

Nadere regels jobcoaching Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Midden-Drenthe,

gelet op:

- artikel 16 e, g, h en i van de Re-integratieverordening Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe waarin de gemeenteraad de mogelijkheid geeft nadere regels vast te stellen ten aanzien van de voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van 'jobcoaching';
- daarbij rekening houdend met artikel 3, lid 3 van de Algemene subsidieverordening Midden-Drenthe.

overwegende dat:

het noodzakelijk is specifieke nadere regels vast te stellen ten aanzien van de wijze waarop jobcoaching kan worden aangeboden en ingezet;

b esluit

de volgende beleidsregels vast te stellen:

Nadere regels jobcoaching Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
Dienstverband: het uitvoeren van arbeid op basis van een overeenkomst tegen betaling van loon;
Externe jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de gemeente;
Interne jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de werkgever waar de werknemer een dienstverband heeft;
Jobcoach: persoon die de jobcoaching uitvoert en over de vereiste kennis en ervaring beschikt om dit te kunnen doen;
Loonwaardebepaling: het bepalen van de verminderde arbeidscapaciteit van de werknemer;
Werknemer: persoon die behoort tot de doelgroep, zoals beschreven in artikel 2 van deze nadere regels, en een dienstverband heeft bij een reguliere werkgever;
Werkuren: het aantal uren dat een werknemer in de praktijk werkt. Dit aantal uren kan minder zijn dan het aantal uren dat iemand in dienst is.
2. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet verder worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet 2023 Gemeente Midden-Drenthe.

Artikel 2 Doelgroep

1. Personen als bedoeld in artikel 6 onder e van de Participatiewet die een loonwaarde hebben van minimaal 30% van het wettelijk minimumloon behoren tot de doelgroep van deze nadere regels.
2. Als sprake is van bijzondere omstandigheden kunnen, in afwijking van het eerste lid, ook personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a van de Participatiewet tot de doelgroep van deze nadere regels behoren.

Artikel 3 Voorwaarden voor jobcoaching

1. Om in aanmerking te komen voor een jobcoach gelden de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer woont in de gemeente Midden-Drenthe;

- b. de werknemer heeft een dienstverband voor de duur van minstens zes maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er is sprake van een noodzakelijke situatie. Dit betekent dat zonder jobcoaching de werknemer de werkzaamheden niet kan uitvoeren op een manier zoals is overeengekomen of is vastgesteld tijdens de loonwaardebepaling. Het college kan een deskundige hiervoor om advies vragen.
2. Jobcoaching kan ook worden toegepast tijdens een proefplaatsingsperiode zoals omschreven in artikel 16 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe.
 3. Jobcoaching kan individueel maar ook in groepsverband plaatsvinden.

Hoofdstuk 2 Jobcoaching

Artikel 4 Vormen van jobcoaching

1. Er zijn twee manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:
 - a. externe jobcoaching; of
 - b. interne jobcoaching.
2. Het college besluit in overleg met de werkgever en werknemer welke vorm van jobcoaching wordt ingezet.

Artikel 5 Eisen Jobcoach

- a. De **externe jobcoach** voldoet aan de volgende kwaliteitseisen van het UWV:
 - hij/zij heeft een relevante Hbo-opleiding genoten en;
 - heeft de opleidingsmodule jobcoach gevolgd en;
 - de organisatie onderschrijft visie en methodiek NOLOC.
- b. De **interne jobcoach** voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - hij/zij heeft een training gevolgd om werknemers met een beperking te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld HARRIE-training) of heeft via een kenniscentrum de opleiding voor praktijkbegeleider gevolgd en;
 - hij/zij heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies en;
 - hij/zij is vrijgesteld voor een deel van de uren om begeleiding te kunnen geven.

Artikel 6 Duur jobcoaching

1. Het college kent jobcoaching in eerste instantie toe voor een periode van een half jaar. De totale duur is maximaal twee jaar.
2. Voortzetten van de inzet van een jobcoach vindt na elk half jaar plaats nadat:
 - het afgelopen half jaar is verantwoord (ureninvestering) en geëvalueerd (ontwikkeling leerdoelen);
 - vastgesteld is dat doorgaan met de inzet van een jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 7 Omvang jobcoaching

1. Het college besluit wat de noodzakelijke ureninvestering is na overleg met de jobcoach, de werkgever en de werknemer.
2. Er zijn twee begeleidingsregimes. De inzet voor het ene of het andere regime is afhankelijk van de verwachte begeleidingsintensiteit van de werknemer:
 - a. het lichte regime.

De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde van meer dan 50% tot 80% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 36 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar nog 18 uren;

- b. het midden regime.

De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde vanaf 30% tot en met 50% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 60 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar maximaal 30 uren.

3. Voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college alleen het lichte regime toepast.

4. Tijdens de proefplaatsing wordt de ureninvestering op maximaal 5 uur per maand vastgesteld.

Hoofdstuk 3 De aanvraag

Artikel 8 De aanvraag

1. De werkgever kan jobcoaching voor een persoon behorende tot de doelgroep aanvragen als de werkgever deze persoon in dienst heeft of neemt. Jobcoaching moet dan wel voor deze persoon noodzakelijk zijn om de betreffende functie uit te kunnen voeren. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij het college.
2. De werkgever verstrekt bij de aanvraag, in ieder geval de volgende gegevens:
 - van de werknemer: naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer;
 - een kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken.
3. De werkgever verstrekt bij de inzet van een interne jobcoaching naast de bepalingen uit het tweede lid, de volgende gegevens:
 - naam, adres en plaats van de jobcoach(organisatie);
 - een kopie van het jobcoachcertificaat;
 - een schriftelijke verklaring, ondertekend door de werknemer, waarin staat dat de werknemer het ermee eens is dat zijn/haar persoonsgegevens worden verstrekt. Ook moet hieruit volgen dat de werknemer het ermee eens is dat subsidie wordt aangevraagd voor jobcoaching.
4. Het college is bevoegd ook andere dan, of slechts enkele van, de in het tweede lid genoemde gegevens op te vragen, als die voor het nemen van een beslissing op de aanvraag noodzakelijk zijn.

Hoofdstuk 4 Hoogte vergoeding jobcoaching

Artikel 9 Vergoeding externe jobcoaching

1. Voor externe jobcoaching wordt maximaal het uurtarief vergoed, zoals dat door het UWV is vastgesteld. Dit uurtarief wordt jaarlijks geïndexeerd. Het college volgt deze geïndexeerde bedragen.
2. Het college stelt met betrekking tot de externe jobcoaching de vergoeding vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of proefplaatsing aan de hand van een door de externe jobcoach gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 10 Subsidie interne jobcoaching

1. De vergoeding die wordt verstrekt voor interne jobcoaching wordt gezien als subsidie als bedoeld in artikel 4:21 lid 1 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Het college kent een subsidie toe voor interne jobcoaching op basis de bedragen die het UWV hanteert. Hierbij wordt rekening gehouden met artikel 7 van deze nadere regels. Het UWV indexeert deze bedragen elk jaar. Het college volgt deze geïndexeerde bedragen.
3. De werkgever moet aantonen dat de jobcoach:
 - voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze uren moeten in redelijke verhouding staan tot wat er aan ondersteuning nodig is.
 - een training/opleiding succesvol heeft afgerond om werknemers met een structureel functionele beperking te begeleiden op de werkplek.
4. Het college stelt voor de interne jobcoaching de definitieve subsidie vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of proefplaatsing. Dit doet het college aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 11 Verantwoording

Uit de inhoudelijke verantwoording moet in ieder geval te blijken op welke wijze de externe of interne jobcoach begeleiding heeft geboden in het werkproces om de gestelde (leer)doelen van de persoon te bereiken.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 12 Citeertitel

Dit besluit kan worden aangehaald als "Nadere regels jobcoaching Participatiewet 2023 gemeente Midden-Drenthe".

Artikel 13 Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking op de dag na publicatie en heeft terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023.

Aldus besloten in de vergadering van het college, gehouden op 17 oktober 2023

De gemeentesecretaris,

M. Hacking

De burgemeester,

J. Zwierts

Toelichting

ALGEMEEN

De voorziening jobcoaching is één van de re-integratievoorzieningen die een gemeente kan inzetten om een persoon te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. In dit document worden op grond van artikel 16g lid 4 nadere regels gesteld voor de verstrekking van deze voorziening door het college.

Het college ziet jobcoaching als een belangrijk instrument om mensen aan het werk te helpen. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een arbeidsbeperking.

Sommige personen hebben jobcoaching nodig om betaald werk te kunnen verrichten op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast hebben sommige personen extra begeleiding nodig om goed te kunnen functioneren op de werkvloer. Als een persoon behorende tot de doelgroep zonder jobcoaching de functie waarvoor de betreffende persoon is aangesteld of gaat uitoefenen niet kan uitvoeren, kan het college besluiten om ten behoeve van deze persoon de werkgever jobcoaching toe te kennen. Het doel van deze ondersteuning is te bereiken dat de betreffende persoon na maximaal twee jaren de functie geheel zelfstandig kan uitoefenen. Op welke wijze de jobcoaching vorm gegeven wordt dient per individu bekeken te worden. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken voor de functie waarvoor een persoon is aangesteld of het begeleiden van personen op de werkvloer (door middel van het periodiek voeren van gesprekken over knelpunten).

De inzet van jobcoaching vergroot de kans op een duurzaam dienstverband.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

Personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de wet zijn niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Naast het inzetten van loonkostensubsidie vergroot het aanbieden van jobcoaching de kans dat de betreffende persoon zijn functie naar behoren kan uitvoeren en daarmee de kans op een duurzaam dienstverband aanzienlijk. Voor een werkgever wordt het vanwege de inzet van jobcoaching ook aantrekkelijker om een persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie een baan aan te bieden. Niet alleen personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie kunnen baat hebben bij jobcoaching. Dit geldt voor de brede doelgroep. Als een persoon bijvoorbeeld langdurig ziek is geweest en met tijdelijke jobcoaching weer op redelijk

korte termijn went aan het arbeidsritme, het inwerkproces verkort, of door een persoonlijk trainingsprogramma het werk leert, is zowel de betreffende persoon als de werkgever hierbij gebaat.

Artikel 3

Bij de beoordeling of het college het noodzakelijk acht of een werkgever ten behoeve van een persoon behorende tot de doelgroep voor jobcoaching in aanmerking komt dienen diverse factoren te worden meegewogen. Per individu dient hiertoe een oordeel te worden geveld. Er is sprake van een noodzakelijke situatie als de betreffende persoon zonder jobcoaching niet in staat is om de vereiste werkzaamheden te kunnen verrichten.

In beginsel wordt de noodzakelijkheid van de jobcoaching van de betreffende persoon in samenspraak beoordeeld door de werkgever en het college. Het college kan bijvoorbeeld bij onduidelijkheid of one-nigheid tussen het college en de betreffende werkgever voor de beoordeling of jobcoaching noodzakelijk is deskundigenadvies inwinnen. De bepalingen over het deskundigenadvies van de Algemene wet bestuursrecht (afdeling 3.3 - Advisering) zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4

Lid 1 onder a

Externe jobcoaching

Met externe jobcoaching wordt jobcoaching bedoeld die wordt georganiseerd vanuit het college. Een andere partij dan de werkgever wordt ingezet om de jobcoaching vorm te geven.

Lid 1 onder b

Interne jobcoaching

Met interne jobcoaching wordt jobcoaching bedoeld die georganiseerd wordt door de werkgever. De werkgever heeft de mogelijkheid om intern iemand aan te stellen en tijd beschikbaar te stellen om de betreffende werknemer te begeleiden, of iemand van extern aan te stellen deze begeleiding van de betreffende werknemer op zich te nemen. De tijd die door de werkgever beschikbaar wordt gesteld dient in een juiste verhouding te staan tot wat er werkelijk nodig is aan ondersteuning.

Artikel 5

Aangezien het van belang is dat de betreffende persoon groeit in zijn ontwikkeling is het van belang dat deze persoon kwalitatief goede ondersteuning krijgt. In dit artikel zijn om deze reden kwaliteitseisen gesteld aan de jobcoach, om de kwaliteit van de jobcoaching te borgen. Overigens staat NOLOC voor: Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents. Ook wel de beroepsvereniging voor loopbaanadviseurs en jobcoaches genoemd. Voor meer informatie wordt verwezen naar www.noloc.nl (beroepsprofiel van de register jobcoach).

Artikel 6

Het uitgangspunt is dat jobcoaching van tijdelijke aard is. Het doel is dat de persoon na afloop van de jobcoaching zelfstandig kan functioneren. Om die reden wordt elk half jaar de voortgang besproken en de voorafgaande periode geëvalueerd. Mocht na afloop van jobcoaching meer structurele begeleiding nodig zijn dan is het aan de werkgever om hierin te voorzien.

Artikel 7

In dit artikel is vastgesteld dat de maximale omvang van de jobcoaching is vastgesteld op basis van de loonwaarde. Zolang het regime nog niet is bepaald (forfaitaire) periode stellen we de omvang van de jobcoaching vast aan de hand van het midden-regime.

Lid 3 geeft aan dat voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college enkel het lichte regime toepast. Een werknemer die niet tot de doelgroep als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet behoort is in staat het wettelijk minimumloon per uur te verdienen. Ondanks dat de werknemer wel in staat is het wettelijk minimumloon per uur te verdienen, kan de situatie zich voordoen dat de werknemer wegens omstandigheden begeleiding nodig heeft om zelfstandig de functie uit te kunnen oefenen. Om die reden is er voor gekozen het lichte regime aan jobcoaching ook voor deze doelgroep open te stellen. Als een werknemer bijvoorbeeld lange tijd werkloos is geweest, kan het voor deze werknemer aan het begin van het dienstverband 'wennen' zijn weer aan het werk te zijn. De jobcoaching die voor deze werknemer noodzakelijk is kan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken zijn, of het periodiek voeren van gesprekken met de werknemer. Per individu dient beoordeeld te worden op welke wijze de jobcoaching vorm gegeven dient te worden.

Artikel 10

Wanneer een werkgever interne jobcoaching wordt toegekend ontvangt de werkgever een financiële bijdrage, aldus lid 1. Deze financiële bijdrage wordt aangemerkt als subsidie. Dit heeft tot gevolg dat de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht over subsidie (titel 4.2) van toepassing zijn.

In lid 2 worden de maximaal te ontvangen subsidiebedragen genoemd per jaar. Lid 2 verwijst naar artikel 7, omdat een relatie bestaat tussen het bedrag dat wordt gesubsidieerd en het aantal uren jobcoaching wat daarmee dient te worden verricht.

Bijvoorbeeld:

als een werknemer een loonwaarde heeft van 60% is sprake van het lichte regime (artikel 8 lid 2 onder a). De tabel in artikel 10 lid 2 geeft aan hoeveel de maximale subsidie het eerste jaar bedraagt voor het lichte regime. In dit voorbeeld betekent dit dat met in achtneming van artikel 7 maximaal 30 uren jobcoaching kunnen worden verstrekt. Indien in overleg wordt vastgesteld dat bijvoorbeeld 18 uren jobcoaching nodig zijn wordt het maximale bedrag: $18/30 \times \text{€ } 3.030,37 = \text{€ } 1.818,42$

Deze werkwijze zorgt ervoor dat gelijkheid wordt bereikt in de wijze waarop jobcoaching plaatsvindt. Als een werknemer het eerste jaar tot het lichte regime behoort en na één jaar bij het opnieuw toekennen van jobcoaching tot het midden regime is gaan behoren, betekent dit dat de werkgever ten behoeve van de werknemer voor het tweede jaar hetzelfde bedrag toegekend krijgt, volgend uit de tabel in lid 2.

Aan de subsidieverstrekking zijn in artikel 10 lid 4 voorwaarden gesteld aan de jobcoaching georganiseerd vanuit de werkgever. Bij een met succes afgeronde training/opleiding voor het begeleiden van werknemers met een structureel functionele beperking op de werkvloer kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de training praktijkopleider plus.

Lid 5 voorziet in de vaststelling van de definitieve subsidie ingeval de werkgever zelf de jobcoaching organiseert (interne jobcoaching). Tussen het college en de werkgever is in dat geval namelijk een subsidierelatie ontstaan, zoals tevens is uitgelegd in de toelichting bij artikel 9.