

## Nadere regels jobcoaching Gemeente Oude IJsselstreek

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Oude IJsselstreek; gelet op:

- titel 4.3 van de Algemene wet bestuursrecht;
- artikel 7.2.5 van de verordening Sociaal Domein gemeente Oude IJsselstreek 2023

overwegende dat:

- het college het wenselijk vindt om de werkwijze rondom jobcoaching verder vast te stellen;
- het daarom wenselijk is voor dit doel nadere regels vast te stellen.

besluit vast te stellen de

Nadere regels jobcoaching Gemeente Oude IJsselstreek:

### Artikel 1: Begripsbepalingen

1. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:

a. *college*: college van burgemeester en wethouders van Oude IJsselstreek;

b. *jobcoach*:

1. interne werkbegeleider: algemene benaming voor een collega-werknemer die in een vergelijkbare functie werkt als de werknemer die jobcoaching ontvangt, en optreedt als jobcoach;
2. interne jobcoach: een jobcoach in dienst van de werkgever, die aan de eisen van een jobcoach voldoet;

3. externe jobcoach: een jobcoach van Stoer of een door Stoer gecontracteerde partij die aan de eisen van een jobcoach voldoet.

c. *jobcoaching*: het gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken ondersteunen;

d. *coachplan*: een plan waarin de leerdoelen van de werknemer beschreven staat. Het coachplan is een ontwikkeldocument.

e. *wet*: Participatiewet.

### Artikel 2: Doel

Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever zijn werk goed kan uitvoeren. 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: Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor werknemers 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 4: Taken en verantwoordelijkheden

1. 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.

2. 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 5: Soorten jobcoaches**

1. Jobcoaching kan worden verricht door een:
  - a. interne werkbegeleider; of
  - b. interne jobcoach; of
  - c. externe jobcoach.
  
2. Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk.

### **Artikel 6: 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 7.

### **Artikel 7: 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 coachplan.
  
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 8: Verantwoording**

1. Bij aanvang van iedere jobcoachperiode wordt er binnen zes weken een coachplan opgesteld.
  
2. Na afloop van iedere jobcoachperiode van zes maanden wordt binnen vier weken door de jobcoach een rapportage en urenregistratie waarin de voortgang wordt beschreven ingediend bij de loopbaanbegeleider van Stoer.
  
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; en
  - b. een verantwoording over het coachplan, waaruit blijkt in welke mate de leerdoelen zijn gehaald; en
  
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 9: Hardheidsclausule**

In zeer uitzonderlijke gevallen kan het college van de gemeente Oude IJsselstreek in geval de regeling onredelijk en onbillijk uitpakt in de geest van deze beleidsregels ten gunste van de inwoner afwijken van het in deze beleidsregels gestelde.

### **Artikel 10: Inwerkingtreding en duur**

1. Deze beleidsregels treden in werking op de dag na publicatie.

**Artikel 11: Citeertitel**

Deze nadere regels worden aangehaald als:  
Nadere regels jobcoaching gemeente Oude IJsselstreek.

*Aldus vastgesteld op 24 oktober 2023*

*Het college van burgemeester en wethouders,  
De burgemeester, de secretaris,*