

## Nadere regel jobcoaching en werkbegeleiding gemeente Utrecht

Burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht;  
gelet op artikel 156 lid 3 Gemeentewet, artikel 3 lid 2 van de Algemene subsidieverordening gemeente Utrecht en artikel 13 van de Verordening re-integratie, studietoelage en tegenprestatie Participatiewet 2015.

overwegende dat:

het college meer richting wil geven aan de mogelijkheden voor de inzet van jobcoaching en werkbegeleiding.

Besluiten vast te stellen de volgende nadere regel jobcoaching en werkbegeleiding gemeente Utrecht

### Artikel 1 Definities

Alle begrippen die in deze nadere regel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de wet;

### Artikel 2 Doel

Deze nadere regel heeft als doel duidelijkheid te scheppen over de doelgroep, soorten en voorwaarden van jobcoaching en werkbegeleiding.

### Artikel 3 Onderscheid tussen jobcoaching en werkbegeleiding

1. Jobcoaching is gericht op baanbehoud en zelfstandig functioneren van een kandidaat. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
2. Werkbegeleiding is gericht op begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van de werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op de andere leefgebieden.

### Artikel 4 Doelgroep

Jobcoaching en werkbegeleiding kan worden ingezet voor personen die behoren tot de volgende doelgroepen:

1. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al of niet met psychische beperking en/of gedragsproblematiek, verstandelijke beperking, lichamelijke beperking/chronische ziekte.
2. Personen die behoren tot de gemeentelijke doelgroep Banenafpraak.
3. Jongeren die doorstromen vanuit het Praktijkonderwijs of het Voortgezet Speciaal Onderwijs naar werk.

### Artikel 5 Soorten jobcoaching en werkbegeleiding

1. Er zijn drie manieren waarop jobcoaching/werkbegeleiding kan worden ingezet.
  - a. Externe jobcoaching in natura vanuit externe (gecontracteerde)partij of vanuit de gemeente.
  - b. Interne jobcoaching (via een vergoeding) ingehuurd door of in dienst bij de werkgever;
  - c. Werkbegeleiding of mentor (via een vergoeding) in dienst bij de werkgever
2. De keuze voor de in te zetten jobcoach of werkbegeleider 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 of werkbegeleider:
  - a. Jobcoaching of werkbegeleiding is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de werknemer. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach of werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt.
  - b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per werkgever.

#### **Artikel 6 Eisen aan de jobcoach**

1. De jobcoach dient erkend te zijn volgens het Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019.
2. Voor interne jobcoaching gelden aanvullende voorwaarden:
  - a. De jobcoach is in dienst of gedetacheerd/ingehuurd bij de werkgever en vrijgesteld van andere werkzaamheden voor het uitvoeren van de jobcoachingstaken;
  - b. De jobcoach is geen directe collega of leidinggevende van de werknemer.

#### **Artikel 7 Eisen aan de werkbegeleider**

De werkbegeleider dient een opleidingsmodule voor werkbegeleider te hebben afgerond, gericht op het begeleiden van werknemers uit de doelgroep zoals omschreven in artikel 4.

#### **Artikel 8 Voorwaarden met betrekking tot jobcoaching en werkbegeleiding**

1. Jobcoaching en werkbegeleiding wordt alleen ingezet wanneer er sprake is van een regulier dienstverband van minimaal 6 maanden en voor meer dan 12 uur per week, een proefplaatsing met als intentie een dienstverband van minimaal 6 maanden of een BBL-dienstverband.
2. Er wordt geen jobcoaching of werkbegeleiding geboden bij:
  - a. Een werkervaringsplek
  - b. 0-uren contract
3. Het college beoordeelt of jobcoaching of werkbegeleiding noodzakelijk is: de noodzaak is aanwezig wanneer zonder tijdelijke begeleiding door een jobcoach of werkbegeleider de werknemer niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij zonder begeleiding van een jobcoach of werkbegeleider bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
4. Samenloop van interne jobcoaching en externe jobcoaching in natura of werkbegeleiding in dezelfde periode is niet mogelijk.

#### **Artikel 9 Duur, intensiteit en kosten van jobcoaching**

1. De jobcoach wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van jobcoaching gelden drie regimes:
  - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
  - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
  - c. Zwaar: maximaal 52 uur per jaar.
3. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
4. Alleen een werknemer behorend tot de doelgroep Banenafpraak kan in aanmerking komen voor het zware regime.
5. De (all-in) vergoeding is maximaal €82,- (excl. BTW) per uur. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de jaarmutatatie van de ConsumentenPrijnsindex van het CBS.
6. Jobcoaching kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
7. Voor de doelgroep Banenafpraak kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd.

8. Per half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De gemeente kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

#### **Artikel 10 Duur, intensiteit en kosten van werkbegeleiding**

1. De werkbegeleider wordt ingezet vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract in werking treedt.
2. Voor de intensiteit van werkbegeleiding gelden twee regimes:
  - a. Licht: maximaal 20 uur per jaar
  - b. Midden: maximaal 40 uur per jaar
3. De (all-in) vergoeding is maximaal €41,- (excl. BTW) per uur. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor het productieverlies van de begeleidende medewerker. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd conform de jaarmutatie van de ConsumentenPrijsIndex van het CBS.
4. Werkbegeleiding kan maximaal vier keer voor een half jaar worden toegekend.
5. Voor de doelgroep Banenafpraak kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd.
6. Per half jaar wordt geëvalueerd of werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. De gemeente kan tussentijds een zwaarder regime toekennen, wanneer meer begeleidingsuren noodzakelijk blijken te zijn.

#### **Artikel 11 Aanvragen jobcoaching of werkbegeleiding**

1. Jobcoaching of werkbegeleiding kan worden aangevraagd door de werknemer of door de werkgever namens de werknemer.
2. In de aanvraag voor de vergoeding interne jobcoaching of werkbegeleiding wordt het benodigd regime zoals bedoeld in artikel 9 lid 2 en artikel 10 lid 2 vermeld en gemotiveerd.

#### **Artikel 12 Toekenning vergoeding voor jobcoach of werkbegeleider**

1. De gemeente bepaalt op basis van de aanvraag of interne jobcoaching of werkbegeleiding met het aangevraagde regime wordt toegekend.
2. De toekenning van het regime vindt plaats op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar.
3. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden en eisen zoals genoemd in artikel 6, artikel 7 en artikel 8 van deze regeling, wordt de aanvraag afgewezen.
4. Wanneer de gemeente het aangevraagde regime onvoldoende gemotiveerd vindt, kan zij besluiten een lager regime toe te kennen.
5. De vergoeding wordt na ieder half jaar op basis van een urendeclaratie van de werkgever door de gemeente uitbetaald aan de werkgever.

#### **Artikel 13 Toekenning externe jobcoach in natura**

1. De externe jobcoach in natura wordt ambtshalve toegekend.
2. Indien het gaat om een door de gemeente gecontracteerde externe jobcoach, dan betaalt de gemeente direct aan de jobcoachingsorganisatie.

#### **Artikel 14 Inwerkingtreding**

Deze nadere regel treedt in werking op 1 juni 2022.

**Artikel 15 Citeertitel**

Deze nadere regel wordt aangehaald als nadere regel jobcoaching en werkbegeleiding gemeente Utrecht.

*Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht, in de vergadering van 8 maart 2022.*

*De burgemeester,*

*Sharon A.M. Dijkma*

*De secretaris*

*Gabrielle G.H.M. Haanen*

## Toelichting

### Artikel 5 soorten jobcoaching en werkbegeleiding

Omdat de begeleidingsbehoefte en omstandigheden verschillen per werknemer en werkgever, worden er verschillende vormen van jobcoaching en werkbegeleiding aangeboden.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de interne jobcoach en externe jobcoach zijn:

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de jobcoach zijn:

1. In relatie tot de kandidaat:
  - a. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
  - b. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
  - c. Ontwikkelen werknemersvaardigheden, werkritme
  - d. Begeleiden bij ziekte tijdens dienstverband
2. In relatie tot de werkgever:
  - a. Kennis over de doelgroep met werkgever communiceren/delen.
  - b. Tips die uit de loonwaardemeting komen praktisch vertalen naar de werkgever en kandidaat, aangepast op de specifieke situatie.
  - c. Praktische maatwerkbegeleiding.
  - d. Advies kunnen bieden bij ziekte
  - e. Mee kunnen denken over oplossingen als match niet optimaal is
3. In relatie tot de gemeente:
  - a. De jobcoach dient een jobcoachingsplan in met in ieder geval een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime en de gegevens van de in te zetten jobcoach.
  - b. Periodiek rapporteert de jobcoach aan de gemeente over de voortgang en de jobcoachingsbehoefte van de werknemer.
  - c. Bij calamiteiten neemt de jobcoach contact op met de gemeente
  - d. Jobcoaching beperkt zich tot begeleiding op de werkplek en begeleiding van de werkgever/team m.b.t. de omgang met de deelnemer. Wanneer er begeleiding of hulpverlening nodig is op andere leefgebieden dan heeft de jobcoach alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.

Kerntaken en verantwoordelijkheden van de werkbegeleider zijn:

1. Het monitoren van de ontwikkeling en welbevinden van de werknemer
2. Het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het leren benutten van mogelijkheden.
3. Mee kunnen denken over een oplossing als de match niet optimaal is.
4. De werkbegeleider maakt een gemotiveerde inschatting van het benodigde begeleidingsregime.
5. Werkbegeleiding beperkt zich tot begeleiding op de werkplek. Wanneer er bredere begeleiding wenselijk is heeft de werkbegeleider alleen een doorverwijzende rol naar de juiste instantie.