

## Wijziging Beleidsregels Protocol Jobcoach

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

*Artikel 1. Wijziging van de Beleidsregels*  
De in artikel 1 van de Beleidsregels Protocol Jobcoach bedoelde bijlage wordt vervangen door de bij dit besluit gevoegde bijlage, 'Protocol Jobcoach'.

*Artikel 2. Inwerkingtreding*  
Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2007.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 9 januari 2007.*  
*Voorzitter Raad van Bestuur UWV,*  
*J.M. Linthorst.*

### Toelichting

Voor de vraag of een cliënt in aanmerking komt voor de voorziening persoonlijke ondersteuning, ook wel jobcoach genoemd, heeft het UWV in overleg met de georganiseerde jobcoachbedrijven besloten een protocol te ontwikkelen voor de toekenning en voortzetting van deze voorziening.

De voorziening wordt uitgevoerd op grond van artikel 35, tweede lid onder sub d WIA, nader uitgewerkt in artikel 18 van het Reïntegratiebesluit.

De uitvoering van het Protocol Jobcoach door het UWV en de jobcoachorganisaties is in 2006 gemonitord. Deze evaluatie heeft een aantal verbetervoorstellen opgeleverd die in een expertmeeting met de bij het protocol betrokken partijen zijn overgenomen. Dit heeft geleid tot aanpassing c.q. verduidelijking van het protocol op de volgende vier aspecten:

- Uitbreiding en bijstelling van de begeleidingsregimes;
- De keuze uit meerdere begeleidingsregimes voor jonggehandicapten in het eerste half jaar;
- Toepassing van protocol tijdens een proefplaatsing;
- Verduidelijking van de procedure rond de verrekening bij langdurig ziekteverzuim en beëindiging van het dienstverband.

Daarnaast zijn de formulieren aangepast aan de wensen van de gebruikers.

De formulieren zijn los van het protocol op internet geplaatst.

Aan het protocol is een preambule toegevoegd waarin wordt ingegaan op de status van het protocol.

*Voorzitter Raad van Bestuur UWV,*  
*J.M. Linthorst.*

### Bijlage Protocol Jobcoach

#### Preambule

Voor ligt de 2<sup>e</sup> bijgestelde versie van het protocol jobcoach. Het protocol bevat afspraken tussen UWV en de jobcoachbedrijven over de toekenning, de voortzetting en de verantwoording van de voorziening persoonlijke ondersteuning in standaard situaties.

Deze voorziening kan op grond van art. 35 lid 2 onder d. WIA door UWV worden toegekend aan een werknemer met een structurele functionele beperking. De voorziening dient om het werken mogelijk te maken en te behouden.

Voorwaarde voor de toepassing van het protocol is, dat de cliënt die aanspraak maakt op deze voorziening expliciet (door mede ondertekening van het aanvraagformulier) instemt met de betrokkenheid van de jobcoachorganisatie bij de aanvraag en het UWV machtigt tot het doen van rechtstreekse (voorschot) betalingen aan de jobcoachorganisatie.

UWV en jobcoachorganisatie conformeren zich aan de afspraken van het protocol en kunnen elkaar daarop aanspreken. Dit betekent echter niet dat de jobcoachorganisaties aan het protocol rechten voorkomende uit de aanspraak van de cliënt op de voorziening kunnen ontfen. Dit protocol geeft een kader voor de toekenning van de voorziening en bepaling van de omvang van de begeleiding.

UWV is als enige verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige uitvoering van voornoemde wettelijke bepaling aangaande de voorziening persoonlijke ondersteuning en kan op deze grond op gevals niveau invulling geven aan en afwijken van het protocol. De arbeidsdeskundige van UWV die in de praktijk veelal voor de jobcoachvoorziening de individuele beoordeling doet, brengt in dit kader altijd een onderbouwd advies uit op basis waarvan de beslissing wordt afgegeven.

#### 1. Inleiding

Het protocol Jobcoach is op 1 januari 2006 van kracht geworden. Met de invoering van het Protocol Jobcoach

beoogt UWV de uitvoeringspraktijk van de toekenning (en verlenging) van de voorziening PO te stroomlijnen. Daarnaast beschrijft het protocol de verantwoordingsystematiek. Het Protocol Jobcoach is opgesteld in overleg met Borea, jobcoachorganisaties, de Landelijke CliëntenRaad, de Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad, vertegenwoordigers uit het (speciaal) onderwijs en arbeidsdeskundigen-jonggehandicapten van UWV.

Het protocol is een hulpmiddel voor de Arbeidsdeskundige (AD) om over het toekennen van PO te adviseren en de begeleidingsintensiteit te bepalen. Het protocol gaat er vanuit dat alle PO-aanvragen voor consult worden voorgelegd aan een AD. Het biedt een richtinggevend, maar geen dwingend kader voor het nemen van beslissingen over de noodzaak en de omvang van de persoonlijke ondersteuning.

Het protocol bevat een tijdsbalk en beslisboom waarin de te nemen stappen voor de toekenning PO schematisch zijn weergegeven. Ook de aangepaste verantwoordingsystematiek is in de beslisboom opgenomen. Aansluitend wordt per stap een toelichting gegeven.

Dit protocol ziet op de situatie dat in een onderneming voor één werknemer een jobcoach noodzakelijk is. In gevallen waarin meer werknemers binnen een onderneming werkzaam zijn met behoefte aan ondersteuning door een jobcoach, is het mogelijk dat één jobcoach meer werknemers begeleidt en dat daardoor per werknemer minder kosten worden gemaakt aan begeleiding. In die gevallen zal een aparte beoordeling kunnen worden gedaan van de omvang van de begeleiding.

#### 2. Herziening per 1 januari 2007

UWV heeft de toepassing van het protocol en de aangepaste verantwoordingsystematiek vanaf de introductie laten monitoren zodat snel duidelijk kan worden of het protocol de beoogde effecten heeft en op welke punten eventueel aanpassingen wenselijk zijn.

De monitoring heeft aandachtspunten opgeleverd voor de uitvoering van het protocol maar ook een aantal aandachtspunten met betrekking tot het protocol zelf. De aandachtspunten zijn in een expertmeeting besproken met enkele jobcoachorganisaties en arbeidsdeskundigen. Naar aanleiding van de aandachtspunten en uitkomsten van de expertmeeting is het protocol op diverse

punten aangepast. De herziene versie van het protocol geldt vanaf 1 januari 2007.

Het gaat om de volgende aanpassingen:

- De begeleidingsregimes zijn uitgebreid met een regime zeer licht. Er kunnen in beginsel vier verschillende begeleidingsregimes toegekend worden: een zeer licht, licht, midden en een intensief regime (paragraaf 4).
- De standaardtoekenning voor jonggehandicapten van 15% voor het eerste half jaar PO is vervallen. Zowel voor jonggehandicapten als voor niet-jonggehandicapten is er ook in het eerste half jaar keuze uit de vier begeleidingsregimes van verschillende intensiteit (paragraaf 4).
- In het protocol is opgenomen dat de voorziening PO ook bij proefplaatsing toegekend kan worden en hoe de uitvoering hiervan verloopt (paragraaf 6).
- De procedure rond het verrekenen van langdurig arbeidsverzuim of een voortijdig einde van het dienstverband is verduidelijkt (paragraaf 9).

Naast de herziening van het protocol heeft UWV met behulp van suggesties uit het veld ook de bij het protocol

horende formulieren verbeterd. Deze formulieren zullen per 1 januari 2007 via de UWV-website beschikbaar zijn.

UWV zal ook de herziene versie van het protocol monitoren. Daaruit kan blijken dat nieuwe aanpassingen van het protocol gewenst zijn.

### 3. Doelgroep

Het uitgangspunt van het protocol is de regeling voor de voorziening Persoonlijke Ondersteuning zoals deze per 1-1-2006 in de WIA is ondergebracht. De doelgroep voor de voorziening PO omvat iedereen die van UWV de indicatie Structureel Functioneel Beperkt heeft gekregen en die in verband met de ernst van die beperkingen een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding nodig heeft bij het verrichten van de werkzaamheden verbonden aan zijn functie.

### 4. Begeleidingsintensiteit

De hoeveelheid begeleiding die de cliënt toegekend krijgt, wordt uitgedrukt als percentage van het aantal door de cliënt

te werken uren per kalenderjaar. Het protocol kent in het eerste jaar vier begeleidingsregimes: een zeer licht, licht, midden en intensief regime (zie Tabel 1). In het tweede jaar vallen het zeer lichte en lichte regime samen. In het derde jaar (en verder) komt daar ook het midden regime bij. Na jaar drie blijven de regimes gelijk. De keuze voor een begeleidingsregime bij de aanvraag geeft aan welk verloop van de begeleidingsintensiteit de cliënt naar verwachting nodig heeft. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen dan kan elk half jaar van regime gewisseld worden. Is bijvoorbeeld na twee jaar voor een cliënt die in het midden regime zit de overgang van 5% begeleidingsuren naar 3% begeleidingsuren een stap te ver, dan kan de jobcoach voorstellen over te gaan op het intensieve begeleidingsregime dat in jaar 3 een percentage van 6% kent.

**Tabel 1 Begeleidingsregimes PO**

	Jaar 1		Jaar 2		Jaar 3 (en verder)	
	1 <sup>e</sup> half jaar	2 <sup>e</sup> half jaar				
zeer licht	3%	3%	licht	3%	licht	
licht	6%	6%	(zeer licht/licht)		(zeer licht/licht/midden)	3%
midden	10%	10%	midden	5%		
intensief	15%	15%	intensief	7,5%	intensief	6%

### 5. Uitzonderingen

Het protocol is ontwikkeld om de toekenningsprocedure te stroomlijnen en biedt daarom een kader voor de vaststelling van de omvang van de begeleiding. In voorkomende gevallen kan de AD adviseren om te variëren op de als uitgangspunt gekozen begeleidingsregimes en de omvang van de begeleiding. Dat wil zeggen dat de AD de voorziening kan toekennen in gevallen waar het protocol een afwijzing suggereert, en omgekeerd en ook tot een meer of minder intensieve begeleiding kan komen dan het kader van het protocol aangeeft.

### 6. Proefplaatsing

Proefplaatsing in de zin van art. 37 WIA wordt bij de vergoeding van persoonlijke ondersteuning en de toepassing van het protocol gelijk gesteld met een dienstverband.

Uitgangspunt daarbij is dat het hier gaat om een periode van drie maanden voorafgaand aan een dienstverband voor hetzelfde aantal uren van minimaal drie maanden. Bij de beoordeling van de noodzaak en omvang van de persoonlijke ondersteuning en de toekenning wordt in het protocol uitgegaan van een

periode van zes maanden. Echter de declaratie en de uitbetaling van het voorschot vindt het eerste half jaar in twee delen plaats. De eerste helft aan het begin van de proefperiode, de tweede helft aan het begin van het dienstverband volgend op de proefplaatsing. De betaling van de tweede helft van het voorschot vindt plaats indien de jobcoachorganisatie met een kopie van het arbeidscontract aantoonde dat er een dienstverband voor een gelijk aantal uren als tijdens de proeftijd is aangegaan. Er is geen nieuwe aanvraag of voortgangsrapportage nodig. Indien er na de proefplaatsing wijzingen zijn van het aantal uren of het regime dan vindt er wel een tussentijdse beoordeling plaats. Deze (her)beoordeling leidt dan tot een voortzetting van de jobcoachvoorziening voor de eerste drie maanden van het dienstverband volgens hetzelfde of een ander begeleidingsregime. De jobcoachorganisatie dient in deze situatie voor de tweede periode van drie maanden een nieuwe voorschotnota in waarop UWV betaalt. Voor de verantwoording van en de voortzetting na het eerste half jaar geldt het protocol onverkort.

Als de proefplaatsing niet succesvol is dient de jobcoachorganisatie een eindrapportage in.

### 7. Verantwoordings- en bekostigingssystematiek

Bij de aanvraag van de voorziening PO geeft de jobcoach aan welk begeleidingsregime volgens hem passend is. De AD beoordeelt de aanvraag en het voorstel en bepaalt indien hij de voorziening PO toekent voor het eerste half jaar het begeleidingsregime. Als de AD de indicatie voor de voorziening PO bevestigt maar het door de jobcoachorganisatie voorgestelde begeleidingsregime niet overneemt, zal hij voor een ander begeleidingsregime kiezen.

De toekenning is in beginsel voor onbepaalde tijd. De voorziening PO zou kunnen doorlopen tot de cliënt de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De AD kan echter elke zes maanden adviseren de PO te stoppen.

UWV ontvangt in de laatste maand van het lopende half jaar een verantwoordingsrapportage. In de rapportage geeft de jobcoachorganisatie aan hoeveel contactmomenten er zijn geweest en hoeveel uren de jobcoach de cliënt begeleid heeft. Daarnaast moet in de

rapportage een gestructureerd verslag van de voortgang opgenomen worden, alsmede een geactualiseerd begeleidingsplan. De jobcoach geeft daarbij aan of het eerder gekozen begeleidingsregime nog voldoet en zo nee welk begeleidingsregime hij dan passend acht. Dit voorstel dient in het begeleidingsplan gemotiveerd te worden. UWV heeft voor de rapportage een gestructureerd formulier ontwikkeld.

De jobcoachorganisatie moet ervoor zorgen dat de rapportage vergezeld gaat van een getekende verklaring van de werkgever en een getekende verklaring van de cliënt. De werkgever moet aangeven of de cliënt langer dan een aaneengesloten periode van vier weken niet gewerkt heeft en een oordeel geven over de dienstverlening van de jobcoach. De cliënt wordt gevraagd naar een oordeel over de dienstverlening van de jobcoach. UWV heeft voor deze verklaringen een gestructureerd formulier. Als het oordeel van de werkgever of de cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken.

Op basis van de voortgangsrapportage en de werkgevers- en cliëntverklaringen bepaalt de AD het begeleidingsregime voor het daaropvolgende halfjaar.

UWV stelt de begeleidingsintensiteit steeds vooraf vast. Het vooraf vastgestelde urenbudget wordt in normale gevallen achteraf niet verrekend met het feitelijk ingezette aantal begeleidingsuren. In de praktijk zal het voorkomen dat de werkelijke begeleidingsintensiteit hoger uitvalt. Daartegenover staat dat in

andere gevallen de werkelijke begeleidingsintensiteit achteraf lager zal blijken te zijn.

#### *8. Betaling en Bevoorschotting*

Nadat UWV de beschikking PO heeft afgegeven dient de jobcoachorganisatie een voorschotfactuur in. UWV betaalt vervolgens een voorschot voor een half jaar PO. Achteraf wordt het voorschot niet verrekend met het feitelijk aantal ingezette uren. Van verrekening achteraf is alleen sprake wanneer de cliënt langdurig (meer dan vier weken) niet heeft gewerkt of als de arbeidsovereenkomst voortijdig wordt beëindigd. Zie verder hierna onder 9.

UWV kan (een deel van) het voorschot verrekenen als de jobcoachorganisatie zijn verplichtingen jegens de cliënt niet is nagekomen.

#### *9. Arbeidsverzuim*

Indien de cliënt door ziekte of verlof langer dan een aaneengesloten periode van vier weken niet werkt, wordt het toekende urenbudget PO naar rato gekort.

Indien een cliënt meer dan vier weken niet heeft gewerkt dient de jobcoachorganisatie een creditnota op te stellen, waarin het voorschot naar rato van de niet gewerkte periode verrekend wordt. Als kleinste tijdseenheid voor de naar-rato-formule wordt een week aangehouden. In het geval dat bijvoorbeeld het arbeidscontract van de cliënt na vier maanden ontbonden wordt, leidt dit tot terugvordering van de eenderde van het voorschot.

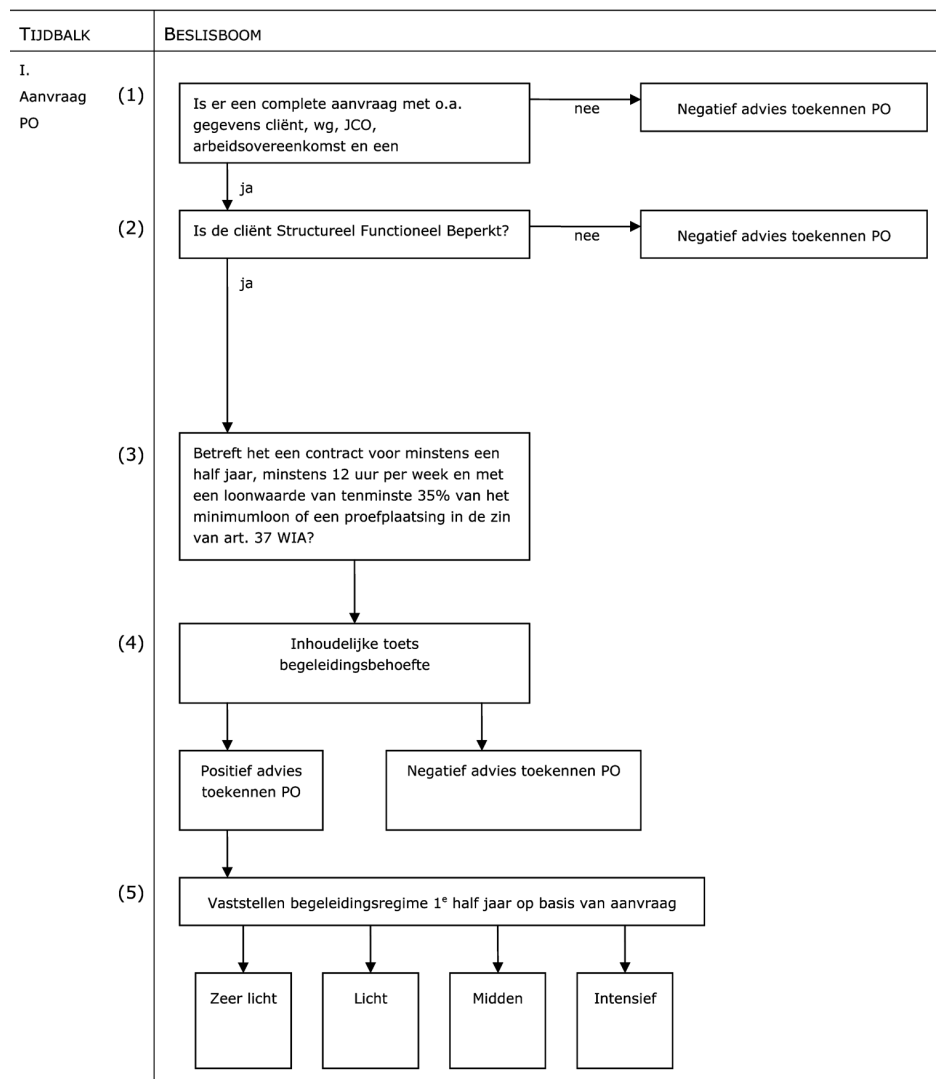
In geval van langdurig ziekteverzuim kan begeleiding gericht op werkhervatting nodig zijn. Deze begeleiding dient (conform uitspraak 23.01.02RSV 2001/75 van de Centrale Raad van Beroep) vergoed te worden. Indien de jobcoachorganisatie aantoonbaar dat er tijdens een ziekteperiode van meer dan vier weken met het oog op de terugkeer op de werkplek in bepaalde weken substantieel gecoacht is, vallen deze weken buiten de verrekening. Bijvoorbeeld: een jobcoach begeleidt met het oog op werkhervatting gedurende de laatste twee weken van de ziekteperiode aantoonbaar een cliënt die acht weken heeft verzuimd. De verrekening beperkt zich in dit geval tot de zes weken waarin niet begeleid is.

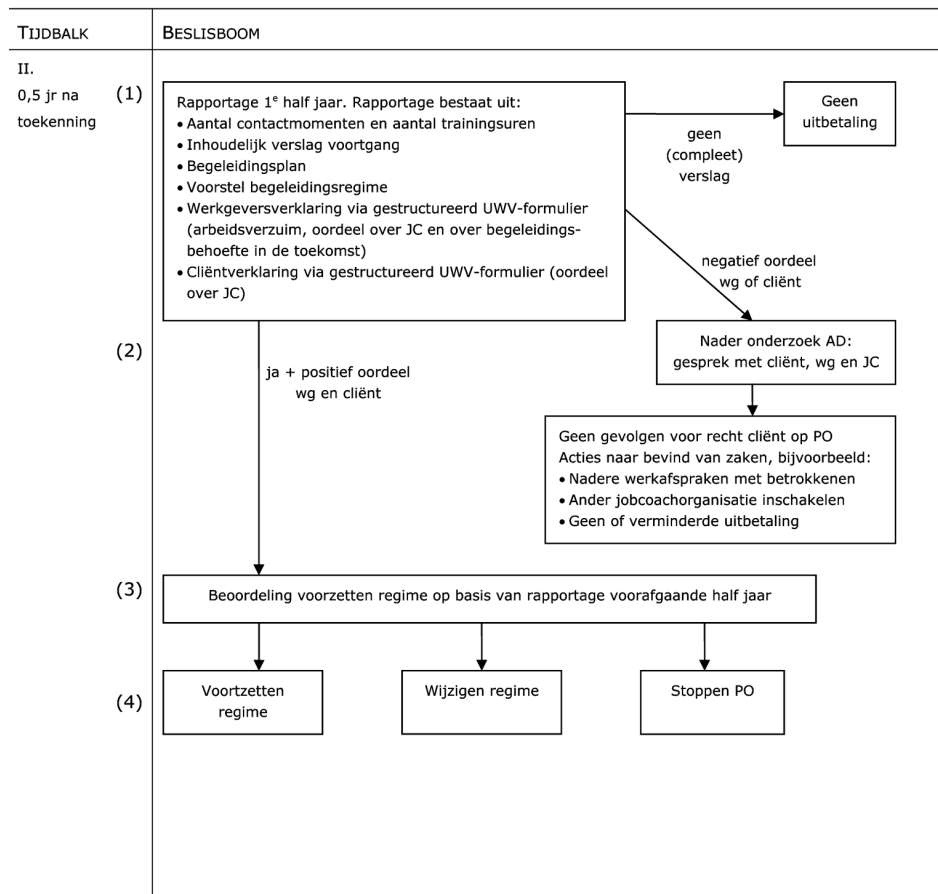
#### *10. Wijziging of beëindiging arbeidsovereenkomst*

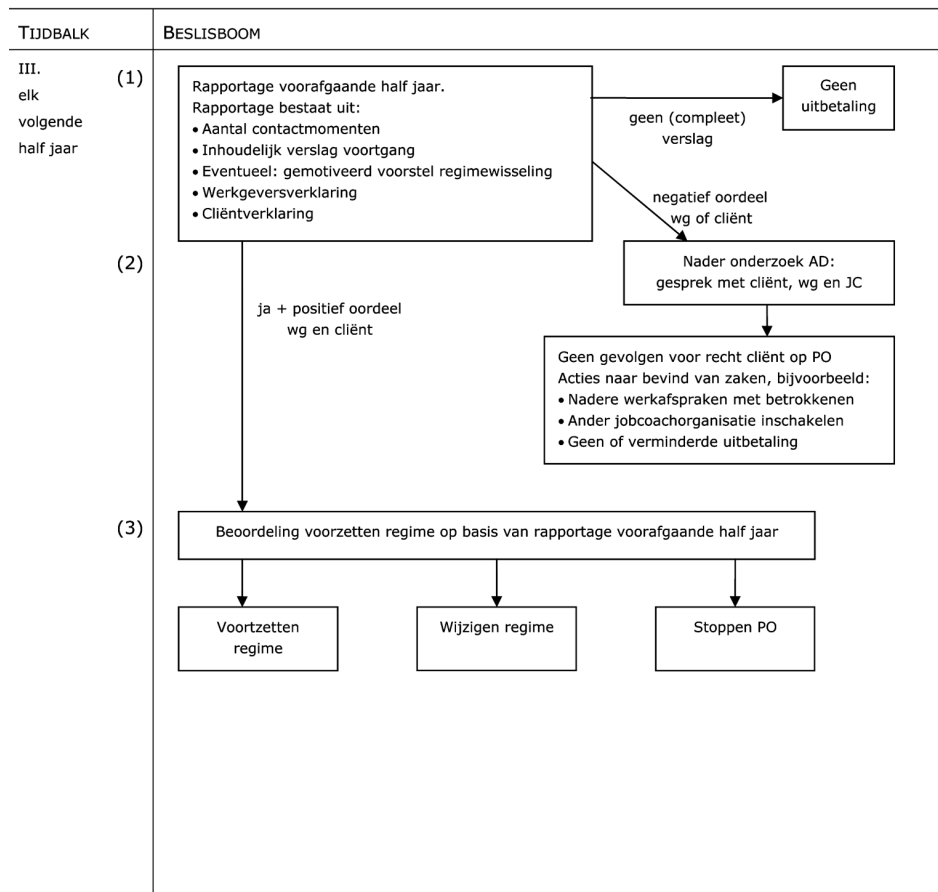
Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, stopt de voorziening PO van rechtswege op de datum einde arbeidsovereenkomst. Het toegekende urenbudget wordt naar rato gekort. De verrekening met het voorschot vindt plaats op de in paragraaf 9 omschreven wijze. Indien de bestaande arbeidsovereenkomst wijzigt moet de toekenning opnieuw overwogen worden. Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst moet PO opnieuw worden toegekend.

Indien de voorziening PO tussentijds beëindigd wordt, dient de jobcoachorganisatie een rapportage op te stellen over het laatste deel van de begeleidingsperiode.

## 11. Tijdbalk en beslisboom







## 12. Nadere toelichting per onderdeel

### I. Aanvraag PO

(1) De aanvraag PO dient de volgende onderdelen te bevatten: gegevens cliënt, werkgever, jobcoachorganisatie, arbeidsovereenkomst en een begeleidingsplan. UWV heeft hier formulieren voor ontwikkeld. Bij de aanvraag geeft de jobcoachorganisatie aan welk begeleidingsregime (zeer licht, licht, midden of intensief) naar verwachting nodig is. (2) Om voor een voorziening vanuit de WIA in aanmerking te komen moet de cliënt structurele functionele beperkingen hebben.

(3) Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst van minstens een half jaar en minstens twaalf uur per week of van een proefplaatsing in de zin van art. 37 WIA. De loonwaarde dient tenminste 35% van het minimumloon te zijn. Voldoet de arbeidsovereenkomst niet aan deze eisen dan kan de AD na een inhoudelijke toets van de begeleidingsbehoefte een positief advies voor het toekennen van PO geven. Een AD kan bijvoorbeeld een positief advies geven wanneer hij verwacht dat het aantal uren op termijn uitgebreid kan worden of de loonwaarde zal toenemen indien een jobcoach de cliënt begeleidt.

(4) De AD toetst de aanvraag PO inhoudelijk. Beoordeeld wordt of in verband met de vastgestelde beperking PO nodig is voor een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding. De AD geeft een positief of een negatief advies voor het toekennen van PO.

(5) De AD stelt op basis van de aanvraag het begeleidingsregime vast. Bij het berekenen van het aantal uren PO gaat UWV uit van 48 werkweken per jaar. Op basis van de hardheidsclausule kunnen eventueel meer uren PO worden aangevraagd en toegekend.

### II. 0,5 jaar na toekenning PO

(1) Na zes maanden moet de jobcoachorganisatie een voortgangsrapportage indienen. De rapportage bevat een gestructureerd verslag van de voortgang opgenomen worden, alsmede een geactualiseerd begeleidingsplan en een voorstel voor het begeleidingsregime bij de voortzetting van de ondersteuning. De rapportage dient vergezeld te gaan van een getekende verklaring van de werkgever en een getekende verklaring van de cliënt.

(2) Als het oordeel van de werkgever of de cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken. De AD handelt vervolgens naar bevind van zaken. Hij maakt bijvoorbeeld nadere

werkafspraken met de betrokkenen, schakelt een andere jobcoachorganisatie in en/of adviseert niet of minder uit te betalen.

(3) De AD weegt op basis van de rapportage of het voorgestelde begeleidingsregime passend is. Het aantal contactmomenten en begeleidingsuren in het voorgaande halfjaar zijn daarbij richtinggevend. De AD stelt het begeleidingsregime in beginsel voor de duur van de voorziening vast. Eventueel kan de AD adviseren PO stop te zetten.

(4) De verwachting is dat ongeveer een derde van de cliënten aanspraak zal kunnen maken op het intensieve begeleidingsregime, eenderde op het midden regime en eenderde op begeleiding conform het zeer lichte en lichte regime. Bij de monitoring van de toepassing van het nieuwe protocol zal worden bekeken of de AD'en de begeleidingsregimes inderdaad volgens dit uitgangspunt vaststellen.

### III. Elk volgende half jaar

(1) Om de zes maanden maakt de jobcoachorganisatie een rapportage over het voorafgaande half jaar. Indien de jobcoachorganisatie vindt dat het gekozen begeleidingsregime niet voldoet, kan het een voorstel indienen voor wisseling van regime.

---

(2) Als het oordeel van de werkgever of cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken en naar bevind van zaken handelen.

(3) De AD beoordeelt op basis van de rapportage of het begeleidingsregime gewijzigd moet worden. Eventueel kan

de AD adviseren PO stop te zetten. Dit advies dient voorzien te zijn van een schriftelijke motivering.