

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Leiden houdende regels omtrent Jobcoaching Participatiewet, IOAW en IOAZ (Beleidsregels jobcoaching Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Leiden 2019)

1. Definities

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. wet: Participatiewet.
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de wet die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren of andere personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, die een structurele functionele beperking hebben als gevolg van ziekte, handicap of gebrek met een indicatie dat die persoon persoonlijk ondersteuning nodig heeft.
- c. proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van (reguliere) werkzaamheden met behoud van uitkering
- d. jobcoaching: het persoonlijk ondersteuning bieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

2. Doel jobcoaching

Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin hij of zij uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning in staat is de aan hem opgedragen taken zelfstandig te verrichten.

3. Voorwaarden jobcoaching

Aan jobcoaching worden de volgende voorwaarden verbonden:

- a. de jobcoaching wordt noodzakelijk geacht.
- b. de duur van de afgesloten arbeidsovereenkomst bedraagt tenminste zes maanden voor minimaal 12 uur per week of de mogelijkheid bestaat dat de werknemer binnen 3 maanden toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week.
- c. indien sprake is van een proefplaatsing dient de werkgever de intentie te hebben om de werknemer na de periode van proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden en minimaal 12 uur per week.

4. Aanvraag jobcoaching

1. De aanvraag wordt bij het college ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen ondertekenen de aanvraag.
2. In afwijking van het eerste lid hoeft bij de inzet van een gemeentelijke jobcoach geen aanvraag ingediend te worden en vindt de opdrachtverstrekking ambtshalve plaats.
3. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
4. Bij de aanvraag wordt een begeleidingsplan bijgevoegd zoals bedoeld onder artikel 10, eerste lid van deze beleidsregels.

6. Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach

Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van zijn taken op het werkveld. De jobcoach begeleidt de werknemer en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever en het college.

7. Intensiteit jobcoaching

1. De intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV¹ en bedraagt maximaal 69,12 uur per jaar bij een werkweek van tenminste 24 uur. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt, wordt het aantal begeleidingsuren naar rato naar beneden bijgesteld.
2. Het aantal begeleidingsuren zoals genoemd onder het eerste lid, kan veranderen indien de van toepassing zijnde beleidsregels van het UWV worden bijgesteld.

1) 'Beleidsregels Protocol Jobcoach UWV 2016' en 'Beleidsregel UWV protocol UWV Interne Jobcoach 2015'

8. Tarieven jobcoaching

De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV² volgens het begeleidingsregime licht.

1. Voor jobcoaching via een externe of gemeentelijke jobcoach wordt het geldende uurtarief van het UWV gehanteerd. Een externe of gemeentelijke jobcoach wordt ingezet voor maximaal 6% van de contracturen van de werknemer.
2. Voor jobcoaching via een interne jobcoach wordt een vast bedrag aan de werkgever toegekend. Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat UWV hanteert voor de interne begeleiding bij een werkweek van 24 uur of meer. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt, wordt het bedrag naar rato naar beneden bijgesteld.
3. Voor jobcoaching via proefplaatsing (ongeacht de duur van de jobcoaching en de soort jobcoach die wordt ingezet) geldt een vast bedrag dat overeenkomt het bedrag dat UWV hanteert voor proefplaatsing.

9. Duur jobcoaching

1. Jobcoaching kan voor de periode van maximaal 12 maanden worden toegekend.
2. In het individuele geval is maatwerk mogelijk en kan de maximale periode zoals genoemd in het vorige lid worden verlengd met maximaal 12 maanden. Een nieuwe aanvraag wordt hiertoe ingediend met een gedegen onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is en een gewijzigd begeleidingsplan, zoals bedoeld in artikel 10, eerste lid.

10. Verantwoording inzet jobcoaching

1. De werknemer, de werkgever en de jobcoach stellen bij de aanvraag gezamenlijk vast wat de ontwikkeldoelen zijn en wat de verwachte ureninvestering is om het doel, zoals genoemd in artikel 2 van deze beleidsregels, te realiseren. Dit alles wordt vastgelegd in een begeleidingsplan dat voor definitieve vaststelling wordt voorgelegd aan het college en is ondertekend door alle betrokken partijen. Het begeleidingsplan wordt bijgevoegd bij de aanvraag.
2. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching (nog) langer noodzakelijk is.
3. In het individuele geval kan het college van de jobcoach verlangen meerdere tussentijdse schriftelijke voortgangsrapportages te overleggen.

11. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

1. Voor een externe en gemeentelijke jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau;
 - b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en een diploma of certificaat behaald;
 - c. indien de jobcoach in dienst is van een jobcoachorganisatie, moet deze organisatie tenminste voldoen aan de eisen, genoemd in artikel 12 van deze beleidsregels.
2. Voor een interne jobcoach gelden de volgende eisen:
 - a. de jobcoach heeft een training gevolgd om werknemers met een arbeidsbeperking te begeleiden op de werkplek (waaronder de 'Harrie-training' of via een kenniscentrum de training 'praktijkopleider plus');
 - b. de jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c. de jobcoach heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de medewerker dient uit te voeren.
 - d. de jobcoach is voor een deel van zijn/haar werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

12. Eisen aan de jobcoachorganisatie

Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV³ of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.

2) 'Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen 2015'

3) <https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/bekijken-lijst-erkende-jobcoachleveranciers.aspx>



13. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van zwaarwegende aard zou leiden.

14. Onvoorziene situaties

In gevallen waarin de bepalingen van deze beleidsregels niet voorzien, neemt het college een besluit, waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij vergelijkbare situaties met inachtneming van alle omstandigheden van een werknemer.

15. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels jobcoaching Participatiewet, IOAW en IOAZ Gemeente Leiden 2019'

16. Inwerkintreding

Deze beleidsregels treden in werking vanaf de dag na publicatie.