

## Beleidsregels jobcoaching Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Borger-Odoorn;

gelezen het voorstel aan het college van burgemeester en wethouders van 28 november 2023.

gelet op de bepalingen in artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht, artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet in samenhang met de artikelen 16, 22, 23, 27, 28 en 36, derde lid, van de Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn en artikel 3 van de Algemene subsidieverordening gemeente Borger-Odoorn 2022;

overwegende dat nadere regels gesteld dienen te worden ten aanzien van de inzet van de voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching;

### besluit:

de navolgende "Beleidsregels jobcoaching Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023" vast te stellen.

### PARAGRAAF I ALGEMEEN

#### Artikel 1 Begrippen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023, de Participatiewet of de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In dit besluit wordt verstaan onder:
  - a. dienstbetrekking: het verrichten van beloonde arbeid krachtens een arbeidsovereenkomst bij een formele werkgever, dan wel feitelijke werkgever, zijnde de inlener, bij een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, detacheringsovereenkomst, of payrollovereenkomst;
  - b. externe jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de gemeente;
  - c. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Borger-Odoorn;
  - d. Interne jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de werkgever waar de werknemer een dienstverband vervult;
  - e. jobcoach: degene die jobcoaching verricht en daartoe voldoet aan kwaliteitseisen;
  - f. jobcoaching: voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching gegeven door een jobcoach in de vorm van methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers gericht op het vinden en behouden van werk;
  - g. loonwaardebepaling: het bepalen van de verminderde arbeidscapaciteit van de werknemer;
  - h. persoon: de persoon die behoort tot de doelgroep en die is ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) en bovendien feitelijk zijn woonplaats in de gemeente Borger-Odoorn heeft in de zin van artikel 10 Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek;
  - i. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
  - j. verordening: Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023;
  - k. werkgever: degene (de formele werkgever) jegens wie een ander (de werknemer) op grond van een dienstbetrekking krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid, dan wel indien van toepassing, de feitelijke werkgever, zijnde de inlener, bij een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, detacheringsovereenkomst, of payrollovereenkomst;
  - l. werknemer: de ander, bedoeld onder u, met inbegrip van een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de wet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan, dan wel reeds is aangegaan;
  - m. werkuren: het aantal uren dat de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden verricht, hetgeen kan afwijken van de arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 2. Doelgroep

Tot de doelgroep behoort de persoon met een loonwaarde van minimaal 30% van het wettelijk minimumloon.



### Artikel 3. Recht op jobcoaching

1. Voor recht op jobcoaching geldt onverminderd de artikelen 7 en 17 van de verordening, de aanvullende voorwaarde dat:
  - a. de persoon minstens zes maanden en voor minimaal 12 uur per week werkzaamheden verricht; en
  - b. het college de inzet van de voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching noodzakelijk acht gelet op diens arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 5 van de verordening. Een deskundigenadvies kan daaraan ten grondslag liggen.
2. In afwijking van het eerste lid, onderdeel a, kan jobcoaching eveneens ingezet worden tijdens de voorziening proefplaats als bedoeld in artikel 9 van de verordening.
3. Jobcoaching kan zowel individueel als in groepsverband plaatsvinden.
4. Een beschikbare voorziening jobcoaching in natura wordt met voorrang aangeboden als bedoeld in artikel 28, vierde lid, van de verordening, boven het verstrekken van een vergoeding dan wel subsidie voor het organiseren van jobcoaching als bedoeld in respectievelijk artikel 9 en 10.

## PARAGRAAF II VOORZIENING JOBCOACHING

### Artikel 4. Vormen van jobcoaching

Het college kan in overleg met de persoon en de werkgever jobcoaching aanbieden als:

- a. externe jobcoaching; of
- b. interne jobcoaching.

### Artikel 5. Eisen Jobcoach

1. De externe jobcoach voldoet aan de kwaliteitseisen (van het UWV) als hij:
  - a. minimaal een HBO-diploma heeft;
  - b. werkt via een erkende jobcoachorganisatie; en
  - c. een erkende opleidingsmodule jobcoach gevolgd heeft.
2. De inzet van een externe jobcoach is mogelijk indien de betreffende feitelijke werkgever de visie en methodiek van NOLOC ten aanzien van jobcoaching onderschrijft.
3. De interne jobcoach voldoet aan de voorwaarde als hij:
  - a. een opleiding heeft gevolgd om werknemers met een beperking te begeleiden op de werkplek zoals bijvoorbeeld een HARRIE-training of de opleiding voor praktijkbegeleider via een kenniscentrum;
  - b. aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies; en
  - c. over de uren beschikt om adequate begeleiding te kunnen geven.

### Artikel 6. Duur jobcoaching

1. De duur van de voorziening jobcoaching ten aanzien van een betreffende werkgever is maximaal 6 maanden en kan aansluitend telkens met maximaal 6 maanden worden verlengd waarbij geldt dat de totale duur maximaal twee jaar is.
2. Verlenging kan pas plaatsvinden nadat:
  - a. de voorafgaande periode is verantwoord aangaande de ureninvestering en geëvalueerd in verband met de ontwikkeling en leerdoelen van de persoon; en
  - b. vastgesteld is dat doorgaan met de inzet van een jobcoach noodzakelijk is.

### Artikel 7. Omvang jobcoaching

1. Het college besluit wat het noodzakelijke aantal uren jobcoaching (ureninvestering) is na overleg met de jobcoach, de werkgever en de werknemer.
2. Onderscheidenlijk zijn er twee begeleidingsregimes die afhankelijk van de verwachte begeleidingsintensiteit van de persoon ingezet kunnen worden:
  - a. het lichte regime.  
De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde tussen 50% en 80% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kunnen maximaal 36 uren jobcoaching worden ingezet, en in het tweede jaar 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 kunnen maximaal 60 uren jobcoaching worden ingezet, en in het tweede jaar maximaal 30 uren.

3. Op de persoon van wie de loonwaarde (nog) niet is vastgesteld en werkzaamheden verricht met toepassing van forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet, is het midden regime van toepassing.
4. In afwijking van het tweede lid, kan tijdens de voorziening proefplaats maximaal 5 uren per maand worden ingezet.

### PARAGRAAF III AANVRAAG

#### Artikel 8. De aanvraag

1. Het college kan onverminderd artikel 27 van de verordening de werkgever ten aanzien van een persoon op aanvraag de voorziening jobcoach verstrekken.
2. De werkgever verstrekt bij de aanvraag met toestemming van de persoon, de volgende gegevens:
  - a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer (BSN) van de persoon;
  - b. een kopie van de arbeidsovereenkomst waaruit de (voorgenomen) ingangsdatum, de aard van de werkzaamheden, de duur en de omvang van de dienstbetrekking blijken; en
  - c. andere gegevens als het college die nodig acht om te kunnen besluiten op de aanvraag.
3. De werker verstrekt bij de aanvraag voor een voorziening interne jobcoach eveneens de volgende aanvullende gegevens:
  1. naam, adres en plaats van de jobcoach, en, indien van toepassing, de betreffende jobcoachorganisatie;
  2. een kopie van het jobcoachcertificaat;
  3. een schriftelijke en ondertekende verklaring van de persoon waaruit de instemming blijkt met verstrekking van zijn persoonsgegevens en het aanvragen van subsidie voor jobcoaching gericht op diens arbeidsinschakeling.

### PARAGRAAF IV VERGOEDING EN SUBSIDIE JOBCOACHING

#### Artikel 9. Vergoeding externe jobcoaching

1. De vergoeding voor externe jobcoaching bedraagt per uur jobcoaching overeenkomstig het bedrag dat door het UWV gehanteerd wordt als uurtarief voor jobcoaching.
2. Het college stelt de vergoeding vast op basis van de financiële en inhoudelijke verantwoording afgelegd door de externe jobcoach.

#### Artikel 10. Subsidie interne jobcoaching

1. De vergoeding die wordt verstrekt voor interne jobcoaching wordt aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht en wordt onder toepassing van de Algemene subsidieverordening gemeente Borger-Odoorn 2022 verstrekt.
2. De subsidie voor interne jobcoaching bedraagt per uur jobcoaching overeenkomstig het bedrag dat door het UWV gehanteerd wordt als uurtarief voor jobcoaching en wordt onder toepassing van artikel 7 verstrekt.
3. De werkgever toont aan dat de interne jobcoach voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 5, derde lid.
4. Het college stelt de definitieve subsidie vast onder toepassing van de verplichting als bedoeld in artikel 13, tweede lid, van de Algemene subsidieverordening gemeente Borger-Odoorn 2022, tot het afleggen van financiële en inhoudelijke verantwoording door de werkgever.

#### Artikel 11. Verantwoording

Uit de inhoudelijke verantwoording van de jobcoach blijkt in ieder geval:

- a. de wijze waarop de jobcoach begeleiding heeft geboden aan de persoon en de (feitelijke) werkgever om de gestelde leerdoelen van de persoon te bereiken;
- b. de ontwikkeling van de persoon in relatie tot de leerdoelen.

### PARAGRAAF V SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 12. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen in het voordeel van belanghebbende persoon afwijken van het bepaalde in deze beleidsregels.

#### Artikel 13. Inwerkingtreding, intrekking en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden onder gelijktijdige intrekking van de Nadere regels persoonlijke ondersteuning Gemeente Borger-Odoorn 2018 met terugwerkende kracht met ingang van 1 juli 2023 in werking op de dag volgend op die van de bekendmaking mits de Re-integratieverordening

- gemeente Borger-Odoorn 2023 die dag van kracht is, dan wel de eerstvolgende dag waarop de Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023 van kracht is.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels jobcoaching Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023"

*Aldus vastgesteld op 28 november 2023*

*Het college van burgemeester en wethouders,*

*De gemeentesecretaris  
K. Speekhout*

*De burgermeester  
mr. J. Seton*

## **Toelichting beleidsregels jobcoaching Re-integratieverordening gemeente Borger-Odoorn 2023**

### **Algemeen**

De voorziening jobcoaching is één van de re-integratievoorzieningen die het college kan inzetten om een persoon met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling.

Jobcoaching betreft methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers gericht op het vinden en behouden van werk. Personen met een arbeidsbeperking kunnen gebaat zijn bij professionele begeleiding op de werkplek. Het doel van de inzet van jobcoaching is dat personen na maximaal 2 jaar jobcoaching duurzaam zijn uitgestroomd naar betaald werk.

Deze beleidsregels zijn nadere regels ten aanzien van de uitvoering van de voorziening jobcoaching.

### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 1. Begrippen**

Dit artikel bepaalt de voor de beleidsregels van belang zijnde begrippen.

#### **Artikel 2. Doelgroep**

De doelgroep betreft personen met een arbeidsbeperking waardoor zij bij voltijd werk niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De minimale loonwaarde van 30% van het wettelijk minimumloon is gerelateerd aan de maximale loonkostensubsidie van 70% van het wettelijk minimumloon die verstrekt kan worden ten aanzien van de doelgroep loonkostensubsidie.

#### **Artikel 3. Recht op jobcoaching**

Om in aanmerking te komen voor de voorziening jobcoaching moet voldaan zijn aan voorwaarden. De algemene voorwaarden zijn bepaald in de verordening. Algemeen uitgangspunt is dat een voorziening aangeboden kan worden als die noodzakelijk geacht wordt voor de arbeidsinschakeling. Bij elke voorziening betreft dat maatwerk. Dit artikel bepaalt in aanvulling op de voorwaarden die op grond van de Participatiewet in samenhang met de verordening van toepassing zijn, aanvullende voorwaarden om recht te hebben op de voorziening jobcoaching. Voor de duidelijkheid worden specifiek de artikelen 7 en 17 van de verordening aangehaald.

#### **Artikel 4. Vormen van jobcoaching**

##### *Externe jobcoaching*

Externe jobcoaching betreft inhuur van een jobcoach door de werkgever.

##### *Interne jobcoaching*

Interne jobcoaching betreft jobcoaching door een jobcoach die in dienst is van de werkgever.

#### **Artikel 5. Eisen Jobcoach**

Jobcoaching door een erkend deskundige borgt de kwaliteit van de begeleiding en daar is de persoon die gebruik maakt van de voorziening jobcoaching bij gebaat. De bepaalde kwaliteitseisen sluiten aan bij de eisen die het UWV stelt voor jobcoaching.

NOLOC: Nederlandse Orde voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulenten. Ook wel de beroepsvereniging voor loopbaanadviseurs en jobcoaches genoemd.

#### **Artikel 6. Duur jobcoaching**

Het uitgangspunt is dat jobcoaching van tijdelijke aard is en niet langer ingezet wordt dan noodzakelijk. Om die reden wordt telkens na een periode van maximaal 6 maanden de noodzaak geëvalueerd. De totale duur is maximaal twee jaar.

#### **Artikel 7. Omvang jobcoaching**

Dit artikel bepaalt de wijze waarop de maximale omvang van de voorziening jobcoaching bepaald wordt. De maximale omvang van jobcoaching hangt af van het toepasselijke begeleidingsregime licht of midden. In overleg met de betrokkenen wordt gelet op het bepaalde regime de omvang bepaald. Het derde lid bepaalt dat op een persoon van wie de loonwaarde (nog) niet is vastgesteld en die onder toepassing van forfaitaire loonkostensubsidie werkzaamheden verricht, het midden regime van toepassing is. Het vierde lid bepaalt in afwijking op het tweede lid dat tijdens een voorziening proefplaats maximaal 5 uren per maand ingezet kunnen worden.

#### **Artikel 8. De aanvraag**

Dit artikel bepaalt de nadere regels met betrekking tot de aanvraag. Op grond van de voorwaarde als bedoeld in artikel 17, onderdeel c, van de verordening, kan het college de voorziening jobcoaching aanbieden als de persoon niet zonder die voorziening kan deelnemen aan het arbeidsproces. Onder toepassing van het bepaalde in artikel 27 van de verordening kan daar sprake van zijn als de aanvraag ingediend wordt binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van de dienstbetrekking de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.

#### **Artikel 9. Vergoeding externe jobcoaching**

De werkgever kan voor het organiseren van interne jobcoaching door een jobcoach die in dienst is bij de werkgever, een vergoeding verstrekt krijgen. Het eerste lid bepaald dat de vergoeding per uur jobcoaching overeenkomstig het bedrag dat door het UWV gehanteerd wordt als uurtarief voor jobcoaching is. Het tweede lid bepaald dat het college de vergoeding vaststelt op basis van de financiële en inhoudelijke verantwoording afgelegd door de externe jobcoach.

#### **Artikel 10. Subsidie interne jobcoaching**

De werkgever kan voor het organiseren van externe jobcoaching door het inhuren van een jobcoach subsidie verstrekt krijgen. Hierdoor zijn de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht over subsidie (titel 4.2) van toepassing zijn. Subsidieverstreking vindt plaats onder toepassing van de Algemene subsidieverordening gemeente Borger-Odoorn 2022. Het tweede lid bepaald dat de subsidie per uur jobcoaching overeenkomstig het bedrag dat door het UWV gehanteerd wordt als uurtarief voor jobcoaching is. De hoogte en de duur van de subsidie wordt in samenhang met respectievelijk artikel 6 en 7 bepaald. Het vierde lid bepaald dat het college de definitieve subsidie vaststelt op basis van afgelegde inhoudelijke en financiële verantwoording door de werkgever.

#### **Artikel 11. Verantwoording**

Dit artikel borgt de kwaliteit van inhoudelijke verantwoording.

#### **Artikel 12. Hardheidsclausule**

Op grond van artikel 4:84 Awb handelt het college overeenkomstig de beleidsregels, tenzij dat voor de belanghebbende gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregels te dienen doelen.

#### **Artikel 13. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.