

Uitvoeringsregels jobcoaching - gemeente Staphorst

INLEIDING

In artikel 12 van de Re-integratieverordening van de gemeente Staphorst is vastgelegd dat “aan een persoon die behoort tot de doelgroep banenafpraak, het college persoonlijke ondersteuning kan bieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, in de vorm van begeleiding, als de persoon zonder die begeleiding niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.” Het belangrijkste instrument dat op basis van dit artikel wordt ingezet is de jobcoaching.

In de wet SUWI is o.a. vastgelegd dat er in alle arbeidsmarktregio's tenminste hetzelfde basispakket aan dienstverlening aangeboden wordt aan werkgevers. Daarom is het streven gericht op zoveel mogelijk harmonisatie van instrumenten en processen. In deze notitie zijn de uitvoeringsafspraken rondom jobcoaching het onderwerp.

De notitie heeft een regionale versie als basis. Waar Staphorst afwijkt van de regio wordt dit aangegeven.

1. UITGANGSPUNTEN, EISEN EN KADERS

1.1. Doelgroep en begeleidingsnoodzaak

Doelgroep

In de re-integratieverordening van de gemeente Staphorst wordt in de begripsbepalingen aangehaakt bij artikel 7 lid 1 onder a. van de Participatiewet. In combinatie met artikel 10 lid 1 van de Participatiewet betekent dit dat iedereen die een bijstandsuitkering ontvangt aanspraak kan maken op toekenning van de voorziening jobcoaching. Vereist is daarvoor dat de gemeente heeft vastgesteld dat de (potentiële) werknemer zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten.

Er kan alleen jobcoaching toegekend worden aan een persoon die onder de reïntegratieverantwoordelijkheid van de gemeente valt.

Staphorst heeft de doelgroep waarvoor de jobcoaching bedoeld is (een werknemer die zonder de persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten) gelijk laten vallen met de groep die behoort tot de doelgroep Banenafpraak. Dit is in overeenstemming met de oorspronkelijke bedoeling van de wet en de regio-afspraken. Sommige regio-gemeenten zijn er in de loop van de tijd ruimer mee omgegaan en hebben ook groepen die niet tot de doelgroep Banenafpraak behoren toegang tot de jobcoachvoorziening verstrekt.

Er zijn verschillende gemeenten die de jobcoachvoorziening voor statushouders beschikbaar hebben gesteld. Daarnaast zijn sommige gemeenten, gezien de veranderde samenstelling van de bijstandspopulatie (bredere en ernstiger problematiek), de voorziening voor alle klanten in gaan zetten. In die situaties is er over het algemeen sprake van een jobcoach die in gemeentedienst is.

Staphorst

Staphorst verruimt de oorspronkelijke doelgroep (de doelgroep banenafpraak) nu met de groep bijstandsccliënten die een ander geboorteland heeft dan Nederland. Deze heeft op de arbeidsmarkt een extra handicap (taal, cultuur). Het toekennen van een jobcoach voor een beperkte periode kan helpend zijn deze beperkingen te overwinnen.

Het, met een jobcoach, ondersteunen van andere personen uit het cliëntenbestand wordt **niet** uitgesloten. Daar kunnen de uitvoerende consultants maatwerk toepassen.

Begeleidingsnoodzaak

Onder begeleidingsnoodzaak wordt verstaan de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de werknemer nodig heeft om in een baan te kunnen functioneren. Het is aan de gemeente om vast te stellen welke begeleiding van de persoon noodzakelijk is om te kunnen werken.

De mate waarin begeleiding noodzakelijk is, is afhankelijk van de kwaliteit van de match, de persoonlijke omstandigheden en de mate van aanwezige belemmeringen / structureel functionele beperkingen in relatie tot de taak.

De begeleidingsinzet kan geminimaliseerd worden door het aanpassen van de werkplek en/of het opdragen van taken naar de mogelijkheden van de werknemer

Wat betreft de begeleidingsnoodzaak van de klanten die onder de doelgroep Banenafpraak vallen, kan onder andere gebruik worden gemaakt van de rapportage van de loonwaardebepaling.

De belangrijkste voorwaarde voor de inzet van een jobcoach is dat de gemeente heeft vastgesteld dat een werknemer zonder die ondersteuning niet in staat is om de werkzaamheden (volledig) uit te voeren. De jobcoaching is van tijdelijke aard.

(in het regiovoorstel is "in principe sprake van tijdelijke aard, tenzij kan worden aangetoond dat structurele inzet noodzakelijk is". Wanneer de inzet structureel van aard is hoort de werknemer echter voorgedragen te worden voor beschermt werk. Bij beschermt werk is sprake van permanente begeleiding. Staphorst kiest er daarom voor om jobcoaching altijd van tijdelijke aard te laten zijn.)

1.2. Onderscheid externe en interne jobcoaching

Nadat de begeleidingsnoodzaak is vastgesteld wordt gekeken wie de noodzakelijke ondersteuning het beste kan leveren. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen externe jobcoaching en interne jobcoaching:

1. Externe jobcoaching: de werknemer wordt begeleid door een jobcoach van een externe organisatie. De gemeente koopt dit in bij een jobcoachorganisatie.
2. Interne jobcoaching:
 - a. De werknemer wordt intern door een collega begeleid.
 - b. De werknemer wordt door een externe jobcoach begeleid die wordt ingehuurd door de werkgever.

De werkgever kan voor beide vormen van interne jobcoaching vergoeding aanvragen bij de gemeente.

3. Gemeentelijke jobcoach: de werknemer wordt begeleid door een jobcoach die in dienst is bij de gemeente die de werknemer heeft geplaatst. De werkgever krijgt hiervoor geen vergoeding.

Wanneer interne en wanneer externe jobcoaching?

De afweging wordt gemaakt door een samenspel van de belangen van werknemer en werkgever. De begeleidingsbehoefte van de werknemer of het verwachte ontwikkelperspectief is in eerste instantie het uitgangspunt, maar factoren bij de werkgever spelen ook mee in deze afweging. Het besluit wordt uiteindelijk genomen door de gemeente; die voert regie en bekostigt.

De gemeente Staphorst maakt voor reguliere plaatsingen bij particuliere bedrijven alleen gebruik van externe jobcoaches (de opties 1. en 2b. zoals hierboven beschreven). Onderzocht wordt of een jobcoach in gemeentelijke dienst haalbaar is.

Bij de bedrijven Reestmond en Hupak is sprake van interne jobcoaching; daar liggen aparte (dienstverlenings)overeenkomsten aan ten grondslag. Binnen deze bedrijven werken voornamelijk doelgroepers; daarom/daardoor hebben deze bedrijven deze "specialistische functie" ook in huis. In de dienstverleningsovereenkomst is er aandacht voor de kwaliteit van de jobcoaching.

Externe jobcoaching

Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten die de jobcoach hiertoe inzet beschrijven we:

vanuit een onderzoekende houding de cliënt ondersteunen bij het vinden van antwoorden op vragen, het leren benutten van mogelijkheden, het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden.

Indien nodig stemt de jobcoach af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever.

Het beoogde resultaat van jobcoaching is dat de werknemer uiteindelijk zelfstandig(er) het werk uitvoert en/of breder inzetbaar is en/of een hogere loonwaarde heeft gerealiseerd.

Interne jobcoaching

De interne jobcoach ondersteunt de persoon met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. Alle activiteiten van de jobcoach zijn nodig en aanvullend op een regulier inwerktraject dat voor iedere werknemer geldt. Werknemer, werkgever en gemeente stellen samen de coachingsdoelen vast. De begeleiding door de interne jobcoach moet ervoor zorgen dat de uitvoering van het werk zo zelfstandig en productief mogelijk gebeurt. Dit gaat verder dan de normale inwerkperiode; het gaat om begeleiding die nodig is om iemand goed en duurzaam in het werk te laten functioneren.

Het beoogde resultaat van jobcoaching is dat de werknemer uiteindelijk zelfstandig(er) het werk uitvoert, en/of breder inzetbaar is en/of een hogere loonwaarde heeft gerealiseerd.

1.3. Eisen aan de dienstbetrekking

Eisen aan de dienstbetrekking

Om voor jobcoaching in aanmerking te komen moet een betrekking voldoen aan de volgende eisen:

- de arbeidsovereenkomst moet voor ten minste 6 maanden zijn én
- het gaat om een dienstbetrekking van ten minste 12 uur per week.

In specifieke situaties kan de gemeente gemotiveerd van deze voorwaarden afwijken. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer in eerste instantie minder dan 12 uren per week gaat werken, omdat dit nodig is om aan het werk(ritme) te wennen.

Altijd moet de afweging worden gemaakt of wel sprake is van loonvormende arbeid en/of de inzet van jobcoaching realistisch gezien wel kostenefficiënt is. Bij een loonwaarde lager dan 30% dient de afweging te worden gemaakt of de werknemer wel op de juiste plek zit en of er wel persoonlijke groeimogelijkheden zijn, waardoor de loonwaarde te zijner tijd kan gaan stijgen.

Specifieke situaties

Proefplaatsing

Tijdens een proefplaatsing kan jobcoaching worden ingezet, ondanks dat nog geen sprake is van een dienstbetrekking. Voorwaarde is wel dat de werkgever schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de werknemer direct aansluitend in dienst te nemen. De jobcoaching tijdens de proefplaatsing telt niet mee voor de maximale duur van jobcoaching.

Stage- of leerovereenkomst, werkervaringsplaats of BBL

In geval van een stage- of leerovereenkomst of werkervaringsplaats is het niet mogelijk om jobcoaching toe te kennen. Er is immers geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Bij BBL is het wel mogelijk jobcoaching in te zetten, daar is sprake van een arbeidsovereenkomst.

Uitzendovereenkomst

Is een persoon werkzaam op een uitzendovereenkomst dan mag het niet gaan om een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding. In dat geval is de duur van minimaal 6 maanden niet geborgd, omdat de overeenkomst op elk moment kan eindigen.

Lopende dienstbetrekking

In het geval een persoon al in dienst is bij een werkgever, kan het zijn dat gedurende de looptijd van de dienstbetrekking de noodzaak tot het inzetten van een jobcoach ontstaat. Inzet van een jobcoach is dan mogelijk mits passend binnen het vastgestelde gemeentelijk beleid.

0-uren contract

Er kan geen jobcoaching toegekend worden in geval van een 0-uren contract.

Minimum- maximum overeenkomst

Een minimum-maximum (min-max) overeenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon de garantie krijgt dat hij het minimum aantal overeengekomen uren kan werken. Er kan uitsluitend jobcoaching toegekend worden op een min-max overeenkomst als het minimum aantal te werken uren 12 uur per week bedraagt.

Detachering

Het kan zijn dat de detacheerder zelf een eigen jobcoach in dienst heeft die de begeleiding van gedetacheerde werknemer voor zijn rekening neemt. In dat geval is er sprake van externe jobcoaching.

Jobcoach in dienst van werkgever

Als een bedrijf een eigen jobcoach in dienst heeft die als enige taak/functie het coachen van medewerkers binnen het bedrijf heeft, dan wordt dit gezien als externe jobcoaching. In dat geval gelden vergoedingen, kwaliteitscriteria en afspraken rondom externe jobcoaching. Bij overeenkomst kunnen hierover andere afspraken worden gemaakt.

Verhuizing

Bij verhuizing blijft de 'oude' gemeente verantwoordelijk voor de lopende jobcoaching. Pas bij aflopen van de afspraken gaat dit over op de nieuwe gemeente. Hiermee sluiten we aan bij de praktijk rondom de loonkostensubsidie.

1.4. Eisen aan de jobcoach

Eisen externe jobcoach

- De jobcoach kan de werknemer vanuit een integrale invalshoek, domeinoverstijgend en op alle levensgebieden coachen. Jobcoaching is in essentie echter wel gericht op functioneren in werk.

- Ten behoeve van de veiligheid en de vertrouwensfunctie moet er sprake zijn van continuïteit, snelle beschikbaarheid, heldere communicatie, het respecteren van privacy en het methodische werken.
- Een jobcoach heeft minimaal hbo werk en denkniveau, een jobcoach opleiding en relevante ervaring.
- De jobcoach moet kennis hebben van de lokale en regionale sociale kaart, (uiteraard) bekend zijn met de doelgroep en daarnaast met regionale arbeidsmarkt(ontwikkelingen).
- De jobcoach zorgt er voor dat zijn kennis en vaardigheden actueel houdt en investeert in na- en bijscholing.

Eisen interne jobcoach

De interne jobcoach:

- is, in geval van een licht begeleidingsregime, in het bezit van een HARRIE certificaat (Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend, Eerlijk) of iets vergelijkbaars (ter beoordeling aan de gemeente) en overlegt deze aan de gemeente. In geval van een middel- of intensief regime is een jobcoachcertificering verplicht.
- is voor de begeleidingsuren zoveel mogelijk vrijgesteld van andere taken.
- heeft een achtervang, in geval van ziekte of verlof.
- is in staat zich een integraal beeld van de werknemer te vormen op alle levensgebieden.
- heeft kennis van de lokale e/o regionale sociale kaart.
- staat bij voorkeur niet in een hiërarchische verhouding tot de werknemer.
- zorgt dat kennis en vaardigheden actueel blijven en er aantoonbaar wordt geïnvesteerd in na- en bijscholing.

Uitzondering op gestelde voorwaarden

- wanneer op het moment van ingaan van deze voorwaarden, **in al beschikte situaties**, nog niet aan de voorwaarden wordt voldaan wordt een maatwerkafpraak gemaakt met de betreffende werkgever. Daarbij speelt het belang van continuïteit voor de werknemer een grote rol. Er dient wel het concrete vooruitzicht te zijn van een situatie waarin wel aan de voorwaarden wordt voldaan.
- Dit kan ook gelden voor de situatie waarin door verhuizing naar Staphorst of het verkrijgen van een dienstverband vanuit een voortgezette stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs de begeleiding nog niet aan de eisen voldoet. In die gevallen wordt als voorwaarde gesteld dat binnen één jaar aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan en wordt om expliciete bevestiging hiervan gevraagd.

Staphorst

Overeenkomstig de benadering van de afgelopen jaren kiest de gemeente Staphorst in principe voor de inzet van een externe jobcoach. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een interne jobcoach worden hierover specifieke afspraken met het betreffende bedrijf gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Onderzocht gaat worden of het aantrekken van een jobcoach in gemeentelijke dienst tot de mogelijkheden behoort.

1.5. Aantal begeleidingsuren en de vergoeding

Het aantal in te zetten begeleidingsuren is altijd maatwerk en is afhankelijk van de begeleidingsnoodzaak. De inzet van een jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren en intensiteit. Als dat niet het geval is vraagt dat om een expliciete afweging.

Begeleidingsregime

We onderscheiden drie begeleidingsregimes. Er wordt gewerkt met een laag, midden en hoog regime met een plafondivergoeding. De keuze voor een regime wordt bepaald aan de hand van de individuele situatie (maatwerk). De eindbeslissing hierover ligt bij de gemeente die de regie voert en de voorziening betaalt.

Vergoeding externe jobcoaching

Bij ieder begeleidingsregime hoort per jaar een maximum begeleidingsvergoeding, waarbij de normbedragen interne jobcoaching van het UWV als uitgangspunt dienen. De begeleidingsvergoeding wordt verstrekt naar rato van het aantal gewerkte uren/omvang dienstverband (uitgangspunt is een fulltime 36-urig dienstverband). Voor externe jobcoaching wordt per 01-01-2022 een maximaal tarief gehanteerd van € 95,45 excl. btw per uur. Dit bedrag wordt halfjaarlijks geïndexeerd (conform indexeringspercentages UWV).

De inzet van een externe jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren (en intensiteit) in de loop van de tijd.

Welke activiteiten komen niet voor vergoeding in aanmerking?

De vergoeding is uitsluitend voor die activiteiten die direct verband houden met de persoonlijke ondersteuning van de persoon bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Dit betekent dat de volgende activiteiten van een jobcoachorganisatie niet voor vergoeding in aanmerking komen:

- Activiteiten verband houdende met de eigen bedrijfsvoering van de jobcoachorganisatie (waar- onder administratieve werkzaamheden);
- Reistijd van de jobcoach;
- Overdracht van de persoonsinformatie van de ene naar de andere jobcoach;
- (bij)Scholing van de jobcoach;
- Intervisie (tussen o.a. de jobcoaches).

Vergoeding interne jobcoaching

Interne jobcoaching is een vergoeding aan de werkgever, als tegemoetkoming in de kosten van de begeleiding van de werknemer. Omdat het een vergoeding betreft, is het een vaste vergoeding (zonder BTW) in plaats van een betaling per uur zoals bij de externe jobcoaching. Aansluitend bij de systematiek van het UWV worden een laag-, midden- en hoog begeleidingsregime onderscheiden.

Ook de inzet van een interne jobcoach kent doorgaans een geleidelijke afbouw qua uren (en intensiteit) in de loop van de tijd. Dat resulteert in een afbouw van de vergoeding per jaar volgens onderstaand schema. Indien er sprake is van een arbeidscontract korter dan een jaar, wordt het bedrag naar rato van het jaar uitbetaald.

De bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd (conform indexeringspercentage UWV).

Vergoedingsbedragen interne jobcoaching per 01-01-2022

	begeleidingsregime	
Jaar 1	licht	€ 3.030,37
Jaar 1	midden	€ 5.162,85
Jaar 1	intensief	€ 7.632,04
Jaar 2	licht	€ 1.571,30
Jaar 2	midden	€ 2.581,43
Jaar 2	intensief	€ 3.816,02
Jaar 3	licht	€ 1.571,30
Jaar 3	midden	€ 1.571,30
Jaar 3	intensief	€ 3.030,37

Vergoedingsbedragen interne jobcoaching *bij proefplaatsing* per 01-01-2022

Begeleidingsregime	
licht	€ 561,18
midden	€ 673,42
intensief	€ 897,89

1.6. Maximale duur van de jobcoaching

Uitgangspunt bij jobcoaching is dat de persoon zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 jaar na indienst-treding en/of na start van de jobcoaching bij een lopende dienstbetrekking, geacht wordt zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Uiteraard stopt de jobcoaching bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de persoon eindigt.

Bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking (een nieuwe werkgever of bij verandering van functie bij dezelfde werkgever), is opnieuw jobcoaching mogelijk. De lengte van de nieuwe periode wordt af-hankelijk gesteld van het resultaat van de vorige periode.

Toekenningsperiode proefplaatsing

De jobcoaching wordt toegekend voor een half jaar of voor de duur van het arbeidscontract als het contract een kortere loop heeft.

Staphorst

In het regiovoorstel is er sprake van een duur van "in principe drie jaar". Dit impliceert de mogelijkheid om de periode te verlengen. In Staphorst bieden we die mogelijkheid niet. Als er langer begeleiding nodig is dan gaan we onderzoeken of een indicatie Beschut werk (en dus structurele begeleiding) niet méér op zijn plaats is.

Staphorst kent bij jobcoaching tot nu toe een maximale duur van twee jaar. Daarin komt nu verandering. Deze periode gaat naar maximaal drie jaar.

1.7. Inhoud van de jobcoaching

Externe jobcoaching

In de offertes die wordt uitgebracht in verband met het aantrekken van de externe jobcoach, worden de coachingsdoelen benoemd en welke activiteiten daarvoor worden uitgevoerd.

De externe jobcoach stelt -in overleg met werknemer, werkgever en gemeente- coachingsdoelen op, die zowel het behalen van werkdoelen als persoonlijke doelen kunnen betreffen. De persoonlijke doelen zijn te allen tijde gerelateerd aan het werk waarvoor jobcoaching is toegekend. Daar waar nodig kunnen ook de werkgever en/of collega's ondersteund worden om zo goed mogelijk met de werknemer om te gaan.

Interne jobcoaching

In dit geval stelt de gemeente -in overleg met werknemer, werkgever en interne jobcoach- duidelijke begeleidingsdoelstellingen op. Tussentijds en aan het einde van de jobcoachperiode wordt door de gemeente geëvalueerd op inspanningen.

2. HET PROCES

2.1. De aanvraag

De gemeente kan bij het voordragen van een kandidaat aangeven of jobcoaching (naar verwachting) nodig zal zijn. De noodzaak hiervoor wordt door de gemeente besproken met de werkgever en de potentiële werknemer. De voorkeur voor een specifieke jobcoach(organisatie) kan dan ook besproken worden. De werkconsulent stelt op basis van dit gesprek een jobcoachaanvraag op.

Aanvraag externe jobcoaching

Deze kan worden gedaan met het formulier 'Aanvraag externe jobcoaching'. De aanvraag moet uiterlijk 8 weken na aanvang van de dienstbetrekking of proefplaatsing dan wel na het einde van een eventueel voorafgaande jobcoachperiode, ingediend worden. Daarna beschikt de gemeente binnen 8 weken. Bij een lopende dienstbetrekking moet de aanvraag zo spoedig mogelijk na constatering van de noodzaak van jobcoaching ingediend worden.

Aanvraag interne jobcoaching

Deze kan worden gedaan met het formulier 'Aanvraag interne jobcoaching'.

Bij de aanvraag worden aangegeven:

1. gegevens werkgever (incl. de contactpersoon binnen het bedrijf), werknemer en informatie over de aard van het dienstverband.
2. de werkzaamheden van de werknemer.
3. de knelpunten.
4. de coachingsdoelen.
5. welke aanpak wordt gekozen.
6. hoeveel tijd daarvoor nodig is.

De aanvraag moet uiterlijk 8 weken na aanvang van de dienstbetrekking of proefplaatsing dan wel na het einde van een eventueel voorafgaande jobcoachperiode ingediend worden. De gemeente beschikt daarna binnen 8 weken. Bij een lopende dienstbetrekking moet de aanvraag zo spoedig mogelijk na constatering van de noodzaak van jobcoaching ingediend worden.

2.2. De opdrachtverlening

Offerte(verzoek) externe jobcoach

Na ontvangst van de aanvraag zal de gemeente een offerte vragen op basis van een coachingsplan. Uit het offerteverzoek moet blijken dat er een begeleidingsnoodzaak is. Het coachingsplan is SMART geformuleerd en bevat in ieder geval de volgende informatie:

1. gegevens werkgever (incl. de contactpersoon binnen het bedrijf), werknemer en informatie over de aard en inhoud van het dienstverband.
2. de werkzaamheden van de werknemer.
3. de knelpunten.
4. de coachingsdoelen.

In de offerte dient duidelijk aangegeven te worden:

5. welke aanpak wordt gekozen.
6. hoeveel tijd daarvoor nodig is.

Als de gemeente akkoord is, wordt de offerte getekend retour gezonden en kan de jobcoach starten. Daarbij wordt ook afgesproken wanneer er tussentijds en aan het eind van de jobcoachperiode wordt geëvalueerd.

Vergoeding interne jobcoach

De gemeente beoordeelt de aanvraag waarbij wordt onderzocht of inzet van interne jobcoaching de meest adequate voorziening is. In de toekenningsbeschikking wordt ook melding gemaakt van de wijze

van betaling. Daarbij wordt ook afgesproken wanneer er tussentijds en aan het eind van de jobcoachperiode wordt geëvalueerd.

3. RAPPORTEREN, BETALING, ADMINISTRATIE

Rapporteren

Minimaal ieder kwartaal zorgt de jobcoach voor een (korte schriftelijke of mondelinge) terugkoppeling aan de gemeente. Per half jaar en tenminste één maand voorafgaand aan het einde van het contract, rapporteert de jobcoach schriftelijk.

Bij jobcoaching tijdens een proefplaatsing, geldt dat aan het einde van de proefplaatsing een rapportage wordt opgeleverd.

Betaling externe jobcoaching

Betaling geschiedt achteraf rechtstreeks aan de jobcoachorganisatie. Deze stuurt daartoe per kwartaal een factuur voor de daadwerkelijk gemaakte uren onderbouwd door een urenverantwoording.

Betaling interne jobcoaching

De vergoeding wordt per kwartaal achteraf aan de werkgever betaald.

Administratie

Van zowel de inzet als het resultaat van de inzet van een jobcoach wordt melding gemaakt in het betreffende klantdossier dat is opgenomen in de Suite.

hga/310822