

Beleidsregels voorziening jobcoaching Participatiewet 2015

1-7-2015

Jobcoaching

Regionale beleidsregels jobcoaching Participatiewet regio Achterhoek

Inleiding

Jobcoaching gaat over het ondersteunen van mensen bij het vinden en/of behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt. Bij de uitwerking van beleidsregels rondom jobcoaching richten wij ons echter op de begeleiding na plaatsing bij de werkgever.

De jobcoach begeleidt de werknemer op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainingsplan en is bereikbaar als er problemen of knelpunten ontstaan. In deze benadering staat de begeleiding van de werknemer centraal.

Zoals hierboven aangegeven kan een jobcoach echter ook de werkgever of een andere werknemer die leiding geeft aan de cliënt (mentor) helpen de coachingtaken over te nemen, zodat (uiteindelijk) de coaching intern wordt uitgevoerd. Dit noemen we dan ook de werkgeverscoaching.

Deze jobcoach regeling is in afstemming met de regio Achterhoek tot stand gekomen. Door te kiezen voor een eenduidig instrumentarium, waar persoonlijke ondersteuning / jobcoaching onderdeel van uitmaakt, bieden we als gemeente helderheid naar de werkgever toe.

Doelgroepen

Op grond van artikel 10 van de re-integratieverordening die volgt uit de Participatiewet kan aan personen die tot de doelgroep behoren persoonlijke ondersteuning geboden worden. Met deze doelgroep wordt bedoeld mensen met structurele arbeidsbeperkingen. We kiezen ervoor om de persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching niet alleen voor deze groep mensen in te zetten. We zien dat ook mensen met volledig arbeidsvermogen, die al langere tijd uit het arbeidsproces zijn, behoefte hebben aan ondersteuning en het daarom effectief is om in voorkomende gevallen jobcoaching in te zetten. Bij de inzet van een jobcoach maken we daarom verschillen tussen mensen met volledig arbeidsvermogen en mensen met arbeidsbeperkingen.

Jobcoaching aan mensen met volledig arbeidsvermogen

We vinden het belangrijk dat mensen die uit een uitkeringssituatie komen en een baan krijgen duurzaam aan het werk blijven. Werk biedt mensen perspectief; het vervult de drie psychische basisbehoeften van mensen:

- Autonomie. Mensen met werk hebben een grotere mate van autonomie dan wanneer iemand in een uitkeringssituatie zit.
- Behoeftte aan competentie. Iedereen heeft de behoefte om competent te zijn. Zich te ontplooiën. Werk, studie, sport en hobby's zijn activiteiten waarin de competenties tot uiting kunnen worden gebracht en verder ontplooid.
- Behoeftte aan verbondenheid. Mensen willen graag verbondenheid voelen met anderen. Deel uitmaken van groepen. Het hebben van werk zorgt voor verbondenheid met anderen en biedt vaak een opstap naar andere netwerken.

Mensen die lang niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces hebben vaak moeite om weer in het arbeidsproces deel te nemen. Met name in het eerste half jaar is de kans op uitval groot. Op de werkplek moet de werknemer wennen aan bijvoorbeeld gezagsverhoudingen, samenwerken, op tijd komen en de communicatie op de werkvloer. Weer aan het werk gaan zorgt uiteraard ook voor een andere dagindeling. Het doen van boodschappen en het regelen van het dagelijkse leven moet nu op andere momenten plaatsvinden.

Algemene uitgangspunten jobcoaching volledig arbeidsvermogen

De inzet van jobcoaching kost tijd en geld. We stellen daarom de volgende voorwaarden aan de inzet van jobcoaching.

- Duur dienstverband.
 - Voor de inzet van jobcoaching geldt als richtlijn dat het dienstverband in principe een minimale duur van zes maanden heeft.
 - De inzet van het instrument moet in verhouding staan tot het effect dat wordt bereikt met de werknemer die een baan aanvaardt. Gelet op het voorgaande kan van de termijn, gesteld in het vorige punt, worden afgeweken.
- Uitvoering
 - De coaching kan worden uitgevoerd door de consulent of jobhunter die de werknemer had tijdens de uitkeringssituatie. Mocht de behoefte aan begeleiding groter zijn of meer specifieke deskundigheid vragen dan geboden kan worden door de consulent of jobhunter dan kan een register jobcoach worden ingezet.
- Duur ondersteuning.
 - De jobcoaching kan voor de maximale duur van zes maanden worden ingezet.
 - Deze periode kan met eenzelfde periode worden verlengd. Derhalve kan voor een maximale duur van twaalf maanden jobcoaching worden ingezet. Wanneer jobcoaching na 12 maanden nog steeds nodig is, is deze aansluiting in onvoldoende mate gevonden.
- Inzet in relatie tot de werktijd.
 - In een plan van aanpak wordt de inhoudelijke behoefte aan begeleiding opgetekend en voor akkoord voorgelegd aan de betrokken klantmanager. Uit het plan van aanpak volgt de verwachte inzet in tijd van de jobcoaching. Het plan van aanpak wordt ieder kwartaal waar nodig geactualiseerd.
 - In de eerste periode is de maximale inzet van de jobcoaching gemiddeld 2 uur per week.
 - Tijdens een eventuele tweede periode is de maximale inzet van een jobcoach gemiddeld 1 uur per week.
- Maximale kosten.
 - Bij de inzet van een externe jobcoach bedragen de maximale kosten € 75,- (exclusief BTW) per uur.

Jobcoaching aan mensen met arbeidsbeperkingen

Mensen met niet volledig arbeidsvermogen hebben in lichte of zwaardere mate structurele fysieke of geestelijke beperkingen die hen niet in staat stelt om het wettelijk minimum loon te verdienen. Binnen deze groep vallen:

- mensen met een Wsw dienstverband.
- Mensen met een Wsw indicatie die op 31 december 2014 op de wachtlijst stonden bij een Wsw-bedrijf.
- Mensen die een Wajong-uitkering (met arbeidsvermogen) ontvangen.
- Schoolverlaters afkomstig van praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs.
- Mensen met een indicatie baanafpraak.
- Mensen waarvan door een klantmanager of arbeidsdeskundige is vastgesteld dat er sprake is van een beperkt arbeidsvermogen.

Algemene uitgangspunten jobcoaching aan mensen met arbeidsbeperkingen

- Duur dienstverband.
 - Voor de inzet van jobcoaching geldt als richtlijn dat het dienstverband in principe een minimale duur van zes maanden heeft.
 - De inzet van het instrument moet in verhouding staan tot het effect dat wordt bereikt met de werknemer die een baan aanvaardt. Gelet op het voorgaande kan van de termijn, gesteld in het vorige punt, worden afgeweken.
- Uitvoering
 - De coaching kan worden uitgevoerd door de consulent of jobhunter die de werknemer had tijdens de uitkeringssituatie. Mocht de behoefte aan begeleiding groter zijn of meer specifieke deskundigheid vragen dan geboden kan worden door de consulent of jobhunter dan kan een register jobcoach worden ingezet.
- Duur ondersteuning.

- In een plan van aanpak wordt de inhoudelijke behoefte aan begeleiding opgetekend. Hieruit volgt de verwachte inzet in tijd van de jobcoaching. Het plan van aanpak wordt ieder kwartaal waar nodig geactualiseerd.
- De jobcoaching kan voor de maximale duur van zes maanden worden ingezet.
- Deze periode kan met vijfmaal eenzelfde periode worden verlengd. Derhalve kan voor een maximale duur van 36 maanden jobcoaching worden ingezet. We zoeken naar werkplekken die het beste aansluiten bij de ervaring, opleiding, interesses en competenties van de werknemer. Wanneer jobcoaching na 36 maanden nog steeds nodig is, is deze aansluiting in onvoldoende mate gevonden.
- Een uitzondering op de maximale duur van 36 maanden kan worden gemaakt indien de werknemer met een indicatie beschut werk aan het werk is. De duur van de persoonlijke ondersteuning wordt in dat geval in overleg met de klantmanager op basis van maatwerk vastgesteld.
- Aantal uren
 - Bij een nulurencontract kan de inzet van de coach voor maximaal 2 uur per week worden ingezet.
 - In de eerste periode is de maximale inzet van de jobcoaching gemiddeld 3 uur per week.
 - Tijdens een eventuele tweede periode is de maximale inzet van een jobcoach gemiddeld 1,5 uur per week.
- Inzet in relatie tot de werktijd.
 - In de eerste twaalf maanden is de maximale duur van jobcoaching 6% van de aanstelling uren van de werknemer.
 - In de dertiende maand en verder is de maximale duur van jobcoaching 3% van aanstellings-uren van de werknemer.
- Maximale kosten. Zie onder maximale kosten bij volledig arbeidsvermogen.

Interne jobcoaching (werkgeverscoaching)

De werkgever kan ervoor kiezen om de coaching door een medewerker binnen het bedrijf te laten uitvoeren. Hiervoor is een compensatie in de kosten mogelijk. Om voor deze compensatie in aanmerking te kunnen komen, stellen we de volgende eisen aan de interne coach. De coach:

- Heeft een training gevolgd om werknemers met structurele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld de training praktijkopleider plus hebben gevolgd).
- Heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies.
- Heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren.
- Is voor het deel van de coachingduur aan de werknemer vrijgesteld van diens werkzaamheden.

De compensatie aan de werkgever bedraagt dat deel van de loonkosten dat de werknemer de jobcoaching uitvoert, dit met een opslag van 35% voor werkgeverslasten.

Bijvoorbeeld:

Loon interne coach € 2.200,- bruto per maand.

Uren per maand 173

Bruto uurloon € 12,71

Een werknemer krijgt 6% van de werktijd coaching. Dit betekent bij een dienstverband van 40 uur, 2,4 uur coaching per week. Dit is 10,4 uur per maand. $10,4 \text{ uren} \times €12,71 \times 1,35 = € 178,45$ compensatie per maand.

Het college kan besluiten om compensatie in de kosten van jobcoaching te verstrekken wanneer het jobcoaching nodig acht, de werkgever met de inzet van de coach aan de kwaliteitseisen voldoet en er geen sprake is van de inzet van een andere jobcoach.

Kwaliteitseisen jobcoach

Een externe jobcoach dient geregistreerd te staan bij de landelijke vereniging van jobcoaches. Dit biedt de garantie dat de jobcoach de competenties en ervaring heeft om als jobcoach te functioneren. Voor inschrijving heeft de vereniging de volgende eisen geformuleerd:

- De persoon is werkzaam als jobcoach.
- De persoon heeft een na 1 juli 2013 afgeronde jobcoachopleiding aan een door de beroepsvereniging erkend opleidingsinstituut.
- De persoon heeft minimaal 1400 uur werkervaring als jobcoach.

Match coach en werknemer

Voor een effectieve coaching is een goede match tussen de jobcoach en de werknemer van groot belang. De volgende uitgangspunten hanteren we hiervoor:

- Op basis van het profiel van de klant en de coachingsbehoefte stelt de consulent/jobhunter een profiel op van de jobcoach.
- Op basis van dit profiel wordt een jobcoach gezocht.
- Voor de start van de jobcoaching vindt een drie-gesprek tussen werknemer, consulent/jobhunter en beoogde jobcoach plaats om elkaar te leren kennen en eventuele werkafspraken te maken.
- Wanneer blijkt dat er onvoldoende verbinding is tussen de werknemer en de jobcoach kan de consulent besluiten om de coaching door de eerder gekozen jobcoach te beëindigen.

Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2015.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels voorziening jobcoaching Participatiewet 2015.

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van 14 juli 2015.

De burgemeester, De gemeentesecretaris,

C.C. Leppink-Schuitema T.M.J.M. Evers