

## Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2024 gemeente Achtkarspelen

Burgemeester en wethouders van de gemeente Achtkarspelen,

### overwegende dat:

- het gewenst is om beleidsregels vast te stellen over persoonlijke ondersteuning bij werk;
- De gemeente op grond van de Participatiewet en de Participatieverordening 2023 gemeente Achtkarspelen verantwoordelijk is voor persoonlijke ondersteuning bij werk;

### gelet op:

- artikel 17 tot en met 20 van de Participatieverordening 2023 Gemeente Achtkarspelen;

### b e s l u i t:

vast te stellen, de navolgende Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2024 gemeente Achtkarspelen

### Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet (PW) de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Achtkarspelen;
  - b. Jobcoaching: het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van personen met een arbeidsbeperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Het gaat om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.
  - c. Kandidaat: een persoon met een arbeidsbeperking en die onder de doelgroep van de loonkostensubsidie valt waarbij is vastgesteld dat deze zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten.
  - d. Proefplaats: Het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden door een kandidaat met behoud van uitkering gedurende twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden.

### Artikel 2. Doel

Jobcoaching heeft als doel om een kandidaat te begeleiden naar een situatie waarbij deze uiteindelijk zonder inzet van een jobcoach bij een reguliere werkgever zijn werk kan uitvoeren.

### Artikel 3. Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor:

1. Jongeren die (op korte termijn) uitstromen uit het VSO- en Pro-onderwijs.
2. Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet.
3. Personen die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren, maar voor wie het wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.
4. Personen die gebruik maken van een proefplaats op grond van artikel 10 van de Participatieverordening.

### Artikel 4. Voorwaarden

Behoort een kandidaat tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 3 lid 1 tot en met 3, dan moet het dienstverband aan de volgende voorwaarden voldoen voordat jobcoaching kan worden ingezet:

- a. de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden;
- b. er is sprake van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week;
- c. voor zowel de werkgever als de kandidaat geldt dat zij de medewerking verlenen die redelijkerwijs nodig is voor de inzet van een jobcoach.

### **Artikel 5. Duur**

1. Jobcoaching start vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract of de proefplaats in werking treedt.
2. Een jobcoach begeleidt een kandidaat maximaal 2 jaar bij het verrichten van zijn taken op de werkplek, waarbij jobcoaching voor maximaal vier keer een half jaar kan worden toegekend.
3. Bij een proefplaats is de periode waarvoor jobcoaching wordt toegekend gelijk aan de periode van de proefplaats.
4. Treedt een kandidaat na een proefplaats in dienst bij de werkgever, dan kan jobcoaching voor maximaal vier keer een half jaar plus de duur van de proefplaatsing worden toegekend.
5. Heeft een kandidaat in zijn dienstbetrekking al eerder gebruik gemaakt van jobcoaching, dan wordt de periode waarover jobcoaching is verstrekt in mindering gebracht op de maximale jobcoachtermijn.
6. Gaat een kandidaat bij een andere werkgever werken, dan gaat opnieuw een termijn van maximaal vier keer een half jaar lopen waarin hij mogelijk in aanmerking komt voor jobcoaching. De resultaten van de jobcoaching bij de voorgaande werkgever worden meegenomen in de beoordeling.

### **Artikel 6. Incidentele inzet jobcoach**

1. Wanneer nodig, is het mogelijk om na beëindiging van de (maximale) jobcoachperiode, 5 uren jobcoaching in te zetten in het geval van calamiteiten en onvoorziene omstandigheden.
2. Toekenning vindt plaats op aanvraag direct aansluitend aan de beëindiging van de jobcoachperiode.
3. Deze jobcoaching kan een kandidaat gebruiken tot uiterlijk een jaar na beëindiging van de jobcoaching.
4. Na dit jaar kan, wanneer nodig, opnieuw een aanvraag worden gedaan.
5. De incidentele inzet jobcoaching wordt niet als een aparte jobcoachperiode beschouwd.
6. Heeft de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst, dan heeft deze vorm van jobcoaching voorrang op andere vormen van jobcoaching.

### **Artikel 7. Soorten jobcoaching**

1. Jobcoaching in natura is mogelijk door middel van:
  - a. een gemeentelijke jobcoach: de gemeente heeft zelf een jobcoach in dienst of de jobcoach is in dienst van de werkmaatschappij 8KTD;
  - b. een externe jobcoach: de gemeente koopt jobcoaching in bij een partij waarmee een raamovereenkomst is gesloten.
2. Jobcoaching in de vorm van een subsidie is mogelijk voor een interne jobcoach van de werkgever of een externe jobcoach die de werkgever wil inzetten.
3. De inzet van een gemeentelijke jobcoach heeft voorrang op andere vormen van jobcoaching.
4. Het is niet mogelijk dat de werkgever voor dezelfde kandidaat diverse vormen van jobcoaching gelijktijdig ontvangt.

### **Artikel 8. Kerntaken en verantwoordelijkheden**

1. Komt een kandidaat in aanmerking voor jobcoaching, dan stelt de jobcoach, samen met de kandidaat en de werkgever, in een coachingsplan de coachingsdoelen vast. Deze doelen hebben betrekking op de werkzaamheden waarvoor jobcoaching is toegekend.
2. De jobcoach begeleidt naast de kandidaat ook de werkgever.

### **Artikel 9. Interne werkbegeleiding**

1. De werkgever kan voor maximaal 2 jaar een subsidie ontvangen voor interne werkbegeleiding van de kandidaat.
2. Interne werkbegeleiding kan voor maximaal vier keer een half jaar worden toegekend.
3. Het is mogelijk de werkgever een training aan te bieden om interne werkbegeleiding te organiseren.
4. Wanneer nodig, is een combinatie van een jobcoach en een interne werkbegeleider mogelijk.

### **Artikel 10. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach en interne werkbegeleider**

1. De gemeentelijke jobcoach of externe jobcoach:
  - a. heeft een opleiding tot jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat is behaald;
  - b. onderschrijft de visie en eindtermen van de jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk hieraan te voldoen;
  - c. heeft minimaal 6 maanden aantoonbare werkervaring als jobcoach;
  - d. daarnaast voldoet de externe jobcoach aan de door de gemeente gestelde algemene eisen die zijn vastgelegd in het Programma van Eisen inkoop Re-integratiedienstverlening.
2. De interne jobcoach van de werkgever of de externe jobcoach die de werkgever wil inzetten:

- a. heeft een training / opleiding jobcoach gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
  - b. heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
  - c. is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
  - d. daarnaast voldoet de interne en externe jobcoach aan de door de gemeente gestelde algemene eisen die zijn vastgelegd in het Programma van Eisen inkoop Re-integratiedienstverlening.
3. De interne werkbegeleider van de werkgever:
    - a. begeleidt werknemers met een beperking op de werkvloer;
    - b. heeft een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek.
    - c. heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de kandidaat moet uitvoeren.

### **Artikel 11. Begeleidingsniveau's externe jobcoach en interne werkbegeleiding**

1. Voor de inzet van de jobcoach en interne werkbegeleiding zijn er twee begeleidingsniveaus: licht en midden. De begeleidingsregimes -waarbij het aantal uren per half jaar is aangegeven- zijn als volgt:

	<b>1e halfjaar</b>	<b>2e halfjaar</b>	<b>3e halfjaar</b>	<b>4e halfjaar</b>
<b>Begeleidingsregime</b>	<b>Uren</b>	<b>Uren</b>	<b>Uren</b>	<b>Uren</b>
<b>Licht</b>	18	18	9	9
<b>Midden</b>	30	30	18	18

2. Per half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching of interne werkbegeleiding nog langer noodzakelijk is. Blijkt dat het begeleidingsniveau midden niet voldoende is, dan zijn de extra kosten voor rekening van de werkgever.

### **Artikel 12. Tarief**

1. Het uurtarief exclusief BTW voor de externe jobcoach of de subsidie voor de werkgever zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 en artikel 7 lid 2 bedraagt € 103,24 [normbedrag UWV op 1-1-2024].
2. Het uurtarief exclusief BTW voor interne werkbegeleiding is € 25,30 [normbedrag UWV op 1-1-2024].
3. De uurtarieven worden jaarlijks door het UWV vastgesteld. Het college past de bedragen toe die op 1 januari van het betreffende jaar gelden.
4. Alleen de activiteiten die direct verband houden met de persoonlijke ondersteuning van de kandidaat worden vergoed. De volgende activiteiten worden niet vergoed:
  - a. activiteiten die verband houden met de eigen bedrijfsvoering (waaronder administratieve werkzaamheden);
  - b. reistijd van de jobcoach of de interne werkbegeleider;
  - c. overdracht van de kandidaatsinformatie van de ene naar de andere jobcoach of de interne werkbegeleider;
  - d. (bij)scholing van de jobcoach of interne werkbegeleider;
  - e. intervisie;
  - f. bemiddeling van de kandidaat naar ander werk.

### **Artikel 13. Aanvraag**

1. De aanvraag voor jobcoaching of interne werkbegeleiding moet vier weken na de start van het dienstverband door het college zijn ontvangen. Dit geldt niet wanneer bij de start van het dienstverband de noodzaak voor ondersteuning nog niet bekend was.
2. De aanvrager gebruikt voor de aanvraag het door het college opgestelde aanvraagformulier.

### **Artikel 14. Subsidievaststelling**

Uiterlijk 2 maanden na afloop van elke jobcoachperiode stelt het college de definitieve hoogte van de subsidie vast zoals genoemd in artikel 7 lid 2 en artikel 9 lid 1.

### **Artikel 15. Hardheidsclausule**

Van deze beleidsregels kan worden afgeweken wanneer dit in het individuele geval noodzakelijk is.

### **Artikel 16. Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na publicatie. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregels vervallen de beleidsregels genoemd: 'Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2016'.

## **Artikel 17. Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Jobcoach Participatiewet 2024 gemeente Achtkarspelen".

*Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Achtkarspelen op 9 april 2024,*

*de secretaris  
mr. M.P. de Jong*

*de burgemeester,  
mr. O.F. Brouwer*

## **ALGEMEEN**

De eerste verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt bij de werkgever. Een goede werkgever biedt de begeleiding en ondersteuning die van de werkgever verwacht mag worden. Voor personen met een beperking geldt vaak dat zij meer dan de gebruikelijke begeleiding nodig hebben. Zonder begeleiding, vooral in de eerste fase van het dienstverband, blijkt dat het voor deze personen jobcoaching in te zetten moeilijk is om een baan te behouden. Het is mogelijk om voor deze personen jobcoaching in te zetten. Het doel van jobcoaching is om personen te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. De jobcoach gaat bijvoorbeeld mee om kennis te maken met het bedrijf en nieuwe collega's, helpt met inwerken en houdt in de gaten of alles goed loopt.

## **ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING**

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

Dit artikel spreekt voor zich.

### **Artikel 2. Doel**

Jobcoaching is bedoeld om de kandidaat te ondersteunen bij het verrichten van zijn werk. Aan het einde van de jobcoachperiode kan de kandidaat zelfstandig zijn werk uitvoeren en/of is de werkgever zelf in staat de kandidaat te begeleiden op zijn werkplek.

### **Artikel 3. Doelgroep**

Jobcoaching kan worden ingezet voor jongeren die (op korte termijn) uitstromen uit het VSO- en Pro-onderwijs. Onder korte termijn verstaan we 6 maanden voordat de jongere uitstroomt uit het VSO- en Pro-onderwijs. Jobcoaching kan ook worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het gaat dan om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Hieronder vallen personen met een indicatie Banenafpraak en personen die zijn aangewezen op een Beschutte Werkplek. Daarnaast kan jobcoaching worden ingezet voor personen die wel in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, maar voor wie de inzet van jobcoaching noodzakelijk is. Bijvoorbeeld voor personen met een medische urenbeperking. Jobcoaching is ook mogelijk voor personen die de Praktijkroute volgen. Tot slot is het mogelijk om jobcoaching in te zetten bij een proefplaats.

### **Artikel 4. Voorwaarden**

Er zijn een aantal eisen om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week. Bij een proefplaats moet de werkgever op grond van de Participatieverordening schriftelijk de intentie uitspreken dat hij de kandidaat, bij gebleken geschiktheid, in dienst neemt. Dit voor minimaal zes maanden en 12 uur per week en zonder proeftijd.

### **Artikel 5. Duur**

Iedere kandidaat kan maximaal twee jaar worden begeleid. Dit is exclusief de periode van een eventuele proefplaats. Voorbeeld: De proefplaats duurt 3 maanden. Daarna volgt indiensttreding bij de werkgever. In dat geval kan er maximaal 27 maanden jobcoaching worden toegekend (24 maanden plus 3 maanden). Bij een proefplaats is de periode waarvoor jobcoaching wordt toegekend gelijk aan de periode van de proefplaats. Het kan zijn dat een kandidaat al eerder gebruik heeft gemaakt van jobcoaching waarvoor zijn werkgever subsidie heeft ontvangen. In dat geval wordt de periode waarvoor subsidie is verstrekt in mindering gebracht op de maximale jobcoachtermijn. Gaat de kandidaat bij een andere werkgever aan de slag, dan komt hij mogelijk opnieuw in aanmerking voor jobcoaching voor maximaal 2 jaar. Bij opvolgend werkgeverschap, bijvoorbeeld overname van het bedrijf door een andere werkgever, is dit niet mogelijk. De kandidaat blijft dan immers hetzelfde werk doen.

### **Artikel 6 Incidentele inzet jobcoach**

Het is mogelijk om na beëindiging van de (maximale) jobcoachperiode, 5 uren jobcoaching in te zetten. Of deze uren ook daadwerkelijk worden gebruikt, is geheel aan en op initiatief van de kandidaat. De kandidaat kan de jobcoachen inzetten bij bijvoorbeeld calamiteiten en onvoorziene omstandigheden waardoor hij behoefte heeft aan tijdelijke ondersteuning. De jobcoach richt zich dan op het coachen van deze situatie. De behoefte van de kandidaat en zijn werkgever zijn leidend óf en op welk moment er een jobcoach wordt ingezet. De uren die niet zijn besteed, vervallen na 1 jaar na het beëindigen van de jobcoachperiode. Na dit jaar kan, wanneer nodig, opnieuw een aanvraag worden gedaan.

#### Artikel 7. Soorten jobcoaching

Een jobcoach is een erkend deskundige die methodische ondersteuning biedt op de werkplek aan mensen met een arbeidsbeperking en aan de werkgever. De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een gespecialiseerde jobcoach inhuren en die bij een werkgever inzetten. Het is ook mogelijk dat de werkgever een externe jobcoach inhuurt. Daarnaast is het mogelijk dat de werkgever een interne jobcoach in dienst heeft. Het is niet mogelijk dat de werkgever voor dezelfde kandidaat diverse vormen van jobcoaching gelijktijdig ontvangt. Per situatie is één vorm van jobcoaching mogelijk.

#### Artikel 8. Kerntaken en verantwoordelijkheden

Hieronder staan de taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach. Deze opsomming is niet limitatief.

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In het bedrijf</li> <li>■ In het team (collega's)</li> </ul>
Structureren van het werk	■ Adviseren over inrichting werk
	■ Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de kandidaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aanleren handelingen</li> <li>■ Trainen benodigde vaardigheden (bedrijfscultuur)</li> </ul>
Opsporing en verhelpen storing in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	■ Bij de kandidaat
	■ Bij de werkgever
Begeleiden kandidaat op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	■ In contact met collega's
	■ In contact met leidinggevende
	■ Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	■ Bij interne voorlichting / cursussen
	■ Bij calamiteiten
	■ Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren	■ Afstemmen met sociaal netwerk (familie en vrienden)
	■ Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	■ Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de kandidaat zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen	■ Bij het aanleren van vaardigheden
	■ Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	■ Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	■ Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de kandidaat</li> </ul>
<b>Evaluatie en coördinatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Evaluatie van de werkafspraken (tussen kandidaat en werkgever)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever</li> </ul>

De bovenstaande tabel beschrijft het volledige takenpakket van de jobcoach. Dat betekent niet dat de jobcoach alle taken bij iedere werknemer moet verrichten. Dat is maatwerk en afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever en ter beoordeling door de jobcoach.

Het merendeel van de activiteiten spreekt voor zich. Voor een aantal activiteiten hebben we hierna een korte toelichting opgenomen.

#### ***Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid***

Jobcoaching heeft altijd direct te maken met het werk van de kandidaat bij een werkgever. Is een kandidaat ziek of met vakantie, dan hoeft hij niet begeleid te worden. Wanneer nodig, kan de jobcoach bij ziekte wel worden ingezet. In dat geval zijn de activiteiten gericht op de werkhervatting. Is de kandidaat langdurig ziek, dan is de werkgever in eerste instantie verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. De jobcoach kan aanvullend hierop de kandidaat coachen richting werk.

#### ***Begeleiding van de werkgever***

Onder begeleiding van de werkgever verstaan wij dat de jobcoach de directe collega's van de kandidaat en zijn directe leidinggevende coacht. Dit met het doel dat de werkgever binnen 2 jaar zelf de coaching kan uitvoeren.

#### ***Begeleiding van de kandidaat in de thuissituatie***

Het is mogelijk dat de jobcoach de kandidaat in zijn thuissituatie begeleidt. Het moet dan gaan om activiteiten die direct verband houden met zijn werk, bijvoorbeeld het scheppen van voorwaarden om op tijd op het werk te verschijnen.

#### **Artikel 9. Interne werkbegeleiding**

De persoonlijke begeleiding kan ook bestaan uit begeleiding door een directe collega bij de dagelijkse werkzaamheden. Deze collega's zijn geen jobcoaches, maar verlenen wel persoonlijke ondersteuning op de werkvloer. Zij kunnen als interne werkbegeleiders worden opgeleid. De Harrie training is een geschikte opleiding om collega's met een arbeidsbeperking te begeleiden. Wanneer nodig is een combinatie van een jobcoach en een interne werkbegeleider mogelijk.

#### **Artikel 10. Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach en intern werkbegeleider**

In dit artikel zijn de kwaliteitseisen voor jobcoaching vastgelegd. Daarnaast moet externe jobcoaching die de gemeente inzet voldoen aan de algemene eisen die zijn vastgelegd in het Programma van Eisen inkoop Re-integratiedienstverlening. Deze eisen stellen we ook aan de interne jobcoach van de werkgever of de externe jobcoach die de werkgever inzet.

De intern werkbegeleider moet specifieke competenties hebben en een speciale training hebben gevolgd, bijvoorbeeld 'Harrie helpt'.

#### **Artikel 11. Begeleidingsniveaus externe jobcoach en interne werkbegeleiding**

Er is sprake van twee begeleidingsniveaus, namelijk licht en midden. De begeleiding bij niveau 1 is maximaal 54 uren en bij niveau 2 maximaal 96 uren. Per definitie wordt de begeleiding aflopend ingezet. Dit is logisch omdat kandidaat en werkgever steeds zelfredzamer behoren te worden.

Het sleutelwoord is maatwerk. Is het begeleidingsniveau midden niet voldoende, dan zijn de extra kosten voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 12. Tarief**

In dit artikel is het uurtarief opgenomen voor de externe jobcoach en de subsidie die wij kunnen verstrekken aan een werkgever voor de intern jobcoach, de jobcoach die de werkgever inhuurt en interne werkbegeleiding. Deze uurtarieven worden jaarlijks geïndexeerd. De activiteiten die niet worden vergoed, zijn ook opgenomen in dit artikel.

#### **Artikel 13. Aanvraag**

De aanvraag voor jobcoaching of interne werkbegeleiding moet vier weken na de start van het dienstverband zijn ontvangen. De werkgever gebruikt hiervoor een aanvraagformulier van de gemeente.

**Artikel 14. Subsidievaststelling**

Dit artikel spreekt voor zich.

**Artikel 15. Hardheidsclausule**

Deze bepaling is het 'maatwerk artikel' op grond van artikel 4:84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

**Artikel 16/17. Inwerkingtreding en citeertitel**

Deze artikelen spreken voor zich.