

Beleidsregel jobcoaching en werkbegeleiding Participatiewet RDWI 2022

Het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (hierna: het Dagelijks Bestuur);

gelet op:

titel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht,
artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet,
artikel 10da van de Participatiewet,
de Verordening re-integratie Participatiewet RDWI 2021,
de Beleidsregel Loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021,

overwegende dat het Dagelijks Bestuur meer richting wil geven aan de mogelijkheden voor inzet van jobcoaching en werkbegeleiding.

besluit vast te stellen de volgende beleidsregel:

BELEIDSREGEL JOBCOACHING EN WERKBEGELEIDING PARTICIPATIEWET RDWI 2022

Artikel 1 Definities

Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Artikel 2 Doel

Deze beleidsregel heeft als doel duidelijkheid te scheppen over de doelgroep, soorten en voorwaarden van jobcoaching en werkbegeleiding.

Artikel 3 Onderscheid tussen jobcoaching en werkbegeleiding

1. Jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen, dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
2. Werkbegeleiding is gericht op begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden.

Artikel 4 Doelgroep

Jobcoaching en werkbegeleiding kan worden ingezet voor personen die behoren tot de volgende doelgroepen:

1. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al of niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte.
2. Personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak.
3. Jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk.

Artikel 5 Soorten jobcoaching en werkbegeleiding

1. Er zijn drie manieren waarop jobcoaching/werkbegeleiding kan worden ingezet.
 - a. Externe jobcoaching in natura vanuit externe (gecontracteerde)partij of vanuit de RSD.
 - b. Interne jobcoaching (via een vergoeding) ingehuurd door of in dienst bij de werkgever;
 - c. Werkbegeleiding of mentor (via een vergoeding) in dienst bij de werkgever
2. Het Dagelijks Bestuur neemt een besluit over de in te zetten jobcoach of werkbegeleider in samenwerking met de werkgever en werknemer.
3. Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach of werkbegeleider:
 - a. Jobcoaching of werkbegeleiding is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach of werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt.

- b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per werkgever.

Artikel 6 Eisen aan de jobcoach

1. De jobcoach dient erkend te zijn volgens het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019 (en de opvolgers daarvan).
2. Voor interne jobcoaching gelden aanvullende voorwaarden:
 - a. De jobcoach is in dienst of gedetacheerd/ingehuurd bij de werkgever en vrijgesteld van andere werkzaamheden voor het uitvoeren van de jobcoachingstaken;
 - b. De jobcoach is geen directe collega of leidinggevende van de werknemer.

Artikel 7 Eisen aan de werkbegeleider

De werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep zoals omschreven in artikel 4. Een opleidingsmodule voor werkbegeleider kan bijvoorbeeld een HARRIE-training of soortgelijke training zijn.

Artikel 8 Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching en werkbegeleiding

1. Jobcoaching en werkbegeleiding wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van een regulier dienstverband van minimaal 6 maanden en voor 12 uur of meer per week, een proefplaatsing met als intentie een dienstverband van minimaal 6 maanden of een BBL-dienstverband.
2. Er wordt geen jobcoaching of werkbegeleiding geboden bij:
 - a. Een werkervaringsplek
 - b. Een 0-uren contract
3. Het Dagelijks Bestuur beoordeelt of jobcoaching of werkbegeleiding noodzakelijk is: de noodzaak is aanwezig wanneer zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach of werkbegeleider de werknemer niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
4. Samenloop van interne jobcoaching en externe jobcoaching in natura of werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 9 Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes:
 - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
 - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
 - c. Zwaar: maximaal 52 uur per jaar.
3. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
4. Alleen een werknemer behorend tot de doelgroep Banenafpraak kan in aanmerking komen voor het zware regime.
5. De (all-in) vergoeding is maximaal €82,- (excl. btw) per uur. All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de jaarmutatatie van de ConsumentenPrijnsIndex van het CBS.
6. Jobcoaching kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
7. Voor de doelgroep Banenafpraak kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd.
8. Per half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. Het Dagelijks Bestuur kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

Artikel 10 Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding

1. De werkbegeleider wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van werkbegeleiding gelden twee regimes:
 - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
 - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
2. De (all-in) vergoeding is maximaal €41,- (excl. btw) per uur. All-in wil zeggen inclusief administratiekosten, reiskosten, reistijd, etc. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de jaarmutatatie van de ConsumentenPrijnsIndex van het CBS.
3. Werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
4. Voor de doelgroep Banenafpraak kan de periode, genoemd in het vorige lid, worden verlengd.

5. Per half jaar wordt geëvalueerd of werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Het Dagelijks Bestuur kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

Artikel 11 Aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding

1. Jobcoaching of werkbegeleiding kan worden aangevraagd door de werknemer of door de werkgever namens de werknemer.
2. In de aanvraag voor de vergoeding interne jobcoaching of werkbegeleiding wordt het benodigd regime zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 en artikel 10 lid 2 vermeld en gemotiveerd.

Artikel 12 Toekenning vergoeding voor jobcoach of werkbegeleider

1. Het Dagelijks Bestuur besluit op basis van de aanvraag of jobcoaching of werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
2. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
3. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 6, artikel 7 en artikel 8 van deze regeling, wordt de aanvraag afgewezen.
4. Wanneer het Dagelijks Bestuur het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
5. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urendeclaratie van de werkgever door het Dagelijks Bestuur uitbetaald aan de werkgever of de jobcoachorganisatie.

Artikel 13 Overgangsrecht

1. Besluiten die zijn genomen onder de werking van de beleidsregel Persoonlijke ondersteuning en voorzieningen 2015, of op individuele gronden zijn genomen, en die van kracht zijn op het moment van inwerkingtreding van deze beleidsregel, worden aangemerkt als besluiten op grond van deze beleidsregel.
2. Voor zover bij de besluiten zoals bedoeld in het eerste lid, bepalingen gelden die gunstiger zijn dan de bepalingen in deze beleidsregel, worden deze gunstigere bepalingen gehanteerd.
3. De periode waarover de gunstigere bepalingen zoals als bedoeld in het tweede lid worden gehanteerd is maximaal zes maanden na inwerkingtreding van deze beleidsregel.
4. Als vóór het tijdstip van inwerkingtreding van deze beleidsregel een aanvraag om jobcoaching of werkbegeleiding is ingediend, waarop nog niet is beslist, wordt daarop deze beleidsregel toegepast.

Artikel 14 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien, beslist het Dagelijks Bestuur.
2. Het Dagelijks Bestuur kan in bijzondere gevallen van deze beleidsregels afwijken, als strikte toepassing van de bepalingen in deze regeling onevenredig nadeel voor de belanghebbende(n) tot gevolg zou hebben.

Artikel 15 Citeertitel

Deze beleidsregel kan worden aangehaald als: Beleidsregel Jobcoaching en werkbegeleiding Participatiewet RDWI 2022.

Artikel 17 Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregel treedt in werking op de dag nadat deze is gepubliceerd en treedt in de plaats van de beleidsregel Persoonlijke ondersteuning en voorziening Participatiewet Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug 2015.
2. De beleidsregel jobcoaching RDWI 2021 (vastgesteld door het Dagelijks Bestuur op 3 juni 2021) wordt met de inwerkingtreding van deze beleidsregel herroepen.

Aldus besloten door het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug in zijn vergadering van 23 februari 2022.

Toelichting

Artikel 5 soorten jobcoaching en werkbegeleiding

Omdat de begeleidingsbehoefte en omstandigheden verschillen per werknemer en werkgever, worden er verschillende vormen van jobcoaching en werkbegeleiding aangeboden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne jobcoach en externe jobcoach zijn:

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:

- a. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
 - b. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
 - c. Ontwikkelen werknemersvaardigheden, werkritme
 - d. Begeleiden bij ziekte tijdens dienstverband
2. In relatie tot de werkgever
 - a. Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen.
 - b. Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie.
 - c. Praktische maatwerkbegeleiding.
 - d. Advies kunnen bieden bij ziekte
 - e. Mee kunnen denken over oplossingen als match niet optimaal is
 3. In relatie tot de RSD
 - a. De jobcoach dient een jobcoachingsplan in met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime en de gegevens van de in te zetten jobcoach.
 - b. Periodiek rapporteert de jobcoach aan de RSD over de voortgang en de jobcoachingsbehoefte van de werknemer.
 - c. Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met de RSD
 - d. Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team met betrekking tot de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.