

Beleidsregels jobcoaching gemeente Haarlem

Het college van de gemeente Haarlem

Gelet op:

Artikel 10, eerste lid, en artikel 10da van de Participatiewet;

Artikel 11 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente;

gezien het advies van de Cliëntenraad Participatiewet gemeente Haarlem

besluit vast te stellen:

Beleidsregels jobcoaching gemeente Haarlem

Artikel 1 Doel

Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.

Artikel 2 Taken en verantwoordelijkheden

1. Een jobcoach begeleidt een werknemer gedurende een maximale periode op de werkplek bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast heeft de jobcoach de taak om belemmeringen weg te nemen.
2. De jobcoach zorgt dat bij de werkgever en collega's kennis en begrip komt voor de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer die gecoacht wordt.

Artikel 3 Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover zij:

1. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, van de Participatiewet; of
2. niet tot deze doelgroep behoren maar voor wie het, als gevolg van hun psychische, sociale, medische of functionele beperking, wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

Artikel 4 Soorten jobcoaches

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - a. gemeentelijke jobcoach: de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie (kandidaat) werknemers;
 - b. externe jobcoach: een zelfstandige jobcoach of een jobcoach in dienst van een externe organisatie.
 - c. interne jobcoach: een werknemer in dienst van de werkgever of door de werkgever ingehuurd.
2. Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk. De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en werknemer.

Artikel 5 Kwaliteitseisen jobcoach

1. De gemeentelijke, externe en interne jobcoach (met uitzondering van de collega werknemer) moeten:
 - a. erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of
 - b. hbo werk- en denkniveau en een opleiding tot jobcoach gevolgd hebben waarvoor een certificaat is behaald.
2. Indien de interne jobcoach een collega werknemer betreft kan volstaan worden met:
 - a. het volgen van een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals de 'Harrie helpt' training van het CNV;
 - b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en
 - c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en



- d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.

Artikel 6 Voorwaarden inzet jobcoaching

1. De dienstbetrekking voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de duur bedraagt ten minste zes maanden.
 - b. het aantal uren in de week bedraagt minimaal twaalf.
2. Bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking kan ook jobcoaching worden ingezet.

Artikel 7 Intensiteit en kosten

1. Voor jobcoaching worden de begeleidingsniveaus 'licht' en 'midden' gehanteerd. Het niveau is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en wordt vertaald naar een maximum te besteden bedrag per jaar.
2. De vergoedingen zijn gebaseerd op de normbedragen voorzieningen 2017 van het UWV. Bij wijziging van de normbedragen door het UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.
3. De vergoedingen zijn gebaseerd op een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uur of meer per week. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.
4. Het is mogelijk om de uren jobcoaching voor het tweede jaar deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan worden twee voorwaarden verbonden:
 - a. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal een jaar met de intentie om de dienstbetrekking na een jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
 - b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.
5. Voor jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst gelden dezelfde begeleidingsniveaus en kosten.

Artikel 8 Duur

1. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
2. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
3. In beginsel wordt per half jaar bepaald of jobcoaching nog noodzakelijk is, aan de hand van werknemer.
4. De gemeente kan tussentijds de intensiteit van de jobcoaching verhogen of verlagen binnen de gestelde kaders.
5. Een werknemer kan bij een andere werkgever opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.

Artikel 9 Maatwerk

Maatwerk is mogelijk:

1. indien de werknemer meer uren begeleiding nodig heeft en jobcoaching de beste oplossing is voor de werknemer. Extra inzet van jobcoaching is dan mogelijk.
2. indien jobcoaching na drie jaar noodzakelijk blijft. Dan dient naar een andere vorm van begeleiding te worden gekeken en hierover gerapporteerd te worden. Alleen als er naar het oordeel van het college geen andere oplossing is, kan jobcoaching langer ingezet worden.

Artikel 10 Aanvragen

1. Gemeentelijke jobcoach: De inzet van een gemeentelijke jobcoach hoeft niet te worden aangevraagd en wordt ambtshalve toegekend door het college.
2. Externe jobcoach: In samenwerking met de beoogde externe jobcoach dient de (kandidaat) werknemer een aanvraag in.
3. Interne jobcoach: In samenwerking met de (kandidaat) werknemer dient de werkgever een aanvraag in.
4. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
5. Bij de aanvraag wordt een jobcoachplan gevoegd (volgens gemeentelijk format).
6. Bij de aanvraag dienen de werknemer en jobcoachorganisatie (externe jobcoach) of de werknemer en werkgever (interne jobcoach) te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente direct alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte toekenning.



Artikel 11 Betaling

1. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder a, om niet beschikbaar.
2. Het bedrag dat wordt besteed aan de inkoop van een externe jobcoach, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder b, wordt rechtstreeks uitbetaald aan de jobcoachorganisatie.
3. Het bedrag voor de inzet van een interne jobcoach door de werkgever, zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder c wordt door de gemeente verstrekt aan de werkgever.
4. Betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, worden door het college teruggevorderd of verrekend.

Artikel 12 Verantwoording

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken een rapportage ingediend bij de gemeente (klantmanager) waarin de voortgang wordt beschreven.
2. In dit verslag dienen verder in ieder geval de volgende zaken te worden opgenomen:
 - a. Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin.
 - b. Een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald.
 - c. Handtekening van jobcoach en werknemer.
3. Als voor afloop van de toegekende termijn een aanvraag voor een verlenging van de jobcoaching wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

Artikel 13 Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van deze beleidsregels als een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of ontvanger van de voorziening jobcoaching.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 15 augustus 2017.

Artikel 15 Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Jobcoaching gemeente Haarlem



Toelichting beleidsregels jobcoaching Haarlem

Inleiding

In deze beleidsregels wordt uitwerking gegeven aan artikel 11 (persoonlijke ondersteuning) van de Re-integratieverordening. In deze beleidsregels worden de doelgroepen, doel, vormen, omvang en voorwaarden voor jobcoaching beschreven. De Beleidsregels zijn bedoeld om sturing en grip te hebben op de kwaliteit, intensiteit en kosten van jobcoaching.

Artikel 4 Soorten jobcoaches

Voor de indeling in drie categorieën is aangesloten bij de definities die door G4/UWV gehanteerd worden.

De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en (kandidaat) werknemer.

Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach:

1. Jobcoaching is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes wordt vergroot.
2. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur voor het werken met één jobcoach, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben.

Artikel 7 Intensiteit en kosten van de ondersteuning

Lid 1

Dit is in lijn met de afspraken tussen G4/UWV.

Lid 2

Voor jobcoaching (zowel intern als extern) gelden de volgende maximum bedragen:

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Begeleiding licht	6%	3%	3%
Tarief licht	€ 2.700	€ 1.400	€ 1.400
Begeleiding middel	10%	5%	3%
Tarief middel	€ 4.500	€ 2.700	€ 1.400

De percentages staan in relatie tot het gewerkte aantal uur van de werknemer.

De bedragen zijn inclusief eventuele bijkomende kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en exclusief eventueel verschuldigde BTW.

Omdat de jobcoaching per half jaar wordt toegekend, worden de genoemde bedragen in de beschikking dus gedeeld door twee.

Lid 5

Voor jobcoaching bij proefplaatsing gelden dezelfde regimes als bij een dienstverband. Hiervoor is gekozen om de uitvoering zo eenduidig mogelijk te maken. Dit wijkt wel af van de uitvoering bij het UWV, waar met vaste tarieven bij proefplaatsing wordt gewerkt.

Artikel 8 Duur

Lid 2

In specifieke gevallen, bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte, kan de inzet van een jobcoach naar een derde jaar verlengd worden.

Lid 3

De noodzakelijkheid van jobcoaching wordt bepaald in overleg tussen de jobcoach en de gemeente. De verantwoording over het jobcoachplan (als bedoeld in artikel 12) wordt hier bij gebruikt. De gemeente beslist.

Artikel 9 Maatwerk

Bij de besluitvorming over maatwerk worden onder meer de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de werkervaring en opleiding, alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.



Haarlem

Artikel 10 Aanvragen

Lid 4

Er is een aanvraagformulier beschikbaar via de gemeente.

Lid 5

Voor het jobcoachplan is een format beschikbaar via de gemeente.