ 70,- per uur € 3000,- per jaar</p>	<p>de uurprijs of maximale budget voor welk begeleidingsregime en soort jobcoach is:</p> <p>Externe jobcoaching bedraagt 75,68 euro.</p> <p>Interne jobcoaching gelden vaste subsidiebedragen per jaar. 1^e jaarbedrag voor middenregime voor een dienstbetrekking van 24 uur of meer is 4500,- euro. De bedragen zijn opgenomen in Besluit Beleidsregels UWV Normbedragen (1-1-2016). Deze worden jaarlijks geïndexeerd.</p>

Bijlage: Jobcoach-regeling gemeenten Holland Rijnland (juni 2016)

Hieronder volgt in aanvulling op de kadernotitie Jobcoaching gemeenten Holland Rijnland en UWV extra informatie over de jobcoach-regeling gemeenten HR

Jobcoaching voor wie en wanneer

Er kan begeleiding op de werkplek worden aangeboden aan personen die op basis van de doelgroep participatiewet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of personen die een structurele functionele beperking hebben als gevolg van ziekte, handicap of gebrek met indicatie dat die persoon persoonlijk ondersteuning nodig heeft.

Deze begeleiding staat ook bekend als jobcoaching en heeft tot doel de werknemer te begeleiden naar een situatie waarin hij of zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Jobcoaching is daarmee tegelijk tijdelijk. Naast het wegnemen van belemmeringen op de werkplek heeft de coach een sturende taak voor de werkomgeving van de werknemer.

Voorwaarden inzet

De gemeenten stellen een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Deze zijn:

- er moet een arbeidsovereenkomst zijn afgesloten voor minimaal 6 maanden voor minimaal gemiddeld 12 uur per week of de mogelijkheid dat de werknemer binnen de eerste 3 maanden toegroeit naar gemiddeld 12 uur werk per week.
- in sommige situaties kan tijdens de proefplaatsing jobcoaching worden ingezet⁵ als de verwachting is dat de werknemer daarna een arbeidsovereenkomst krijgt voor minimaal 6 maanden voor minimaal gemiddeld 12 uur.
- de gemeente besluit op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de ontwikkeldoelen zijn en de verwachte ureninvestering om het doel te realiseren.
- jobcoaching wordt bij de start voor minimaal een half jaar tot maximaal een jaar toegekend. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching langer noodzakelijk is.
- over de inzet van de jobcoach vindt verantwoording plaats over o.a. de behaalde resultaten in welke periode en ingezette activiteiten. Voor de eenduidigheid voor de werkgever hanteren de gemeenten in HR bij de verantwoording dezelfde rapportage⁶.

Aanvraag jobcoaching

De aanvraag kan bij de gemeente worden gedaan door de werkgever of werknemer; hierbij worden beide partijen betrokken. Per situatie wordt gekeken of de inzet van jobcoaching noodzakelijk of wenselijk is en op welke wijze. Daarbij geldt dat zowel de werknemer als de werkgever zich goed voelen bij de keus van de jobcoach. Tevens wordt er ook naar gestreefd dat het aantal jobcoaches in het bedrijf van de werkgever beperkt blijft.

Kwaliteitseisen jobcoaches

Er zijn verschillende manieren waarop een jobcoach kan worden ingezet. Daarbij gelden de volgende kwaliteitseisen:

1) Jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach)

De jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is voldoet aan het erkenningskader van het UWV⁷ of de organisatie voldoet aan vergelijkbare eisen.

⁵ Het UWV hanteert bij een proefplaatsing een vast subsidiebedrag voor interne jobcoaching van € 500, ongeacht de duur van de proefplaatsing (normbedragenbesluit UWV). Dit bedrag kan als richtlijn worden gebruikt.

⁶ werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de 3 subregio's: Rijnstreek, Duin- en Bollenstreek en Leidse regio, stellen gezamenlijk een checklist op m.b.t. de verantwoording van de activiteiten van de jobcoaches.

⁷ Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016. Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016. De organisaties die erkend zijn door UWV zijn geregistreerd op de website van het UWV.

De jobcoachorganisatie dient door middel van een bewijsstuk aan te tonen dat de jobcoach-organisatie erkend is op basis van dit erkenningskader of voldoet aan de vergelijkbare eisen zoals o.a. aantonen certificering.

2) Jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach)⁸

Van deze jobcoach wordt verwacht dat hij of zij:

- een training heeft gevolgd om werknemers met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden (bijvoorbeeld een Harrie-training⁹ of via een kenniscentrum de training praktijkopleider-plus heeft gevolgd).
- aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies.
- aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren.
- voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

3) Jobcoach in dienst van de gemeenten (jobcoach gemeente)

Aan deze jobcoach worden de volgende minimale eisen gesteld:

- de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of heeft een HBO werk- en denkniveau.
- de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd, een diploma of certificaat behaald of is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach d.m.v. incompany training.

Pro/VSO leerlingen en jobcoaching

Pro/VSO leerlingen kunnen tijdens hun stageperiode worden begeleid op hun stageplek door stagebegeleiders betaald door de school. Als de leerling aan het werk gaat, in dienst treedt bij een reguliere werkgever, bestaat de mogelijkheid dat de persoonlijke begeleiding van een leerling door de stagebegeleider, die naast stagebegeleider ook jobcoach is bij een erkend jobcoaching organisatie, wordt voortgezet¹⁰. De voorwaarde is dan dat de stagebegeleider als externe jobcoach in dienst is bij een erkende jobcoachorganisatie of voldoet aan vergelijkbare eisen van een externe jobcoach om de persoonlijke begeleiding voort te kunnen zetten op de reguliere werkplek en hierover overeenstemming is bereikt met de gemeente. Het voordeel hiervan is dat deze jobcoach en de werknemer elkaar goed kennen. De jobcoach weet wat de mogelijkheden zijn van de werknemer en hierdoor kan de begeleiding op de reguliere werkplek mogelijk worden bekort.

⁸ Zie ook Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 onderdeel 2.8 Kwaliteit Interne Jobcoach.

⁹ Harrie is een bepaalde training die gevolgd kan worden en staat voor : Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend, Eerlijk.

¹⁰ In Alphen aan den Rijn zijn stagebegeleiders van een pro-school één dag in dienst bij een erkend jobcoaching bedrijf. Vanuit die positie kunnen zij als externe jobcoach optreden bij de persoonlijke begeleiding van de ex-leerlingen op een reguliere werkplek.

Bijlage 2: De Jobcoach regeling UWV

Jobcoach regeling UWV

Hieronder volgt in het kort informatie over de jobcoach regeling UWV.

De UWV-voorwaarden

1. Jobcoaching

Tijdens de begeleiding van arbeidsgehandicapten kan jobcoaching als instrument ingezet worden. Doel van jobcoaching is om de werknemer met een structureel functionele beperking in staat te stellen om op een reguliere werkplek of tijdens proefplaatsing te werken.

UWV vergoedt uitsluitend de kosten van jobcoaching als de werknemer zonder begeleiding niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten. Het begeleidende aspect (de persoonlijke ondersteuning) staat centraal. Naast het wegnemen van belemmeringen op de werkplek heeft de jobcoach een coachende ofwel sturende taak.

Is een werknemer aangewezen op jobcoaching? Dan kan:

- a. hij zelf (eventueel met hulp van een jobcoachorganisatie) de voorziening aanvragen (op basis van de WIA artikel 35, lid 2 onder d of de Wet Wajong artikel 2:22 onder d), of
- b. zijn werkgever subsidie aanvragen voor interne jobcoaching (op basis van de WIA artikel 36 lid 4).

2. Voorwaarden inzet voorziening

UWV stelt een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Zo dient er o.a.:

- een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden gesloten te zijn,
- De werknemer op deze arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur te werken en 35% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

Voldoet de dienstbetrekking niet aan de onder de 2^e bullit genoemde ondergrens, dan kan toch jobcoaching worden toegekend. De werknemer dient dan tenminste 8 uur per week te werken en 20% van het wettelijk minimum te verdienen. Hierbij geldt wel als uitdrukkelijke voorwaarde dat de werknemer binnen een jaar 12 uur per week werkt en 35% wml verdient.

UWV kan voor de duur van maximaal 3 jaar op een dienstbetrekking jobcoaching inzetten. Is er sprake van een voorafgaande proefplaatsing, dan wordt de proefplaatsing als een aparte verstrekkingperiode gezien. Is ook na 3jaar nog jobcoaching nodig, dan is inzet van jobcoaching mogelijk, mits de noodzaak wordt aangetoond. Het uiteindelijke doel is dat de werknemer zelfstandig zijn werkzaamheden zal uitvoeren.

3. De werknemer vraagt jobcoaching aan

Als de werknemer zelf jobcoaching aanvraagt, dan dient hij gebruik te maken van een door UWV erkende jobcoachorganisatie. Deze jobcoachorganisatie is erkend op basis van het Erkeningskader 2012. De voorwaarden voor de inzet van jobcoaching staan in het [Protocol Jobcoach 2014](#).

UWV hanteert voor de dienstverlening van een jobcoach een vast uurtarief. Dit uurtarief is voor 2015 vastgesteld op € 74,78 exclusief BTW. Dit tarief is vastgelegd in het [Normbedragenbesluit](#).

De intensiteit van de voorziening hangt af van de persoonlijke omstandigheden en de aard van de werkzaamheden. We onderscheiden een 4-tal begeleidingsregimes, te weten zeer licht, licht, midden en zwaar. Het middenregime hanteert UWV als uitgangspunt. UWV kent per halfjaarperiode de jobcoaching toe. Hierbij gaat UWV uit van 24 weken werken in een halfjaarperiode.

Het aantal jobcoachuren per halfjaarperiode is de uitkomst van de volgende som:
Aantal uren werken x percentage regime x 24 weken= aantal uren jobcoaching.

De werknemer ontvangt een beschikking met het aantal uren jobcoaching waarop hij recht heeft. De vermenigvuldiging met het uurtarief betreft een interne berekening.

4. De werkgever vraagt subsidie aan voor interne jobcoaching

De werknemer organiseert hier niet zijn eigen jobcoaching, maar de werkgever. De werkgever kan dan bijvoorbeeld een eigen medewerker als jobcoach aanstellen of die van een daartoe gespecialiseerde organisatie aantrekken. De werkgever ontvangt dan een subsidie voor begeleiding

De voorwaarden voor interne jobcoaching staat in het [Protocol Interne Jobcoaching](#).

We onderscheiden een 3-tal begeleidingsregimes, te weten licht, midden en zwaar. Het middenregime hanteert UWV als uitgangspunt. UWV kent per periode van een jaar de jobcoaching toe.

Hoewel UWV in het Protocol Interne Jobcoaching begeleidingspercentages heeft vastgesteld, zijn deze vertaald naar een vast bedrag per jaarperiode. Deze bedragen zijn vermeld in het [Normbedragenbesluit](#). In deze vaste bedragen zijn bijvoorbeeld de effecten van groepscoaching verdisconteerd. De vaste bedragen gelden voor een werkweek van 24 uur of meer. Werkt een werknemer minder dan 24 uur, dan wordt het subsidiebedrag pro rato naar beneden bijgesteld.

Voor proefplaatsing hanteert UWV eveneens een vast subsidiebedrag. Dit bedrag geldt ongeacht de duur van de proefplaatsing, die kan variëren van 2 tot 6 maanden.

Tarieven: Interne Jobcoaching – normbedragenbesluit 2015			
Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een dienstbetrekking			
Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
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
Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een proefplaatsing			
Begeleidingsregimes	duur proefplaatsing		
licht	€ 500,00		
midden	€ 600,00		
intensief	€ 750,00		