

Rectificatie: Beleidsregels jobcoaching Bloemendaal 2022

[Deze publicatie betreft een rectificatie omdat in de oorspronkelijke publicatie de toelichting ontbreekt. De oorspronkelijke publicatie is op 17 januari 2023 bekendgemaakt, beschikbaar via [Gemeentebblad 2023, 20470](#).]

Het college

Gelet op:

Artikel 10, eerste lid, en artikel 10da van de Participatiewet;

Artikel 11 van de Re-integratieverordening Participatiewet IOAW, IOAZ Bloemendaal 2017;

besluit vast te stellen:

Beleidsregels jobcoaching Bloemendaal 2022.

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
 - a. collega-werknemer: algemene benaming voor een collega-werknemer die in een vergelijkbare functie werkt als de werknemer die jobcoaching ontvangt, en optreedt als interne jobcoach;
 - b. college: college van burgemeester en wethouders van Bloemendaal;
 - c. externe jobcoach: een jobcoach die niet in dienst is bij de gemeente Bloemendaal, maar wel aan de eisen van een jobcoach voldoet en specialistische jobcoaching biedt die niet wordt aangeboden door de strategische gemeentelijke re-integratiepartners;
 - d. externe jobcoach in dienst van een strategisch partner: een externe jobcoach in dienst van de strategische gemeentelijke re-integratiepartners/contractpartners;
 - e. gemeentelijk jobcoach: een jobcoach in dienst van de gemeente Bloemendaal;
 - f. interne jobcoach: een jobcoach die aan dezelfde eisen als een externe jobcoach voldoet, maar in dienst is bij dezelfde werkgever als waar de werknemer geplaatst wordt;
 - g. jobcoaching: het gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken ondersteunen;
 - h. jobcoachorganisatie: de organisatie vanuit welke een externe jobcoach zijn of haar diensten aanbiedt; kan ook een éénmanszaak zijn;
 - i. overige externe jobcoach: een externe jobcoach die niet in dienst is bij een strategisch partner, maar bij een andere organisatie of werkzaam als zelfstandig jobcoach;
 - j. wet: Participatiewet.

Artikel 2. Doel

Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. 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. Taken en verantwoordelijkheden

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Een jobcoach begeleidt een werknemer gedurende een maximale periode op de werkplek bij het verrichten van zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast heeft de jobcoach de taak om belemmeringen weg te nemen. Deze ondersteuning heeft als doel de werknemer in staat te stellen na afloop van de jobcoaching zelfstandig het werk uit te voeren.
3. De jobcoach zorgt dat bij de werkgever en collega's kennis en begrip komt voor de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer die gecoacht wordt.

Artikel 4. Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet voor zover zij:

1. behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, sub e, van de Participatiewet; of

2. 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 5. Soorten jobcoaches

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - a. gemeentelijke jobcoach; of
 - b.
 1. externe jobcoach in dienst van een strategisch partner; of
 2. overige externe jobcoach: een externe jobcoach die niet in dienst is bij een strategisch partner, maar bij een andere organisatie of werkzaam is als zelfstandig jobcoach en specialistische jobcoaching biedt die niet wordt aangeboden door de strategische gemeentelijke re-integratiepartners; of
 - c. collega-werknemer: een collega-werknemer die in een vergelijkbare functie werkt als de werknemer die jobcoaching ontvangt, en optreedt als interne jobcoach.
2. Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk.

Artikel 6. Kwaliteitseisen jobcoach

1. De gemeentelijke, externe en interne jobcoach (met uitzondering van de collega-werknemer) moeten:
 - a. erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of
 - b. hbo werk- en denkniveau en een opleiding tot jobcoach gevolgd hebben waarvoor een certificaat is behaald.
2. Bij een collega-werknemer kan volstaan worden met:
 - a. het volgen van een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals bijvoorbeeld de 'Harrie helpt' training van het CNV; en
 - b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en
 - c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en
 - d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.

Artikel 7. Voorwaarden inzet jobcoaching

1. De dienstbetrekking voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de duur bedraagt ten minste zes maanden; en
 - b. het aantal uren in de week bedraagt minimaal twaalf.
2. Bij een proefplaatsing voorafgaand aan de dienstbetrekking kan ook jobcoaching worden ingezet. Na de proefplaatsing geldt de maximale verstrekkingduur van de jobcoaching zoals vermeld in artikel 9.

Artikel 8. Intensiteit en kosten

1. Voor de verschillende soorten jobcoaches gelden de volgende vergoedingen:
 - a. voor de vergoeding van de jobcoachinzet door een collega-werknemer, wordt het begeleidingsniveau 'licht' gehanteerd en wordt vertaald naar een maximum bedrag en maximaal te besteden aantal uren. De vergoeding wordt gebaseerd op de normbedragen voorzieningen van het UWV. Bij wijziging van de normbedragen door het UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.
 - b. de strategische gemeentelijke re-integratie contractpartners ontvangen de vergoeding via een jaarlijks lumpsum bedrag, te betalen in twee termijnen. Dit bedrag is inclusief voorbereidingskosten, reistijd en reiskosten. Voor dit bedrag ontvangen alle personen die tot de doelgroep behoren jobcoaching. Het bedrag wordt gebaseerd op een vergoeding per uur en is exclusief btw.
 - c. de vergoeding van de overige externe jobcoach of interne jobcoach niet zijnde een collega werknemer wordt, wat de maximale ureninzet betreft gebaseerd op de percentages zoals genoemd in het schema in de toelichting op dit artikel. De vergoeding qua hoogte per uur is gelijk aan de uurvergoeding die wordt geboden aan de strategische gemeentelijke re-integratiepartners.
2. De vergoedingen van de interne jobcoachinzet door een collega-werknemer zijn gebaseerd op 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.
3. Het is mogelijk om de uren jobcoaching voor het tweede jaar deels over te hevelen naar het eerste jaar. Hieraan worden twee voorwaarden verbonden:
 - a. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal een jaar met de intentie om de dienstbetrekking na een jaar voor minimaal een half jaar te verlengen; en
 - b. de overheveling van de uren is noodzakelijk voor het bevorderen van een duurzame arbeidsinpassing.
 4. Voor jobcoaching bij een proefplaatsingsovereenkomst gelden dezelfde begeleidingsniveaus en kosten.

Artikel 9. Duur

1. Jobcoaching kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
2. In specifieke gevallen kan de periode genoemd in het vorige lid worden verlengd met twee keer een half jaar.
3. In beginsel wordt per half jaar bepaald of jobcoaching nog noodzakelijk is, aan de hand van het jobcoachplan.
4. De gemeente kan tussentijds de intensiteit van de jobcoaching verhogen of verlagen binnen de gestelde kaders.
5. Een werknemer kan bij een andere werkgever opnieuw in aanmerking komen voor een jobcoach, indien het college dit noodzakelijk acht.

Artikel 10. Extra inzet jobcoaching

Extra inzet van jobcoaching afwijkend van de standaard intensiteit is mogelijk:

1. indien de werknemer meer uren begeleiding nodig heeft en jobcoaching de beste oplossing is voor de werknemer.
2. indien jobcoaching na drie jaar noodzakelijk blijft. Dan dient naar een andere vorm van begeleiding te worden gekeken en hierover gerapporteerd te worden. Alleen als er naar het oordeel van het college geen andere oplossing is, kan jobcoaching langer ingezet worden.

Artikel 11. Aanvragen

1. Gemeentelijke jobcoach: De inzet van een gemeentelijke jobcoach hoeft niet te worden aangevraagd en wordt ambtshalve toegekend door het college.
2. Overige externe jobcoach: In samenwerking met de beoogde externe jobcoach dient de (kandidaat) werknemer een aanvraag in. Ondertekend door de werknemer, de jobcoach en de werkgever.
3. Interne jobcoach of collega-werknemer: In samenwerking met de (kandidaat) werknemer dient de werkgever een aanvraag in, ondertekend door de werknemer, de jobcoach en de werkgever.
4. De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier.
5. Bij de aanvraag wordt een jobcoachplan gevoegd (volgens gemeentelijk format).
6. Bij de aanvraag dienen de werknemer, jobcoachorganisatie en werkgever te verklaren uit eigen beweging of op verzoek van de gemeente direct alle feiten en omstandigheden mede te delen waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte toekenning.
7. De aanvraag moet worden ingediend binnen 4 weken na start van de jobcoaching en 4 weken na verlenging van de jobcoach inzet.
8. Bij jobcoachinzet door gemeentelijke strategische re-integratiepartners hoeft er geen individuele aanvraag te worden ingediend. Per kwartaal wordt de inzet van jobcoaching verantwoord.

Artikel 12. Betaling

1. Het college stelt de gemeentelijke jobcoach om niet beschikbaar.
2. Het bedrag dat wordt besteed aan de inkoop van een overige externe jobcoach, wordt rechtstreeks uitbetaald aan de jobcoachorganisatie via facturatie achteraf na iedere toegekende jobcoachperiode.
3. Het bedrag voor de inzet van een interne jobcoach of collega-werknemer door de werkgever, wordt door de gemeente verstrekt aan de werkgever via facturatie achteraf na iedere toegekende jobcoachperiode.
4. Betalingen waarop de werkgever of de jobcoachorganisatie ten tijde van de verstrekking of naderhand geen recht had, worden door het college teruggevorderd of verrekend.

Artikel 13. Verantwoording

1. Na afloop van iedere jobcoachperiode wordt binnen vier weken door de overige externe jobcoach en interne jobcoach of collega-werknemer een rapportage en urenregistratie waarin de voortgang wordt beschreven ingediend bij de klantmanager van de gemeente.

2. Inzet door de strategische gemeentelijk re-integratiepartners wordt verantwoord via de kwartaal-rapportages die de gemeente ontvangt.
3. De volgende zaken dienen na afloop van de jobcoachperiode te worden ingeleverd:
 - a. een verantwoording van de geboden uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin. Als bijlage dient de urenregistratie jobcoaching ingevuld te worden. Bij afwijking op het toegekende aantal jobcoaches, kan de gemeente besluiten de marges in acht te nemen die in de toelichting op dit artikel worden gesteld; en
 - b. een verantwoording over het jobcoachingsplan, waaruit blijkt in welke mate de jobcoachingsdoelen zijn gehaald; en
 - c. een handtekening van jobcoach, werkgever en werknemer.
4. Als voor afloop van de toegekende periode een aanvraag voor een verlenging van de jobcoachperiode wordt ingediend, dient hierbij een tussentijdse verantwoording te worden ingediend.

Artikel 14. Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van deze beleidsregel als een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of ontvanger van de voorziening jobcoaching.

Artikel 15. Intrekking van de oude beleidsregels

De Beleidsregels jobcoaching Bloemendaal 2017, in werking getreden op 15 augustus 2017, worden ingetrokken.

Artikel 16. Inwerkingtreding

De beleidsregels treden in werking op de dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2022.

Artikel 17. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als "Beleidsregels jobcoaching Bloemendaal 2022"

Aldus besloten te Bloemendaal op 29 november 2022,

*de secretaris,
P. Dubbe*

*de burgemeester,
E.J. Roest*

Toelichting op de beleidsregels

Algemene toelichting

In deze beleidsregel wordt uitwerking gegeven aan artikel 11 (persoonlijke ondersteuning) van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2017 van de gemeente Bloemendaal. In deze beleidsregels worden de doelgroepen, het doel, de vormen, de omvang en de voorwaarden voor jobcoaching beschreven. De Beleidsregels zijn bedoeld om sturing en grip te blijven houden op de kwaliteit, intensiteit en kosten van jobcoaching.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 5. Soorten jobcoaches

Lid 1: Voor de indeling in drie categorieën is aangesloten bij de definities die door G4/UWV gehanteerd worden.

Er zijn twee elementen van belang bij de keuze voor de soort jobcoach:

1. 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 wordt vergroot.
2. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur voor het werken met één jobcoach, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben.

Lid 2: Indien een werkgever een collega-werknemer laat begeleiden door een overige interne jobcoach, wordt uitgegaan van de voorwaarden van collega-werknemer – en dus van het vaste tarief als bedoeld in artikel 8 lid 1.

Artikel 8. Intensiteit en kosten van de ondersteuning

Lid 1: Het te vergoeden bedrag voor externe jobcoaching is in 2022 € 67,50 per uur (excl. Btw). Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van het Consumentenprijsindex cijfer (Cpi).

Voor interne jobcoaching niet zijnde een collega-werknemer en overige externe jobcoaching geldt het onderstaande schema voor het bepalen van het maximaal in te zetten aantal jobcoaches.

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Begeleiding licht	6%	3%	3%
Begeleiding midden	10%	5%	3%

De percentages staan in relatie tot het aantal contracturen van de werknemer.

Welke intensiteit wordt gehanteerd, wordt aan de hand van het jobcoachplan en de aanvraag beoordeeld, waarin onder meer het aantal en de complexiteit van de doelen en het aantal contactmomenten wordt meegewogen.

Voor het bepalen van het maximale bedrag van de collega-werknemer, geldt onderstaande tabel. De bedragen worden jaarlijks geïndexeerd aan de hand van het Consumentenprijsindex cijfer (Cpi) van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Tarief licht	€ 3.030,37	€ 1.571,30	€ 1.571,30

De bedragen zijn inclusief eventuele bijkomende kosten (bijvoorbeeld reiskosten) en exclusief eventueel verschuldigde BTW.

Omdat de jobcoaching per half jaar wordt toegekend, worden de genoemde bedragen in de beschikking dus gedeeld door twee.

Lid 4: Voor jobcoaching bij proefplaatsing gelden dezelfde regimes als bij een dienstverband. Hiervoor is gekozen om de uitvoering zo eenduidig mogelijk te maken. Dit wijkt wel af van de uitvoering bij het UWV, waar met vaste tarieven bij proefplaatsing wordt gewerkt.

Artikel 9. Duur

Lid 2: In specifieke gevallen, bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte, kan de inzet van een jobcoach naar een derde jaar verlengd worden.

Lid 3: De noodzakelijkheid van jobcoaching wordt bepaald in overleg tussen de jobcoach en de gemeente. De verantwoording over het jobcoachplan (als bedoeld in artikel 12) wordt hier bij gebruikt. De Jobcoach formuleert samen met werknemer de doelen. Werkgever, werknemer en jobcoach ondertekenen het jobcoachplan. De gemeente beslist.

Artikel 10. Extra inzet jobcoaching

Bij de besluitvorming over extra inzet jobcoaching worden onder meer de persoonlijke omstandigheden, de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer op korte en langere termijn, de werkervaring en opleiding, alternatieve voorzieningen en de kosten betrokken.

Artikel 11. Aanvragen

Lid 4: Er is een aanvraagformulier beschikbaar via de gemeente voor de interne jobcoach inzet en de overige externe jobcoach inzet.

Lid 5: Voor het jobcoachplan is een format beschikbaar via de gemeente. Deze wordt met het aanvraagformulier meegezonden.

Artikel 13. Verantwoording

Lid 2: De gemeente heeft formats beschikbaar voor het evaluatieformulier en urenregistratieformulier. Deze worden bij het aanvraagformulier meegezonden.

Lid 3: Bij te verantwoorden afwijking van het toegekende aantal jobcoaches, kan de gemeente besluiten in plaats van de marges die worden genoemd in de tabel op de toelichting van artikel 8, de volgende marges van de contracturen in acht te nemen;

1^o jaar licht: 4-8 %;

1^o jaar midden: 9-12 %;

2^o jaar licht 2 tot 3,5 %;

2^o jaar midden: 3,6 tot 6%.