

Nadere regels jobcoaching gemeente Edam-Volendam

Het college van de gemeente Edam-Volendam,
gelet op artikel 10, eerste lid, en artikel 10d aanhef en onder a van de Participatiewet;
gelet op artikel 10 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam;
gelet op artikel 2 van de Algemene subsidieverordening Edam-Volendam;
overwegende dat nadere regels nodig zijn met betrekking tot de doelgroep, soorten en voorwaarden van jobcoaching.

besluit vast te stellen:

de Nadere regels jobcoaching gemeente Edam-Volendam

Opmerkingen met betrekking tot de regels

De regels met betrekking tot jobcoaching zijn onderdeel van het pakket aan regelingen en instrumenten dat de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland inzet voor werkgeversdienstverlening.

Tekst van de nadere regels

Artikel 1. Begripsbepalingen

Alle begrippen die in deze regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam, de Participatiewet, en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2. Doel jobcoaching

Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. 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 3. Doelgroep

1. Jobcoaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover zij:
 - a. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, Participatiewet; of
 - b. niet tot de doelgroep onder a. 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 jobcoaching

Er zijn verschillende manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet.

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - a. jobcoach is werkzaam bij een gemeenschappelijke regeling of een gezamenlijk uitvoeringsbedrijf;
 - b. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern(e) bureau/organisatie;
 - c. interne jobcoach: een werknemer in dienst van de werkgever of door de werkgever ingehuurd. Als het beter is voor de jongere om in de overgang van school naar werk tijdelijk de schooljobcoach in te zetten, dan kan dit met de werkgever en jongere besproken worden. De schooljobcoach/stagejobcoach vanuit het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs van de jongere kan als tijdelijke jobcoach functioneren om de drempel te verlagen van de overgang van school/stage naar werk.
2. De keuze voor de in te zetten jobcoach wordt bepaald door de gemeente in samenspraak met de werkgever en werknemer.
3. Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach:
 - a. 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 vergroot wordt.
 - b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur dat, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben, er met één jobcoach wordt gewerkt.

Artikel 5. Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach

1. Een jobcoach begeleidt een werknemer gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. Naast coaching worden ook belemmeringen weggenomen. De begeleiding door de jobcoach is gericht op werk en de combinatie van werk en de thuissituatie.
2. De jobcoach zorgt voor kennis en begrip bij de werkgever en collega's.

Artikel 6. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

1. De gemeentelijke jobcoach heeft:
 - a. een hbo-opleiding afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
 - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald; of
 - c. in de praktijk binnen de organisatie een training tot jobcoach gevolgd (incompanytraining).
2. De externe jobcoach (organisatie): moet door middel van een bewijsstuk aantonen dat deze door het UWV is erkend op grond van het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2016 van het UWV. Mocht in de toekomst door het UWV een nieuwe versie van dit erkenningskader worden vastgesteld en het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2016 komen te vervallen dan dient door middel van een bewijsstuk te worden aangetoond dat voldaan wordt aan het nieuw vastgestelde erkenningskader (altijd het meest recente).
3. De interne jobcoach heeft:
 - a. wanneer het een collega werknemer betreft:
 - een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals een Harrie/buddy training;
 - aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
 - voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.
 - b. wanneer deze wordt ingehuurd door de werkgever:
 - een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
 - een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald.
 - c. wanneer het een schooljobcoach is:
 - een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
 - een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald; of
 - in de praktijk binnen de organisatie een training gevolgd tot jobcoach of een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek gevolgd (incompanytraining).

Artikel 7. Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching

1. Behoort een werknemer tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat jobcoaching kan worden ingezet:
 - a. De duur van de dienstbetrekking bedraagt tenminste 6 maanden.
 - b. Er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur.
2. Aanvullend op lid 1 is het mogelijk de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking.
3. Het college beoordeelt of jobcoaching noodzakelijk is: zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach kan de werknemer niet naar een situatie toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 8. Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching.

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).
2. Jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst wordt toegekend voor maximaal 5 uur per maand voor de duur van de proefplaatsing.
3. Jobcoaching heeft twee verschillende begeleidingsniveaus, namelijk 'licht' en 'midden'. Dit is de intensiteit van de begeleiding van de jobcoach die de werknemer naar verwachting nodig heeft, uitgedrukt in een maximum te besteden bedrag per jaar. De intensiteit is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer.
4. Voor de jobcoaching gelden de volgende maximum bedragen:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Totaal jaar 1+2	Jaar 3 (optioneel)
--------------------	--------	--------	-----------------	--------------------

Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--	€ 4.100,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--	€ 7.200,--	€ 1.400,--

De bedragen zijn all-in (o.a. reistijd/reiskosten) maar exclusief eventuele verschuldigde BTW.

5. De uurvergoeding voor een externe jobcoach is gebaseerd op de uurvergoeding, zoals vermeld in de Bijlage van Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015. Bij wijziging door het UWV van de uurvergoeding in een nieuwe Beleidsregel van het UWV wordt ook de uurvergoeding van de externe jobcoach overeenkomstig aangepast met ingang van de wijzigingsdatum.
6. De bedragen in de tabel zijn op basis van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uur of meer per week. Bij een dienstbetrekking van minder dan 24 arbeidsuren per week, worden de bedragen naar rato verlaagd.
7. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
8. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
9. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De gemeente kan echter tussentijds de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen binnen de actuele periode en binnen het actuele maximum budget.
10. Het is mogelijk om de uren jobcoaching waarvan het de bedoeling is deze in het tweede jaar in te zetten, deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan worden twee voorwaarden verbonden, namelijk:
 - a. Er dient sprake te zijn van een dienstbetrekking van minimaal 1 jaar waarbij de intentie er is om de dienstbetrekking na 1 jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
 - b. De overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.
11. Bijzonder maatwerk:
 - a. Indien het begeleidingsniveau of de duur van de jobcoaching niet voldoende is en jobcoaching de beste oplossing is voor de werknemer dan is extra inzet van jobcoaching mogelijk.
 - b. Indien jobcoaching na 3 jaar noodzakelijk blijft, en dit de beste oplossing blijkt boven inzet van een andere (duurdere) voorziening (als bijv. beschut werk) dan is, in afwijking van het 7e en 8e lid, langere inzet van jobcoaching mogelijk.
 - c. Bij de besluitvorming hierover worden o.a. de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de werkervaring en opleiding, de alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.
12. Een werknemer die bij een andere werkgever dezelfde of andersoortige werkzaamheden gaat verrichten, kan opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.

Artikel 9. Aanvragen interne en externe jobcoach

1. Aanvraag interne jobcoach:
 - a. De werkgever dient voor een subsidie voor interne jobcoaching een schriftelijke aanvraag in bij de gemeente, met gebruikmaking van een aanvraagformulier.
 - b. De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen voor een jobcoachsubsidie als de werknemer hiervoor schriftelijk toestemming verleent door het aanvraagformulier mede te ondertekenen.
 - c. Bij de aanvraag dienen de werknemer en werkgever te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie.
2. Aanvraag externe jobcoach:
 - a. De werknemer vraagt, indien nodig met ondersteuning, de externe jobcoaching schriftelijk aan bij de gemeente, met gebruikmaking van een aanvraagformulier.
 - b. Bij de aanvraag dienen de werknemer en jobcoachorganisatie te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte bedragen.
3. Samenloop van interne jobcoaching en externe jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 10. Toekenning gemeentelijke jobcoach

De gemeentelijke jobcoach wordt ambtshalve toegekend door het college.

Artikel 11. Wijze van verstrekken en betalen jobcoaching

1. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder a, in natura 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. De jobcoachsubsidie 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. De werkgever of de jobcoach dient onderstaande gegevens in:
 - a. bewijslast van de kwaliteitseisen zoals gesteld in artikel 6;
 - b. de voortgangsrapportageformulieren met daarin o.a. de verantwoording van de gewerkte uren door de jobcoach (aantal gewerkte uren naar datum en uitgevoerde werkzaamheden, daartoe behoren dus niet uren reistijd woon-werkverkeer) welke is ondertekend door jobcoach en werkgever dan wel verantwoordelijke van de jobcoachorganisatie.
5. Subsidies of betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies of betalingen.

Artikel 12. Hardheidsclausule

Het college kan, in bijzondere gevallen, afwijken van het bepaalde in deze regeling, indien een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of ontvanger van de voorziening jobcoaching.

Artikel 13. Slotbepalingen

1. De Nadere regels jobcoaching gemeente Edam-Volendam treden in werking de dag na publicatie.
2. Deze regels worden aangehaald als: Nadere regels jobcoaching gemeente Edam-Volendam.

Vastgesteld in de vergadering van 13 december 2016 van burgemeester en wethouders Edam-Volendam,
De secretaris, drs. M.A.J.R. Hermans
De burgemeester, W.J.F.M. van Beek