

Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Opsterland houdende regels omtrent begeleiding op de werkplek (Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2018)

Burgemeester en Wethouders van de gemeente Opsterland;

gelezen de:

Participatiewet;

Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Algemene wet bestuursrecht;

b e s l u i t e n :

vast te stellen de volgende drie beleidsregels:

2. Beleidsregel Jobcoach (begeleiding op de werkplek)

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel en uitvoeringsinstructie worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Uitkering: de PW, de IOAW en IOAZ;
 - b. Kandidaat: de persoon met een uitkering zoals omschreven onder a.;
 - c. College: het college van burgemeester en wethouders van de Opsterland;
 - d. Proefplaatsing: het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering;
 - e. Duurzame uitstroom: (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering voor tenminste 26 weken;
 - f. Jobcoaching: de begeleiding van de kandidaat en werkgever op de werkvloer;

Artikel 2. Doel Jobcoaching

Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 3. Doelgroep van Jobcoaching

Jobcoaching kan worden ingezet op de volgende twee doelgroepen:

- a. Kandidaten die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid 1, sub e Participatiewet.
- b. Kandidaten die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren maar voor wie het wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

Artikel 4. Soorten jobcoaching

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - a. eigen jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling;
 - b. externe jobcoach: een zelfstandige of in dienst van een extern bureau;
 - c. interne jobcoach: in dienst van de werkgever.
2. Het is uitgesloten dat er voor dezelfde kandidaat tegelijkertijd een eigen jobcoach wordt ingezet en een subsidie voor de interne jobcoach wordt gegeven.

Artikel 5. Kerntaken en verantwoordelijkheden

1. Een jobcoach begeleidt een kandidaat als genoemd in artikel 3 gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek.
2. De jobcoach begeleidt naast de kandidaat ook de werkgever.

Artikel 6. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

1. De externe jobcoach/ eigen jobcoach heeft/is:
 - a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
 - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald; of
 - c. in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot jobcoach.
2. De organisatie die de externe of eigen jobcoach levert onderschrijft de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet.
3. De interne jobcoach heeft/is:
 - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
 - c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
 - d. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

Artikel 7. Moment

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf het moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt).
2. Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, wanneer van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing.

Artikel 8. Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching

Behoort een kandidaat tot de doelgroep, dan moet de dienstbetrekking aan de volgende voorwaarden voldoen voordat jobcoaching kan worden ingezet:

- a. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden.
- b. er sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur.

Artikel 9. Duur, intensiteit en wijze van inzet jobcoaching

1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel de begeleidingsniveaus '1' en '2' ingezet.
2. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
3. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het tweede lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
4. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen.
5. Mocht het begeleidingsniveau '2' niet voldoende blijken te zijn dan zijn de extra kosten voor eigen rekening van de werkgever.
6. De kosten van jobcoaching zijn eveneens voor eigen rekening van de werkgever wanneer jobcoaching na 3 jaar nodig blijft.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Van deze beleidsregel kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

Artikel 11. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op 1 augustus 2018. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels vervallen de beleidsregels genoemd: 'Beleidsregels Participatiewet Opsterland 2016'

Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2018.

Vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van 24 juli 2018.

*de gemeentesecretaris,
Koen van Veen*

*de burgemeester,
Ellen van Selm*

2. Toelichting jobcoach (begeleiding op de werkplek)

Algemeen

Gemeenten hebben met de Participatiewet een breed palet aan instrumenten gekregen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen. Eén van deze instrumenten is jobcoaching.

Jobcoaching is bedoeld voor mensen die, veelal door een beperking, een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Zonder begeleiding, vooral in de eerste fase van het dienstverband, blijkt het voor deze doelgroep moeilijk een baan te behouden.

Een jobcoach is iemand die de betrokkene helpt bij zijn werk. Hij gaat bijvoorbeeld mee om kennis te maken met het bedrijf en nieuwe collega's, helpt met inwerken en houdt in de gaten of alles goed loopt. Daarnaast kijkt hij of er aanpassingen en hulpmiddelen nodig zijn op de werkplek en helpt met de aanvraag hiervan.

De gemeente bepaalt of en voor hoeveel uur een jobcoach wordt ingezet. Op regionaal niveau kunnen gemeenten de inzet van jobcoaches afstemmen. Jobcoaching kan door de gemeente worden ingekocht, of op basis van een subsidie aan de werkgever door de werkgever worden gegeven en/of door de werkgever worden georganiseerd.

Aanspraak op begeleiding op de werkplek vindt plaats op grond van artikel 10 van de Participatiewet voor personen die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren. Op grond van artikel 10, eerste lid Participatiewet kunnen ook andere personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren voor jobcoaching in aanmerking komen.

De wet 'Harmonisatie instrumenten Participatiewet' treedt op 1 januari 2016 in werking. Deze wet voorziet in een uniforme no-riskpolis via het UWV voor gemeenten en werkgevers en een gelijke mobiliteitsbonus voor de doelgroep banenafpraak voor de periode 2016-2020. Dit vanuit de wens van een gelijk speelveld tussen gemeenten en UWV voor de doelgroep banenafpraak en eenduidigheid voor werkgevers.

Deze wet voorziet niet in harmonisatie voor het instrument jobcoaching. Steeds meer gemeenten hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en anderen zijn (deels) van plan dit te doen. Het instrument jobcoaching is daarmee veel sterker verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen dan bijvoorbeeld de no risk-polis.

Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken. Het advies van de Werkkamer en de VNG is om harmonisatie na te streven door aansluiting te zoeken bij het uitvoeringsbeleid van UWV of de G4.

De invulling van deze beleidsregel is gebaseerd op het G4-voorstel. Er zijn echter enkele essentiële verschillen, waaronder:

- a. Het G4-voorstel gaat uit van een gemiddeld jobcoachtarief van € 55 (ex. btw). Er wordt daar vooral gewerkt met eigen jobcoaches in dienst van de gemeenten. In onze regio is dit tarief vooralsnog berekend op een gemiddelde van € 75 (ex. btw), ervan uitgaande dat het extern inhuren van jobcoaches meer kost.
- b. Het G4-voorstel heeft de maximale jobcoachinzet als vast percentage gekoppeld aan het aantal arbeidsuren. Een kandidaat met een contract van 24 uur heeft dus recht op het dubbele aantal jobcoachuren ten opzichte van een kandidaat met een contract van 12 uur. Ons voorstel laat deze richtlijn los en biedt de jobcoach de ruimte meer op de behoefte van de kandidaat en werkgever in te spelen.

Artikel 1

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2

Jobcoaching heeft tot doel om de kandidaat te ondersteunen bij het verrichten van de aan de kandidaat opgedragen taken. Aan het einde van een geslaagde jobcoaching kan de kandidaat zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de kandidaat te begeleiden op zijn werkplek.

Artikel 3

Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Hieronder vallen zowel personen met als zonder BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Daarnaast kan jobcoaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar

voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking.

Artikel 4

In dit artikel is aangegeven welke soorten jobcoach we onderscheiden.

1. Eigen jobcoach (de jobcoach is in dienst bij de gemeente en begeleidt vanuit deze positie kandidaten).
2. Interne jobcoach (de kandidaat krijgt een jobcoach via de werkgever: de werkgever krijgt een bedrag om deze in te zetten).
3. Externe Jobcoach (een jobcoach die werkt bij een erkend jobcoach bedrijf met bepaalde standaarden).

Artikel 5

Een jobcoach ondersteunt/begeleidt een kandidaat met structurele functionele beperkingen gedurende een maximale periode bij het verrichten van zijn taken op zijn werkplek. Verder is van belang dat de ondersteuning noodzakelijk is in die zin, dat de kandidaat zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn/haar werkzaamheden zou kunnen verrichten.

De jobcoach heeft geen rol bij de bemiddeling naar werk. Er zijn voorbeelden waarbij de jobcoach deze rol wel heeft. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de jobcoach ook hiervoor in te zetten wanneer gewenst. In deze beleidsregels is hier echter geen rekening mee gehouden. Bijvoorbeeld niet bij bepaling van de inzet in duur en intensiteit. Deze inzet in duur en intensiteit is gebaseerd op de inzet van de jobcoach vanaf de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst inwerking treedt of de proefplaatsing start.

De taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach zijn in schema gezet. Het spreekt voor zich dat de taken en verantwoordelijkheden, zoals deze in dit schema beschreven zijn, het volledige takenpakket van de jobcoach betreffen. Dat betekent uiteraard niet dat deze bij elke werknemer, waarvoor jobcoaching ingezet wordt, toegepast moeten worden. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de kandidaat	
	In het bedrijf
	In het team (directe collega's)
Structureren van het werk	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de kandidaat:	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	
	Bij de kandidaat
	Bij de werkgever
Begeleiden kandidaat op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)

	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de kandidaat zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de kandidaat
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen kandidaat en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

Artikel 6

In dit artikel zijn de eisen aan kennis en kunde van de jobcoach vastgelegd. De visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland zijn te vinden op: <http://www.beroepsvereniging-jobcoaches.nl>. Deze eisen worden niet gesteld aan de interne jobcoach. Dit is om tegemoet te komen aan en flexibel te zijn naar de wensen van de werkgever.

Artikel 7

In dit artikel is beschreven op welk moment de jobcoach in beeld komt.

Artikel 8

Er is een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor minimaal zes maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. Jobcoaching kan ook tijdens een proefplaatsing worden ingezet. Er moet dan wel de intentie zijn om na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst af te sluiten die voldoet aan de hierboven genoemde eisen.

Artikel 9

Om de jobcoach een kader te geven is het G4-voorstel als basis genomen en aangepast naar onderstaande tabel. In onze regio hebben we bepaald dat iedere kandidaat gedurende een looptijd van maximaal twee jaar begeleid kan worden. In uitzonderingsgevallen kan hieraan nog een jaar toegevoegd worden. Daarnaast bedraagt de begeleiding over het eerste en het tweede jaar samen maximaal 96 uren.

Per definitie wordt de begeleiding zo ingezet dat deze aflopend is. Dit is logisch omdat kandidaat en werkgever steeds zelfredzamer behoren te worden. Het sleutelwoord blijft maatwerk. De jobcoach behoudt de vrijheid om de begeleiding naar eigen inzicht aan te passen aan het niveau dat nodig is om te komen tot een duurzame plaatsing.

De tabel met de begeleidingsregimes biedt Friese gemeenten een hanteerbaar model om grip te krijgen op de kosten. De looptijd van de begeleiding en kosten per kandidaat zijn gemaximeerd. Dit biedt kaders om budgetprognoses te maken.

Gemeenten hebben met de komst van de Participatiewet te maken met nieuwe doelgroepen. Feit blijft dat het niet mogelijk is om van te voren te weten hoeveel kandidaten, voor hoeveel uren begeleiding nodig gaan hebben. Daarnaast hebben de Friese gemeenten te maken met krappe begrotingen. Dit dwingt gemeenten tot de keuze om een maximaal budget voor jobcoaching beschikbaar te stellen dat niet genoeg zal zijn voor iedere kandidaat uit de doelgroep.

Tabel 1: begeleidingsregimes 1 en 2. Bedragen zijn excl. Btw.

Begeleiding	1° jaar		2° jaar		Totaal	
	Budget	Uren	Budget	Uren	Budget	Uren
Niveau 1	€ 2.700	36	€ 1.400	18	€ 4.100	54
Niveau 2	€ 4.500	60	€ 2.700	36	€ 7.200	96

Friese gemeenten zijn vrij in het bepalen van het beoordelingskader met betrekking tot welk begeleidingsniveau (1 of 2) van toepassing is op een kandidaat. Dit geldt eveneens voor de vraag of het volledige dan wel een deel van het bedrag beschikbaar wordt gesteld (uurtarief * benodigde uren inzet).

De volgende tarieven zijn regionaal uniform:

1. De maximale vergoeding per uur voor een externe jobcoach is € 75 (ex. btw);
2. De werkgever ontvangt voor de interne jobcoach op basis van declaratie een maximale vergoeding per uur van € 75 (ex. btw).

Artikel 10

Deze bepaling is te beschouwen als het 'maatwerk artikel'. Op basis van Awb art 4:84 inherente afwijkingsbevoegdheid kan de gemeente in bepaalde gevallen afwijken van de in de beleidsregels gestelde bepalingen.

Artikel 11

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 12

Dit artikel spreekt voor zich.