



## 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 22:2 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 Reïntegratiebesluit, 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 Reïntegratiebesluit.

### 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 ten minste 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;
- 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.

### Artikel 3. Aanvraag

1. De werkgever die subsidie aanvraagt maakt gebruik van een daartoe bestemd aanvraagformulier van UWV dat beschikbaar wordt gesteld op <http://www.uwv.nl/zakelijk/re-integratiediensten/instrumenten-subsidies/index.aspx>. Op dit formulier vermeldt de werkgever ten minste 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 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.
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 typeringen:
  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.
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**

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. UWV behoudt zich het recht voor om gericht de administratie van een bij de subsidieverlening betrokken werkgever door te nemen wanneer omstandigheden daartoe aanleiding geven.
3. 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.
4. 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 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.



- 
2. De subsidie kan worden verleend ten behoeve van persoonlijke ondersteuning die wordt gegeven vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012.

**Artikel 8. Subsidieplafond**

1. Het voor de werkgevers beschikbare subsidiebedrag voor de subsidieperiode als bedoeld in artikel 7, tweede lid, bedraagt € 4.3 miljoen.
2. Aanvragen worden behandeld op volgorde van binnenkomst, voor zover zij volledig zijn.

**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.
2. Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoaching.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 28 december 2010*

*J.M. Linthorst,  
voorzitter Raad van bestuur.*



## 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 2012. Aanvragen kunnen tot en met 31 december 2011 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 jobcoachingorganisatie. 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) verstrekingsjaar 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 verstrekingsjaar.

### 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 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 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 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 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% (zeer licht/licht)	licht 3% (zeer licht/licht/midden)
licht	6%		
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 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 7. Looptijd van het onderzoek**

Het onderzoek wordt in 2011 en 2012 uitgevoerd. In 2011 kunnen belangstellende werkgevers zich aanmelden voor de regeling. Voor 2012 geldt de regeling als uitloopjaar. In dat jaar kunnen geen aanvragen worden ingediend.

#### **Artikel 8. Subsidieplafond**

Ingeschat wordt dat voor het in dit artikel genoemde subsidiebedrag 400 cliënten gedurende de looptijd van het onderzoek door een interne jobcoach begeleid kunnen worden. UWV kan indien in de loop van het instroomjaar dit aantal is bereikt, de toegang tot de subsidieregeling stopzetten en geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen.

*J.M. Linthorst,  
voorzitter Raad van bestuur.*