



Wijziging Beleidsregels onderzoek interne jobcoach

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 32b van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Besluit:

ARTIKEL I

Het besluit Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoach wordt als volgt gewijzigd:

A.

In artikel 1 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. In onderdeel d wordt 'artikel 22:2' vervangen door 'artikel 2:22';

b. Er wordt een nieuw onderdeel toegevoegd, luidende:

f. proefplaatsing: onbeloonde werkzaamheden op een proefplaats als bedoeld in artikel 37 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en artikel 2:24 van de Wet Wajong.

B.

In artikel 2 wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

e. de persoon voor wie de subsidie wordt aangevraagd werkzaamheden verricht op basis van proefplaatsing, mits deze proefplaatsing bij dezelfde werkgever direct aansluitend en aantoonbaar wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst als omschreven onder b van dit artikel.

C.

In artikel 3, tweede lid wordt '2012' vervangen door '2012 en 2013'.

D.

In artikel 5, eerste lid worden twee onderdelen toegevoegd, luidende:

c. het middenregime geldt voor de standaard situatie als passend. Alleen in uitzonderingsgevallen kan het intensieve regime worden ingezet;

d. uitgangspunt is dat de begeleiding zo snel mogelijk doch uiterlijk na 3 jaar is afgebouwd. Is direct voorafgaand aan subsidieverlening op grond van dit besluit begeleiding toegekend op grond van artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of artikel 2:22 van de Wet Wajong, dan wordt de periode waarover deze begeleiding is toegekend mede in aanmerking genomen voor de vaststelling van de periode van 3 jaar.

E.

In artikel 6 wordt onder vernummering van de leden 2 tot en met 4 tot leden 3 tot en met 5 een lid toegevoegd, luidende:

2. De werkgever die vanaf 1 januari 2013 deelneemt aan het onderzoek werkt desgevraagd mee aan de ontwikkeling van een digitale verantwoording van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon waarvoor deze werkgever subsidie ontvangt.

F.

Na artikel 6 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

6a. Aanvragen door Wajong georiënteerde werkgevers.

1. Een wajong georiënteerde werkgever is een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft



- met ten minste 6 personen als bedoeld in artikel 1 onder d.
2. Een werkgever als bedoeld in het eerste lid kan voor een subsidie in aanmerking komen indien hij voor al zijn werknemers, voor wie persoonlijke ondersteuning noodzakelijk is, kiest voor deelname aan het onderzoek zoals bedoeld in artikel 1 onderdeel b en de werknemers in staat zijn ten minste 30% van het wettelijk minimumloon te verdienen.
 3. De subsidie kan uitsluitend worden ingezet voor een collectieve vorm van persoonlijke ondersteuning.
 4. De arbeidsdeskundige van UWV stelt per werknemer vast of hij in aanmerking komt voor persoonlijke ondersteuning en stelt daarbij tevens het begeleidingsregime vast. Indien drie begeleidingsjaren zijn verstreken, beoordeelt de arbeidsdeskundige of de werknemer in aanmerking komt voor voortzetting van persoonlijke ondersteuning. Indien de werknemer na drie begeleidingsjaren in aanmerking komt voor voortzetting wordt uitgegaan van persoonlijke ondersteuning volgens het laagste regime.
 5. De arbeidsdeskundige van UWV beoordeelt bij de toekenning van de aanvragen of de interne begeleider, gelet op de bijzonderheden van de werknemers, in staat is collectieve jobcoaching te bieden.
 6. In afwijking van artikel 6, tweede lid wordt de verantwoording op groepsniveau verricht door de werkgever.

G.

In artikel 7 worden de volgende wijzigingen aangebracht

a. In het eerste lid wordt na '31 december 2011' toegevoegd:

en vanaf 1 januari 2013 tot en met 31 december 2013'

b. In het tweede lid wordt '31 december 2012' vervangen door '31 december 2013'.

H.

Het eerste lid van artikel 8 komt te luiden:

1. Het beschikbare subsidiebedrag voor de subsidieperiode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013 bedraagt € 4.3 miljoen.

I.

De toelichting bij artikel 7 wordt vervangen door de toelichting bij artikel I onderdeel G van dit besluit.

J.

De toelichting bij artikel 8 wordt vervangen door de toelichting bij artikel I onderdeel H van dit besluit.

ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2013.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 4 februari 2013

*B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV*



TOELICHTING

Algemeen

Op 1 januari 2011 zijn de Beleidsregels UWV onderzoek interne jobcoach in werking getreden. Het aanmelden voor deelname aan dit onderzoek door werkgevers kon plaatsvinden vanaf 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011. In het uitloopjaar 2012 was het voor de deelnemende werkgevers mogelijk een verlenging aan te vragen voor personen die in dienst waren. Voor nieuw in dienst tredende personen met arbeidsbeperkingen konden deze werkgevers eveneens een aanvraag indienen voor deelname aan het onderzoek.

De door het onderzoeksbureau, als genoemd in lid 4 van artikel 6, in het 4^e kwartaal 2012 opgeleverde eindrapportage geeft aan dat de regeling voor de deelnemende werkgevers toegevoegde waarde heeft. Mogelijk komt er een wettelijke regeling voor de interne jobcoach, waarin de aanbevelingen van het onderzoek worden verwerkt. Om de werkgevers die al meedoen aan het onderzoek interne jobcoach continuïteit te bieden, wordt voor hen het onderzoek interne jobcoach met een 2^e uitloopjaar verlengd. Dat houdt in dat voor deze categorie werkgevers de deelname aan de regeling onder gelijkblijvende voorwaarden doorloopt tot en met 31 december 2013.

Met ingang van 1 januari 2013 bestaat voor 'nieuwe' werkgevers de mogelijkheid om toe te treden tot het onderzoek interne jobcoach. De aanvragen van nieuwe deelnemers aan het onderzoek worden beoordeeld aan de hand van het bestaande beleidskader zoals beschreven in het Protocol Jobcoach, dat te vinden is op www.uwv.nl/zakelijk. Ook zal bij de voortzetting van het onderzoek extra aandacht worden besteed aan de kwaliteitsborging van de interne jobcoach.

Aan zgn. 'wajong georiënteerde werkgevers' wordt de mogelijkheid geboden om op een speciale wijze aan het onderzoek interne jobcoach deel te nemen waarbij collectieve ondersteuning langer dan 3 jaar mogelijk is.

Artikel I

Onderdeel B

Indien een aanvraag wordt ingediend waarbij sprake is van een UWV-proefplaatsing en de werkgever direct aansluitend aan deze proefplaatsing een arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 6 maanden voor ten minste 12 uur per week kan overleggen, kan met terugwerkende kracht ook over de periode van proefplaatsing subsidie worden verleend. De werkgever dient bij het indienen van de aanvraag een kopie van het formulier 'melding proefplaatsing' mee te sturen. Indien UWV de aanvraag voor interne jobcoach voor een proefplaatsing heeft gehonoreerd wordt de subsidie pas betaalbaar gesteld wanneer het aansluitende dienstverband is gerealiseerd en de arbeidsovereenkomst aan UWV wordt overlegd.

Onderdeel C

De verlenging van het onderzoek met een extra jaar impliceert dat de reeds aan het onderzoek deelnemende werkgever die in 2013 blijft meedoen een vervolgaanvraag voor 2013 indient. Nieuwe deelnemers kunnen een aanvraag indienen voor 2013

Onderdeel D

De vergoeding voor de interne jobcoach vindt plaats op basis van het door UWV geïndiceerde begeleidingsregime.

Daarbij gelden de in juli 2011 in het protocol jobcoach opgenomen beperkende maatregelen waarbij in standaardgevallen uitgegaan wordt van het middenregime en een maximale duur van 3 jaar voor de begeleiding. De in de in art 5 lid 2 genoemde bedragen blijven van toepassing. Onderstaande tabel toont de maximale bedragen gerelateerd aan deze begeleidingsregimes.

Vertaling van de begeleidingsregimes naar bedragen zoals genoemd in artikel 5 lid 2.

begeleidingsregimes	Jaar 1 dienstverband	Jaar 2	Jaar 3
zeer licht	€ 1.400,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00
licht	€ 2.700,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00
midden	€ 4.500,00	€ 2.700,00	€ 1.400,00
intensief	€ 6.800,00	€ 4.500,00	€ 2.700,00



De in deze tabel genoemde bedragen zijn inclusief BTW.

Onderdeel E

De verantwoordingsverplichtingen zijn gewijzigd in die zin dat 'nieuwe' werkgevers desgevraagd verplicht zijn mee te werken aan de ontwikkeling van een digitale verantwoording van de activiteiten met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning van de persoon waarvoor de werkgever subsidie ontvangt.

Onderdeel F

Het aangescherpte Protocol Jobcoach kent een maximum begeleidingsduur van 3 jaar. Deze termijn is gekozen omdat is uitgegaan van de doelstelling om in 3 jaar begeleiding te werken aan het zelfstandige uitvoeren van het werk door een wjonger. Alleen in bijzondere situaties kan de (externe) jobcoaching na 3 jaar worden verlengd. Als gevolg van deze maximum duur van begeleiding zijn knelpunten gemeld. In de huidige groep werkende wjongers zitten arbeidsgehandicapten die permanente begeleiding nodig hebben. Er zijn bedrijven opgericht met het expliciete doel te werken met mensen met (specifieke) beperkingen. Bedoelde werkgevers voeren hun bedrijfsactiviteiten uit rond wjongers. Het personeelsbestand van deze werkgevers bestaat voor het overgrote deel uit wjongers. Te denken valt aan jongeren met verstandelijke beperkingen, autisten, mensen met psychische beperkingen en mensen met gedragsstoornissen. In de regeling 'Onderzoek interne jobcoach' wordt dit type werkgevers 'wjong georiënteerde werkgevers' genoemd.

Inmiddels zijn er wjong georiënteerde werkgevers die hebben aangegeven voor de bij hen werkzame wjongers niet zonder een beperkte vorm van permanente jobcoaching te kunnen. Deze werkgevers geven aan dat zij zich genoodzaakt zien het dienstverband van deze wjongers te beperken tot de 3 jaar gerelateerd aan de maximale begeleidingsduur zoals vermeld in het Protocol Jobcoach

Het Onderzoek interne jobcoach is een goed instrument om na te gaan of wjong georiënteerde werkgevers zelf in groepsverband een beperkte vorm van permanente ondersteuning kunnen bieden. Het Onderzoek interne jobcoach is daarom uitgebreid met deze wjong georiënteerde werkgevers. Daarmee kan UWV deze doelgroep en haar kenmerken beter in beeld krijgen en tegelijkertijd nagaan welke vorm van begeleiding toereikend is voor deze wjong georiënteerde werkgevers.

Voor deze werkgevers is het voor 2013 mogelijk deel te nemen aan het 'Onderzoek Interne Jobcoach' onder de aangegeven voorwaarden.

Deze nieuwe variant geldt uitsluitend voor wjong georiënteerde werkgevers.

De wjong georiënteerde werkgever moet in zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel minstens 6 werknemers in dienst hebben die zijn aangewezen op persoonlijke ondersteuning. De werkgever draagt zorg voor de mogelijkheid dat op groepsniveau kan worden gecoacht. Groepscoaching is efficiënter en voordeliger dan de standaard regeling.

De benaming wjong georiënteerde werkgever is overigens niet gekoppeld aan de aard van het werk. De benaming is gekozen omdat het gaat om werkgevers die rond wjongers hun bedrijfsactiviteiten operationaliseren. De werkgever moet daarom aantonen dat het personeelsbestand van zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel voor een significant deel bestaat uit mensen met beperkingen (Wjong, WIA, WAO).

Indien de werkgever kiest voor deelname aan het 'Onderzoek Interne Jobcoach' dan doet deze werkgever dat voor al zijn werknemers die naar het oordeel van UWV zijn aangewezen op persoonlijke ondersteuning. Dat betekent dat nieuw in dienst tredende wjongers ook onder dezelfde regeling vallen.

De werkgever bepaalt zelf of hij de subsidie gebruikt voor de inzet van een interne jobcoach/begeleider, een externe jobcoach of een combinatie van beide. De werkgever kan samenwerken met een jobcoachorganisatie. Bestaande contracten tussen werknemers en jobcoachorganisaties worden daar waar nodig gerespecteerd doch niet verder verlengd (afbouw).

De wjong georiënteerde werkgever kan voor het aanvragen van deze voorziening gebruik maken van een collectieve aanvraag. Werknemers zijn bij deze aanvraag niet verplicht mede te ondertekenen. De noodzaak van de begeleiding van de werknemers van een wjong georiënteerde werkgever wordt vastgesteld volgens de beleidskaders die zijn vastgelegd in het Protocol Jobcoach. Om de coaching ook zinvol en kostenbewust in te zetten moet het gaan om werknemers met beperkingen die ten minste 30% van het wettelijk minimum loon verdienen dan wel voor wie niet meer dan 70% loondispensatie is vastgesteld.

De arbeidsdeskundige van UWV stelt bij de werkgever vast of de werknemer met beperkingen een indicatie heeft voor een jobcoachvoorziening en welk begeleidingsregime nodig is. Anders dan bij de



reguliere werkgever hanteert de arbeidsdeskundige voor de wajong georiënteerde werkgever bij de voortzetting van begeleiding na 3 jaar een zogenaamde 'omgekeerde tenzij beoordeling'. Daarbij is voortzetting volgens het laagste regime standaard, tenzij iemand 'te goed' is voor deze bijzondere werksituatie. Daarbij gaat het in principe om individuele beoordelingen. De verantwoording van de werkgever sluit aan op deze groepsgewijze beoordeling.

De arbeidsdeskundige beoordeelt of de interne jobcoach de kwaliteit heeft om de begeleiding vorm te geven. Bij de wajong georiënteerde werkgevers let de arbeidsdeskundige speciaal op de vorm, de kwaliteit van de collectieve coaching en de duurzaamheid van de arbeid.

Onderdeel G

De toelichting bij artikel 7 wordt vervangen door onderstaande toelichting.

Het onderzoek wordt van 2011 tot en met 2013 uitgevoerd. Alléén in 2011 konden belangstellende werkgevers zich aanmelden voor de regeling. Voor 2012 gold de regeling als uitloopjaar. In het oorspronkelijke uitloopjaar 2012 was het voor nieuwe werkgevers niet mogelijk toe te treden tot het onderzoek. Met ingang van 2013 kunnen 'nieuwe' werkgevers wel aanvragen indienen. Het eerste lid is aangepast om die werkgevers daartoe de mogelijkheid te bieden. Het tweede lid is ook aangepast. Het uitloopjaar voor de verstrekking van de subsidie is gewijzigd in 2013.

Onderdeel H

De toelichting bij artikel 8 wordt vervangen door onderstaande toelichting.

UWV kan indien het in lid 1 van dit artikel genoemde subsidiebedrag wordt bereikt, de toegang tot de subsidieregeling stopzetten en geen nieuwe aanvragen meer in behandeling nemen.

B.J. Bruins

Voorzitter Raad van Bestuur UWV