

## Nadere regels jobcoaching

Het college van gemeente Purmerend

gelet op artikel 10, eerste lid, en artikel 10da van de Participatiewet  
gelet op artikel 11 van de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Purmerend

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 Purmerend 2018

### Op merkingen 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.

### Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Purmerend, 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 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 jobcoaching

Er zijn verschillende manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet.

1. Jobcoaching kan worden verricht door een :
  - a. gemeentelijke/eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf jobcoaches in dienst of de jobcoach is werkzaam bij een gemeenschappelijke regeling of een participatiebedrijf / uitvoeringsbedrijf;
  - b. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern 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 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 van 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/eigen 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 de 'Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016'. Mocht in de toekomst door het UWV een nieuwe versie van dit erkenningskader worden vastgesteld en het Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 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:
  1. wanneer het een collega werknemer betreft:
    - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals een Harrie/buddy training;
    - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
    - c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
    - d. voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.
  2. wanneer deze wordt ingehuurd door de werkgever:
    - a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
    - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald.
  3. wanneer het een schooljobcoach is:
    - a. een hbo-opleiding met succes 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 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 sprake is 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 de 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 kan worden 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.
  - a. De vergoeding voor een externe jobcoach is gebaseerd op de uurvergoeding, zoals vermeld in de Bijlage van Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015.
  - b. 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. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, 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. Maatwerk buiten deze beleidsregels is mogelijk:
  - 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 ontwikkelingsmogelijkheden 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 jobcoachvoorziening**

1. Aanvraag interne jobcoach:
  - a. De werkgever dient een schriftelijke aanvraag in voor een subsidie voor interne jobcoaching bij de gemeente, met gebruikmaking van een aanvraagformulier.
  - b. De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen voor een jobcoachvoorzieningssubsidie 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. Verstrekken gebeurt door:
  - a. Het college stelt de gemeentelijke/eigen jobcoach zoals bedoeld in artikel 4, eerste lid, onder a, in natura beschikbaar.
  - b. 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.
  - c. 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.
2. 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.
3. 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 treden in werking op de dag na bekendmaking in het gemeenteblad.
2. Deze regels worden aangehaald als: Nadere regels Jobcoaching Gemeente Purmerend 2018.

*Purmerend, 27 februari 2018  
Burgemeester en wethouders van Purmerend,  
De secretaris,  
G. Blom  
De burgemeester,  
D. Bijl*

## Toelichting

### Algemeen

Deze regels zijn een uitwerking van de notitie "Aanpak jobcoaching, begeleiding bij betaald werk op de werkplek" van de acht gemeenten in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland. Het betreft de gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad. De gemeenten beogen met deze gezamenlijk afgestemde regels dat werkgevers, met name landelijke en regionale werkgevers, ook voor jobcoaching een eenduidig aanbod ontvangen. Daarom hebben de gemeenten de regionale afspraken over jobcoaching ook afgestemd op de landelijke UWV afspraken met de vier grote gemeenten. Door de harmonisatie, de gelijktrekking van de afspraken, is het voor werkgevers mogelijk met één jobcoach te werken indien het om kandidaten van verschillende gemeentes en/of regelingen gaat (Participatiewet, Wajong of Wet sociale werkvoorziening).

De jobcoach voorziening is één van de instrumenten in de werkgeversdienstverlening. Deze regeling maakt onderdeel uit van het totaalpakket aan regionale werkgeversinstrumenten zoals dat in de re-integratieverordening is omschreven. In deze regels wordt uitwerking gegeven aan artikel 11 "Jobcoaching/persoonlijke ondersteuning" van de Re-integratieverordening.

Jobcoaching is begeleiding bij betaald werk op de werkplek. Het is een maatwerk werknemersvoorziening voor de doelgroep met arbeidsbeperkingen die niet het minimumloon kan verdienen. Daarnaast wordt het ingezet voor de groep die wel het minimumloon kan verdienen maar voor wie, door hun beperkingen, jobcoaching noodzakelijk is om aan het werk te komen of te blijven. Jobcoaching heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

De regels beschrijven de doelgroepen, doel, vormen, omvang en voorwaarden voor de jobcoach voorziening. De regels zijn bedoeld om sturing en grip te hebben op de kwaliteit, intensiteit en kosten van jobcoaching.

Met de verschillende vormen van jobcoaching is het mogelijk om maatwerk in te zetten bij de ondersteuning voor de werknemer en de werkgever. Indien het nodig blijkt om extra jobcoaching in te zetten, dan kan op grond van de regels extra maatwerk ingezet worden. De voorziening is het resultaat van een zorgvuldige, op de persoon toegesneden, afweging. In het kader van deze regeling is het resultaat van de afweging of de jobcoaching een noodzakelijke voorziening is i.v.m. de kansen op de arbeidsmarkt. Van belang is de koppeling met de bevordering van een duurzame arbeidsmarktpositie van de werknemer.

### Artikelsgewijs

#### Artikel 3 Doelgroep

##### lid 1 sub a

Het gaat hier om personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het gaat dan voor een groot deel over personen die een langdurige ziekte of handicap hebben die het werk belemmert.

##### lid 1 sub b

Het uitgangspunt is: hoe wordt een kandidaat met arbeidsbelemmeringen het best ondersteund om in werk te gaan participeren. Hierin nemen we de ontwikkelopgave van iemand als basis en we betrekken daarbij het risico dat iemand zonder inzet van jobcoaching thuis blijft zitten. Daar waar tijdelijke jobcoaching noodzakelijk is om een goede start op de werkplek te maken en uitval in de eerste periode te voorkomen, willen we dit in kunnen zetten.

#### Artikel 4 Soorten jobcoaching

Aangesloten is bij de definities die door G4/UWV gehanteerd worden.

#### Artikel 6. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

In dit artikel zijn de vormen van jobcoaching en de daaraan verbonden kwaliteitseisen vermeld. Jobcoaches vanuit uitzendbureaus vallen onder de 'jobcoachorganisaties' en de eisen die daaraan worden gesteld.

##### lid 3

Een Harrie/Buddy training is een training voor werknemers om te leren om werknemers met een beperking tot de arbeidsmarkt te begeleiden op de werkplek. De collega-werknemer neemt dan de rol van begeleider/buddy op zich en begeleidt de nieuwe medewerker in zijn werk. Hij ondersteunt met het structureren van werk en legt uit wat er op welke manier gedaan moet worden. Ook ziet hij toe op de kwaliteit van het werk en probeert dat waar nodig en mogelijk is, te verbeteren. Daarnaast zorgt hij er ook voor dat problemen bespreekbaar worden en blijven.

## **Artikel 8. Duur, intensiteit en kosten van de ondersteuning**

### **lid 2**

Voor de proefplaatsing wordt gewerkt met een vast aantal uren. Daarna wordt maatwerk toegepast door te bekijken welk regime nodig is en welke duur.

### **lid 3**

Dit is harmonisatie met G4/UWV.

### **lid 5**

Als het UWV het bedrag van de uurvergoeding voor jobcoaching aanpast, dan zijn bij de berekening de aangepaste bedragen van toepassing vanaf de datum dat deze wijziging ook in werking is getreden.

### **lid 8**

Dit lid geeft aan dat in bepaalde gevallen, bijv. in geval van langdurige ziekte de inzet van een jobcoach naar een derde jaar verlengd kan worden.

Dit geeft de mogelijkheid dat, als door bepaalde bijzondere omstandigheden er niet in het tweede jaar voldoende gewerkt is of kon worden door de werkzoekende en de jobcoaching daardoor niet heeft kunnen plaatsvinden, er een uitwijkmogelijkheid is naar een derde jaar, waarbij ook een aantal uren van het tweede jaar naar het derde jaar overgeheveld kan worden.

### **lid 9**

Hier is de mogelijkheid aangegeven 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 is de voorwaarde verbonden, dat er sprake moet 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. De overheveling van de uren moet uiteraard noodzakelijk zijn voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.

### **lid 11**

De voorziening jobcoaching betreft een tijdelijke voorziening voor maximaal 3 jaar en is gericht op het leren zelfstandig functioneren in een bepaalde functie van mensen met een arbeidshandicap. Is aansluitend na deze 3 jaar (6 halfjaarperioden) nog jobcoaching nodig, dan kan de gemeente jobcoaching voortzetten als er bijv. sprake is van een tijdelijke problemen/onbalans in de werk-of-privésituatie. Hierbij dient onderbouwd te worden waarom inzet van jobcoaching blijft aangewezen. Bij de besluitvorming hierover worden o.a. de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.

Deze opsomming is niet limitatief. De aspecten leiden in onderling verband tot een oordeel over de voorziening c.q. het traject voor de kandidaat.

Maatwerk in intensiteit is mogelijk door voor het volledige dan wel voor een deel van het beschikbaar gesteld bedrag te kiezen. Indien wenselijk kan bijvoorbeeld voor een korte intensieve jobcoaching gekozen worden. Ook de overheveling van bedragen naar een andere periode biedt maatwerk.