



## Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

### Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij het beoordelen van personen voor de toepassing van de voorziening persoonlijke ondersteuning, ook wel Jobcoaching genoemd, het Protocol Jobcoach UWV 2019 als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

### Artikel 2

Het Besluit Beleidsregel Protocol UWV Jobcoach 2016, van 5 januari 2016 gepubliceerd in de Staatscourant van 27 januari 2016, nummer 3306, wordt ingetrokken.

### Artikel 3

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 oktober 2019.

### Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019.

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

*Amsterdam, 20 augustus 2019*

*A. Paling*  
*Voorzitter Raad van Bestuur*



## TOELICHTING

De bijlage bij dit besluit bevat de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019, hierna te noemen Protocol Jobcoach. In het Protocol Jobcoach zijn de bepalingen opgenomen met betrekking tot de inzet van de voorziening Jobcoaching. Als een persoon – naar het oordeel van UWV – structureel functionele beperkingen heeft, kan UWV hem de voorziening Jobcoaching toe kennen op grond van artikel 35, lid 2 onderdeel d, WIA of artikel 2:22, lid 2 onderdeel d, Wajong. De voorziening dient dan om het werk mogelijk te maken of te behouden. Jobcoaching heeft tot doel de persoon te ondersteunen bij het verrichten van zijn taken in een dienstbetrekking of op een proefplaats. De Jobcoaching vormt een compensatie voor de beperkingen van de persoon.

### (Interne) Jobcoaching

Is een persoon aangewezen op Jobcoaching, dan bestaat per 1 januari 2015 de mogelijkheid dat:

- a. hij zelf de voorziening eventueel met hulp van een Jobcoachorganisatie aanvraagt, of dat
- b. zijn werkgever subsidie aanvraagt voor Interne Jobcoaching.

#### Ad. a De persoon vraagt zelf jobcoaching aan

In deze situatie maakt de persoon gebruik van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie. Deze Jobcoachorganisatie moet voldoen aan de eisen zoals neergelegd in het Erkennings- en intrekingskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning.

De Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019 bevat de bepalingen waaraan een bedrijf moet voldoen om erkend te worden en te blijven als Jobcoachorganisatie. Daarnaast is in de Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019 opgenomen dat de persoon, de Jobcoachorganisatie en zijn werkgever zich aan het Protocol Jobcoach moeten conformeren.

Vraagt een persoon zelf de voorziening aan, dan moet hij expliciet (door ondertekening van het aanvraagformulier) instemmen met de betrokkenheid van de Jobcoachorganisatie bij de uitvoering van Jobcoaching. Gelijktijdig machtigt hij UWV tot het doen van rechtstreekse betalingen van de vergoeding Jobcoaching aan de Jobcoachorganisatie.

#### Ad. b. De werkgever vraagt subsidie aan voor Interne Jobcoaching.

Vraagt de werkgever subsidie aan voor Interne Jobcoaching dan is de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2019 van toepassing. In deze Beleidsregel staan de bepalingen onder welke voorwaarden UWV Interne Jobcoaching kan toestaan.

### Kader

Wijst UWV de voorziening Jobcoaching toe, dan dienen de persoon, zijn werkgever en de Jobcoachorganisatie zich te conformeren aan het Protocol Jobcoach UWV 2019. Het Protocol Jobcoach UWV 2019 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 bepalingen aangaande de voorziening persoonlijke ondersteuning.

### Wijzigingen

Het Protocol Jobcoach UWV 2019 vervangt het Protocol Jobcoach UWV 2016.

In het Protocol Jobcoach UWV 2019 heeft UWV ten opzichte van het Protocol Jobcoach UWV 2016 een aantal wijzigingen – en daarmee (administratieve) vereenvoudigingen – aangebracht. Hierna zijn de belangrijkste wijzigingen genoemd:

- a) Als de dienstbetrekking is gestart zonder inzet van een Jobcoach, maar tijdens de dienstbetrekking blijkt dat toch Jobcoaching nodig is, dan kan UWV de voorziening toekennen. De dienstbetrekking moet dan wel bij de start voor de duur van minimaal 6 maanden zijn afgesloten. De Jobcoaching kan maximaal 4 weken voor datum ontvangst aanvraag met terugwerkende kracht worden toegekend.



- b) UWV kent per 1 oktober 2019 – onder voorwaarden – ook Jobcoaching toe op min – max arbeids-overeenkomsten.
- c) Het aantal uren Jobcoaching tijdens een proefplaatsing onder het midden regime is verhoogd van 20 naar 25 uur.
- d) Het Protocol Jobcoach UWV 2019 is ontdaan van zoveel als mogelijk procesmatige informatie (er staat bijv. niet langer welke bewijsstukken er als bijlage bij een aanvraag moet worden meege-stuurd).

Daarnaast zijn er kleinere – hoofdzakelijk tekstuele – wijzigingen aangebracht die slechts een verduide-lijking of actualisatie van het Protocol betreffen, maar niet leiden tot een inhoudelijke aanpassing.

Toelichting op de wijzigingen:

Ad a

Een persoon en zijn werkgever kunnen starten met de dienstbetrekking met de verwachting dat de werkzaamheden zonder ondersteuning van een Jobcoach zijn uit te voeren. Niettemin kan (bijv. door een overwachtse omstandigheid) blijken dat toch Jobcoaching nodig is. UWV kan dan Jobcoaching toekennen als het resterende dienstverband nog tenminste 6 maanden duurt. Dit blijkt voor de persoon nadelig uit te werken, waardoor hij verstoken blijft van de noodzakelijke ondersteuning. Zeker in situaties dat het om dienstbetrekkingen van maximaal 6 maanden gaat. Als de dienstbetrekking voor minimaal 6 maanden is aangegaan kan UWV voor de resterende duur, Jobcoaching toekennen. Er geldt echter een terugwerkende kracht tot maximaal 4 weken voor datum ontvangst aanvraag.

Ad b

UWV kent als beleidsuitgangspunt dat op geen enkele min-max overeenkomst geen Jobcoaching wordt verstrekt. Dit geldt ook voor min-max overeenkomsten die voldoen aan de minimum voorwaar-den die aan de inzet van de voorziening zijn gesteld. Denk hierbij aan min- max overeenkomsten voor minimaal 12 uur werken per week. Deze handelwijze past niet (meer) in een flexibele arbeidsmarkt. Als de minimum voorwaarden van de min-max overeenkomst aan de eisen voldoen, dan kan UWV Jobcoaching inzetten. UWV bepaalt het aantal begeleidingsuren op basis van de minimum voorwaar-den.

Ad c

Het aantal Jobcoachuren tijdens een proefplaatsing in het middenregime wordt van 20 uur naar 25 uur opgehoogd. Het blijkt dat de huidige 20 uur in de praktijk onvoldoende is om gedegen ondersteuning te bieden. Het aanleren en inwerken van personen vraagt tijdens een proefplaatsing veel tijd.

Ad d

In een beleidsregel worden in het algemeen geen proces- en administratieve handelingen opgeno-men. In dit kader is deze informatie zo veel als mogelijk uit de beleidsregel geschrapt.

*A. Paling*

*Voorzitter Raad van Bestuur*



## BELEIDSREGEL PROTOCOL JOBCOACH UWV 2019

### INHOUD

|  |    |
|--|----|
| BEGRIPSBEPALINGEN  | 4  |
| HOOFDSTUK 1 – INLEIDING  | 5  |
| HOOFDSTUK 2 – UITGANGSPUNTEN                                   | 6  |
| 2.1. Jobcoaching   | 6  |
| 2.2. Doelgroep   | 6  |
| 2.3. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaatsing           | 6  |
| 2.4. De begeleidingsintensiteit                                | 8  |
| 2.5. Het Jobcoachtarief  | 11 |
| 2.6. Maximale duur van de Jobcoaching                          | 11 |
| 2.7. Toekenningsperiode  | 13 |
| 2.8. De inhoud van de Jobcoaching                              | 14 |
| HOOFDSTUK 3 – DE AANVRAAG EN BEOORDELING                       | 16 |
| 3.1. De aanvraag   | 16 |
| 3.2. Aanvraagtermijn   | 16 |
| 3.3. Beoordeling van de aanvraag                               | 16 |
| 3.4. Beslistermijn   | 17 |
| 3.5. Samenloop aanvraag Interne Jobcoaching en Jobcoaching     | 17 |
| 3.6. Toekennen Jobcoaching                                     | 17 |
| HOOFDSTUK 4 – WIJZIGING, VASTSTELLING EN TERUGVORDERING        | 18 |
| 4.1. Tussentijdse wijziging dienstbetrekking                   | 18 |
| 4.2. Herziening van de beschikking tijdens een Jobcoachperiode | 19 |
| 4.3. Facturatie  | 20 |
| 4.4. Terugvordering  | 20 |
| HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN VAN DE PERSOON                      | 20 |
| 5.1. Informatieplicht  | 20 |

### BEGRIPSBEPALINGEN

*Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019*  
De Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019. Deze Beleidsregel bevat o.a. de erkenningseisen waaraan een organisatie moet voldoen, wil zij erkend worden als Jobcoachorganisatie.

#### *Dienstbetrekking*

Een dienstbetrekking in de zin van artikel 3 ZW/WAO/MW of een op grond van artikel 4 of 5 ZW/WAO/MW daarmee gelijkgestelde arbeidsverhouding.

#### *Interne Jobcoach*

De natuurlijke persoon die door de werkgever wordt ingezet om een persoon bij de uitvoering van zijn werkzaamheden te ondersteunen. De werkgever organiseert de Persoonlijke Ondersteuning van zijn werknemer.

#### *Jobcoach*

De natuurlijke persoon die de persoon met zijn structureel functionele beperking en zijn werkgever coacht.

#### *Jobcoaching*

De voorziening die op grond van artikel 35, lid 2 onderdeel d, WIA of artikel 2:22, lid 2 onderdeel d, Wajong door UWV kan worden toegekend aan een persoon. De voorziening heeft tot doel om de persoon te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken in dienstbetrekking of proefplaatsing, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen. De activiteiten en handelingen die de Jobcoach verricht zijn er op gericht om de persoon zelfstandig(er) zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren.

Maakt de persoon gebruik van een Jobcoach van een Jobcoachorganisatie, dan dient deze Jobcoach ook de werkgever zodanig te coachen, dat de werkgever de begeleiding van hem op zich kan nemen.

#### *Jobcoachorganisatie*

Een rechtspersoon die Persoonlijke Ondersteuning uitvoert op grond van de Beleidsregel erkennings- en intrekingskader persoonlijke ondersteuning UWV 2019.

#### *Jobcoachperiode*

Periode waarin de persoon aanspraak kan maken op begeleiding van een Jobcoach.

Bij de toekenning van Jobcoaching, gaat UWV ervan uit dat een persoon in een periode van 6 maanden maximaal 24 weken feitelijk werkt. Op jaarbasis wordt rekening gehouden met een periode van 4 weken waarin niet wordt gewerkt als gevolg van bijvoorbeeld vakantie.

#### *Jobcoachportaal*

Het door UWV beschikbaar gestelde systeem waarin de Jobcoachorganisatie haar uren registreert en verantwoording aflegt over de verrichte activiteiten en bereikte doelen.



### *Persoon*

Een natuurlijk persoon met structureel functionele beperkingen als bedoeld in artikel 35 WIA of artikel 2:22 van de Wet Wajong. UWV heeft van deze persoon vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18, tweede lid, onder a, van het Reïntegratiebesluit, niet in staat is de hem door de werkgever opgedragen taken te verrichten.

### *Proefplaatsing*

De periode waarin een persoon met behoud van uitkering voor een werkgever onbeloonde werkzaamheden verricht om te kunnen bepalen of hij kan voldoen in zijn beoogde functie in de dienstbetrekking. De werkgever heeft bij aanvang van deze periode schriftelijk de intentie uitgesproken dat hij de persoon direct aansluitend aan zijn proefplaatsing voor minimaal 6 maanden in dienst zal nemen.

### *Reïntegratiebesluit*

Besluit tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende regels met betrekking tot re-integratie.

### *Relevante wetgeving*

WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen

Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten

WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Wsw: Wet sociale werkvoorziening

ZW: Ziektewet

Wet Suwi: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

Inclusief de daarbij behorende onderliggende regelgeving, evenals eventuele nieuwe wetten die geacht worden de bovengenoemde wetten te vervangen.

### *Structureel functionele beperkingen*

Een langdurige ziekte of handicap waarvan UWV heeft vastgesteld dat deze belemmerend werkt in relatie tot werken.

### *UWV*

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Suwi

### *Werkgever*

De rechtspersoon persoon tot wie een of meer natuurlijke personen in dienstbetrekking staan.

## **HOOFDSTUK 1 – INLEIDING**

UWV draagt verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkzoekenden. Het gaat dan om ontslagwerklozen en werkzoekenden met structureel functionele beperkingen. In dat kader heeft UWV onder meer de wettelijke taak om voorzieningen te verstrekken. Deze voorzieningen hebben tot doel om de persoon te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. Als een persoon werkt, bestaat de mogelijkheid dat hij – als gevolg van zijn beperkingen – uitsluitend door inzet van de voorziening Persoonlijke Ondersteuning (beter bekend onder de term Jobcoaching) zijn werkzaamheden kan uitvoeren. Is dit het geval dan bestaat de mogelijkheid dat:

- de persoon zelf een aanvraag doet voor Jobcoaching of
- zijn werkgever subsidie aanvraagt.

Vraagt een persoon de voorziening aan, dan is het Protocol Jobcoach UWV 2019 van toepassing. In dit Protocol is alle relevante informatie opgenomen onder welke voorwaarden UWV Jobcoaching kan toekennen. Het bevat onder andere informatie over de voorwaarden die UWV aan de dienstbetrekking stelt, de maximale duur van de voorziening en de begeleidingsregimes. Is de persoon aangewezen op Jobcoaching, dan kan uitsluitend een door UWV erkende Jobcoachorganisatie de dienstverlening aanbieden.

Het Protocol Jobcoach UWV 2019 kent als ingangsdatum 1 oktober 2019. Het Protocol Jobcoach UWV 2019 vervangt het Protocol Jobcoach UWV 2016 zoals gepubliceerd in de Staatscourant nr. 3306 van 27 januari 2016.

### ***Erkennings- en intrekingskader 2019***

De Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019 bevat informatie onder welke voorwaarde een organisatie als Jobcoachorganisatie door UWV erkend kan worden.

### ***Interne Jobcoach***

Vraagt een werkgever de voorziening Interne Jobcoaching aan, dan is de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 (dat gelijktijdig met de Beleidsregel Protocol Jobcoach 2019 wordt gepubliceerd) van toepassing. Het Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 bevat de bepalingen in geval een werkgever



Interne Jobcoaching voor zijn werknemer wil organiseren. Dit betreft een apart protocol met andere voorwaarden.

## HOOFDSTUK 2 – UITGANGSPUNTEN

### 2.1. Jobcoaching

Persoonlijke Ondersteuning (hierna verder te noemen: Jobcoaching) vindt zijn oorsprong in de methodiek Supported Employment en wordt binnen deze methodiek als volgt gedefinieerd: 'providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market' (EUSE). Essentie is dat het gaat om het geven van werkgerelateerde ondersteuning aan een persoon bij het verrichten van reguliere arbeid, zoals bedoeld in artikel 7:610 e.v. Burgerlijk Wetboek (BW).

De Jobcoach ondersteunt de persoon met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. De Jobcoach begeleidt naast de persoon ook zijn werkgever. Aan het eind van een geslaagde Jobcoaching kan de persoon zelfstandig(er) – zonder inzet van een Jobcoach – zijn werk uitvoeren.

### 2.2. Doelgroep

Voor de toekenning van Jobcoaching is het vereist dat de persoon die de voorziening aanvraagt structureel functionele beperkingen heeft. Deze structureel functionele beperkingen zijn door UWV vastgesteld evenals de noodzaak tot het inzetten van een Jobcoach. De wettelijke grondslag hiervoor is te vinden in artikel 35 WIA en artikel 2:22 Wajong. De regeling over Jobcoaching is nader uitgewerkt in artikel 18 Reïntegratiebesluit.

Is er sprake van structureel functionele beperkingen dan gelden als aanvullende voorwaarden dat:

- de persoon arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten en/of;
- de persoon arbeid tijdens een proefplaatsing verricht of gaat verrichten.

Als een persoon nog niet werkt in dienstbetrekking of tijdens een proefplaatsing, kan UWV uitsluitend de Jobcoaching toekennen als er tussen de persoon en de werkgever bindende afspraken gelden op grond waarvan een dienstbetrekking/proefplaatsing op een zekere datum aanvangt. Voor de inzet van Jobcoaching geldt dat niet de arbeidsmarktpositie bepalend is voor het in aanmerking komen voor Jobcoaching, maar de persoonlijke belemmeringen als gevolg van de structureel functionele beperkingen. De inzet van Jobcoaching strekt dan tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid van een dienstbetrekking of proefplaatsing.

In het geval een persoon nog niet de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, is het eveneens mogelijk dat Jobcoaching wordt toegekend. Dit volgt uit het bepaalde in artikel 35, lid 1, WIA. Voor deze persoon kan uitsluitend Jobcoaching worden ingezet ingeval van een dienstbetrekking. Jongeren, die nog geen 18 jaar zijn, komen namelijk niet in aanmerking voor proefplaatsing (artikel 2:24 Wajong), tenzij een jongere recht heeft op een ZW- WW- of WIA-uitkering.

UWV kan geen Jobcoaching toekennen aan een persoon die:

- werkzaam is of zal zijn als werknemer in de zin van de Wsw. Het gaat hierbij om een werknemer die werkzaam is in een Wsw-dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 Wsw of om een werknemer die begeleid werkzaam is in een dienstbetrekking met een reguliere werkgever als bedoeld in artikel 7 Wsw;
- onder de re-integratieverantwoordelijkheid van het college van B&W valt.<sup>1</sup>

### 2.3. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaatsing

#### 2.3.1. Eisen aan de dienstbetrekking

Behoort een persoon tot de doelgroep – zie paragraaf 2.2. – dan moet de dienstbetrekking aan de volgende drie eisen voldoen:

1. de duur van de dienstbetrekking bedraagt bij de start hiervan ten minste 6 maanden én
2. de persoon werkt in deze dienstbetrekking ten minste 12 uur per week én
3. er is sprake van een loonwaarde van minimaal 35% van het wettelijk minimum(uur)loon.

Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet blijken dat een dienstbetrekking aan bovengenoemde voorwaarden voldoet.

<sup>1</sup> Zie artikel 7, lid 1 aanhef en onderdeel a onder 2, Participatiewet jo artikel 35, lid 4 onderdeel b, WIA.



Voldoet een dienstbetrekking niet aan deze eisen dan kan UWV in een individueel geval – en na een inhoudelijke toets van de begeleidingsbehoefte van de persoon – toch Jobcoaching toekennen. Dit kan als:

- het aantal uren werken < 12 uur per week doch minimaal 8 uur bedraagt én de verwachting is dat het aantal uren werken binnen een jaar kan worden uitgebreid naar de ondergrens van 12 uur per week, en/of
- de loonwaarde < 35%, doch minimaal 20% van het wettelijk minimum(uur)loon bedraagt én de verwachting is dat deze binnen 1 jaar zal toenemen naar de ondergrens van 35% van het wettelijk minimum(uur)loon als de Jobcoach de persoon begeleidt.

UWV hanteert daarom een ondergrens van minimaal 8 uur per week werken en een loonwaarde van minimaal 20% voor toekenning van Jobcoaching. Echter hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat het aantal uren werken en de loonwaarde binnen een jaar worden uitgebreid naar respectievelijk minimaal 12 uur per week werken en tenminste 35% van het wettelijk minimum(uur)loon. Deze laatste grens komt overeen met de laagste grondslag om in aanmerking te komen voor een Wajong-uitkering.

#### Geen Jobcoaching mogelijk

De voornoemde bepalingen sluiten uit dat UWV Jobcoaching toekent in geval van een 0-uren overeenkomst.

Voor dit type overeenkomst geldt dat niet vaststaat of en hoeveel uur de persoon daadwerkelijk zal werken. UWV kan namelijk uitsluitend de voorziening toekennen als bij de aanvraag vaststaat dat de dienstbetrekking tenminste aan de hiervoor vermelde eisen voldoet.

#### **Bijzondere situaties**

##### *Stage- of leerovereenkomst*

In geval van een stage-of leerovereenkomst is het niet mogelijk om Jobcoaching toe te kennen. Aangenomen kan worden dat leerlingen niet in een reële dienstbetrekking werkzaam zijn. Er is immers geen sprake van een arbeidsovereenkomst, indien de verrichte werkzaamheden primair gericht zijn op het vergroten van eigen kennis en op het opdoen van werkervaring en dus niet zo zeer op het verrichten van productieve arbeid.

##### *Uitzendovereenkomst*

Is een persoon op een uitzendovereenkomst werkzaam, dan mag het niet gaan om een uitzendovereenkomst met een uitzendbeding. Dit met het oog op de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een dienstbetrekking met een duur van tenminste 6 maanden. In het geval van een uitzendbeding is de duur van minimaal 6 maanden niet geborgd, omdat de overeenkomst op elk moment kan eindigen.

##### *Arbeidstrainingscentrum*

Het verrichten van werkzaamheden in een arbeidstrainingscentrum komt niet in aanmerking voor Jobcoaching. Deze werkzaamheden zijn niet als productieve arbeid aan te merken. De nadruk ligt hier o.a. op het gewend raken aan een normaal arbeidsritme, het omgaan en samenwerken met collegas en het opdoen van overige vaardigheden die noodzakelijk zijn om binnen een reguliere werkomgeving te kunnen functioneren.

##### *Lopende dienstbetrekking*

In het geval een persoon al in dienst is bij een werkgever, kan het zijn dat gedurende de looptijd van de dienstbetrekking de noodzaak tot het inzetten van een Jobcoach ontstaat. Is dit het geval, dan stelt UWV dezelfde eisen zoals vermeld in paragraaf 2.3. Dit betekent dat UWV beoordeelt of bij de start van de dienstbetrekking deze voor de duur van minimaal 6 maanden is afgesloten. Zie hoofdstuk 4 vanaf welk moment UWV Jobcoaching kan toekennen.

##### *Minimum- maximum overeenkomst*

Een minimum-maximum (min-max) overeenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon de garantie krijgt dat hij het minimum aantal overeengekomen uren kan werken. Over dit aantal minimum aantal uren kan hij ook – in rechte – loon afdwingen bij zijn werkgever. Deze uren worden garantie uren genoemd. De overige uren, tot aan het max aantal uren, zijn te beschouwen als een flexibele schil. Dit betreffen uren op oproepbasis.

UWV kent uitsluitend Jobcoaching toe op een min-max overeenkomst als het minimum aantal te werken uren 12 uur per week bedraagt én de loonwaarde minimaal 35%. UWV berekent het aantal



Jobcoaching op basis van het minimum aantal te werken/gegarandeerde uren. Of als de persoon hiertoe nog niet in staat is, bij 8 uur per week werken en een loonwaarde van 20% (zie paragraaf 2.3.1). Dit laatste onder de voorwaarde dat de persoon binnen 12 maanden in staat zal zijn tenminste 12 uur te werken en een loonwaarde van 35% heeft.

### 2.3.2. Proefplaatsing

Als een persoon bij de werkgever op basis van een proefplaatsing werkzaam is, beschouwt UWV deze proefplaatsing – voor toekenning van de voorziening Jobcoaching – als werken in een dienstbetrekking. Het moet dan wel gaan om proefplaatsing in de zin van artikel 37 WIA, 2.24 Wajong, 3:69 Wajong, 52e ZW, 65g WAO, 67e WAZ of 76a WW. Tijdens een proefplaatsing kan zowel de werkgever als de persoon onderzoeken of de persoon geschikt is voor de functie. De proefplaatsing duurt 2 maanden.<sup>2</sup>

UWV kent uitsluitend in bijzondere situaties aan personen met een ZW-, Wajong-, WAO-, WAZ- of WIA-uitkering een proefplaatsing van meer dan 2 maanden toe. Het gaat dan bijvoorbeeld om een situatie dat een persoon zodanige beperkingen heeft, dat een werkgever binnen 2 maanden niet kan beoordelen of hij geschikt is voor zijn werkzaamheden. De duur van de proefplaatsing dient vooraf bij start van de proefplaatsing te worden afgesproken. Bij ziekte wordt de proefplaatsing verlengd voor de duur van de ziekteperiode.

## 2.4. De begeleidingsintensiteit

### 2.4.1. De begeleidingsregimes bij een dienstbetrekking voor 12 maanden of langer

De omvang van de begeleiding is een percentage van het aantal door de persoon gewerkte uren. UWV onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit een viertal begeleidingsregimes: zeer licht, licht, midden en intensief. De vier begeleidingsregimes kennen ieder een percentage van het aantal gewerkte uren. Dit percentage wordt per jaar afgebouwd. De wettelijke percentages per jaar zijn opgenomen in het Reïntegratiebesluit in artikel 18, lid 2.

UWV gaat ervan uit dat het midden regime als standaard te vergoeden begeleidingsuren voldoende passend is. UWV beoordeelt voor elke persoon of een zeer licht, licht, midden of intensief begeleidingsregime noodzakelijk is. Uitsluitend als de persoonlijke omstandigheden van de persoon daartoe aanleiding geven – dit ter beoordeling aan UWV – kan het intensieve regime worden ingezet.

Het door UWV vastgestelde begeleidingsregime bij de start van de dienstbetrekking geeft aan welk verloop de begeleidingsintensiteit kent. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer passend, dan kan tijdens een Jobcoachperiode van regime gewisseld worden op basis van een daartoe strekkend wijzigingsverzoek en een positieve beschikking van UWV daarop. Zie in dit verband paragraaf 4.1. Daarnaast is het mogelijk om bij een nieuwe aanvraag voor een Jobcoachperiode een verzoek te doen voor een ander regime. De Jobcoachperiode bedraagt in deze situatie altijd 6 maanden.

Het Reïntegratiebesluit kent in het eerste jaar van de dienstbetrekking een wettelijk vastgesteld aantal begeleidingsuren van maximaal 15% van het aantal overeengekomen werkuren toe. In het tweede jaar is dit wettelijk aantal uren gesteld op 7,5% en vanaf het derde jaar op 6%. De geleidelijke afbouw van het aantal begeleidingsuren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de persoon binnen 3 jaar, nadat Jobcoaching is toegekend, geacht wordt zijn werk zelfstandig(er) te kunnen uitvoeren. Kent UWV na het derde jaar opnieuw Jobcoaching toe, dan gaat UWV uit van het laagste percentage in een regime. UWV kent op basis van de begeleidingspercentages een aantal uren Jobcoaching toe. De uren berekent UWV op basis van het aantal te werken uren in een dienstbetrekking.

Tabel 1 Begeleidingsregimes Jobcoaching

| Begeleidingsregimes | Jaar 1 | Jaar 2 | Jaar 3 (en verder) |
|---------------------|--------|--------|--------------------|
| Zeer licht          | 3%     | 3%     | 3%                 |
| Licht               | 6%     | 3%     |                    |
| Midden              | 10%    | 5%     |                    |
| Intensief           | 15%    | 7,5%   | 6%                 |

De toe te kennen percentages begeleidingsuren in het zwaarste begeleidingsregime – te weten intensief – corresponderen met de wettelijke maxima in het Reïntegratiebesluit. In het tweede jaar vallen het zeer lichte en lichte regime samen. In het derde jaar komt het midden regime daarbij. Na

<sup>2</sup> Zie in dit verband de Beleidsregels proefplaatsing UWV 2013 (Staatscourant. 2012/25702).





jaar drie blijven de percentages begeleidingsuren voor de onderscheiden begeleidingsregimes onveranderd.

#### **Voorbeeld 1 – Berekening Jobcoachuren**

De persoon werkt in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt 20 uur per week. In het eerste jaar van zijn dienstbetrekking kan de persoon maximaal  $15\% \times 20 \times 48$  weken = 144 uur Jobcoaching krijgen. In het tweede jaar krijgt de persoon maximaal  $7,5\% \times 20 \times 48$  weken = 72 uur Jobcoaching. In het derde jaar (en eventueel de daarna volgende jaren) maximaal  $6\% \times 20 \times 48$  weken = 57,6 uur. De begeleidingsuren in dit voorbeeld zijn gebaseerd op de wettelijke maximale percentages uit het Reïntegratiebesluit.

#### **Voorbeeld 2 – Afname Jobcoachuren in de loop van de tijd**

De persoon werkt in dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor de duur van 6 maanden. Hij werkt 12 uur per week. Het midden regime geldt als standaard maximaal te vergoeden uren Jobcoaching. Dit regime is passend voor de persoon. In het eerste jaar van zijn dienstbetrekking kan de klant  $10\% \times 12 \times 48$  weken = 57,6 uur Jobcoaching krijgen. In het tweede jaar krijgt de persoon  $5\% = 28,8$  uur. In het derde jaar (en eventueel de daarna volgende jaren)  $3\% = 17,3$  uur.

#### **2.4.2. De begeleidingsregimes bij een dienstbetrekking tot 12 maanden**

In paragraaf 2.4.1. zijn de algemene uitgangspunten beschreven m.b.t. de toewijzing en het verloop van het begeleidingspercentage. Is een persoon werkzaam op een dienstbetrekking met een duur tot 12 maanden of korter, dan volgt UWV dezelfde uitgangspunten. Ook in dit geval vindt afbouw van het begeleidingspercentage plaats. Deze afbouw vindt niet per jaar plaats, maar op het moment dat aan een persoon door zijn werkgever een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt aangeboden. In tabel 2 is voor elk regime de afbouw opgenomen.

De eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever duurt minimaal 6 maanden maar maximaal tot 12 maanden.

Het percentage op de tweede en derde tijdelijke arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever geldt voor de duur van deze tijdelijke overeenkomst. Vanaf de vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst is het laagste percentage van toepassing. UWV wil zo stimuleren dat personen uiteindelijk werkzaam zullen zijn op meer duurzame (> dan één jaar) dienstbetrekkingen.

De keuze voor een begeleidingsregime bij de aanvraag geeft aan welk verloop van de begeleidingsintensiteit de persoon naar verwachting nodig heeft. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen, dan kan per tijdelijke dienstbetrekking van regime gewisseld worden op basis van een daartoe strekkende aanvraag en een positieve beschikking van UWV.

**Tabel 2 Begeleidingsregimes Jobcoaching voor een dienstbetrekking tot 12 maanden**

| Begeleidingsregimes | 1° tijdelijke arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 6 tot 12 maanden | 2° en 3° tijdelijke arbeidsovereenkomst | 4° tijdelijke arbeidsovereenkomst en verder |
|---------------------|--|---|---|
| Zeer licht          | 3%   | 3%                                      | 3%  |
| Licht               | 6%   | 3%                                      |   |
| Midden              | 10%  | 5%                                      |   |
| Intensief           | 15%  | 7,5%                                    | 6%  |

#### **Voorbeeld 3 – Afname Jobcoachuren in de loop van de tijd op arbeidsovereenkomsten tot 12 maanden**

De persoon werkt in dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor de duur van 8 maanden. Hij werkt 12 uur per week. Het midden regime geldt als standaard maximaal te vergoeden uren Jobcoaching. Dit regime is passend voor de persoon. Tijdens dit eerste tijdelijke dienstverband kan de persoon  $10\% \times 12 \times (48:12 \times 8) = 32$  weken = 38,4 uur Jobcoaching krijgen. De werkgever biedt na deze 8 maanden, de persoon een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aan voor 7 maanden. De persoon krijgt op deze tweede tijdelijke overeenkomst  $5\% \times 12 \times (48:12 \times 7) = 28 = 16,8$  uur. Biedt de werkgever de werknemer een derde tijdelijke arbeidsovereenkomst aan van 7 maanden, dan krijgt de persoon tijdens deze overeenkomst opnieuw 16,8 uur Jobcoaching. Mocht er sprake zijn van een vierde arbeidsovereen-



komt van 7 maanden dan krijgt de persoon 3% x 12 x 28 weken = 10,8 uur.

#### **2.4.3. Verlening van een dienstbetrekking met een duur < 12 maanden met een dienstbetrekking met een duur > 12 maanden**

Is een persoon bij een werkgever gestart met een arbeidsovereenkomst tot 12 maanden en krijgt hij op enig moment een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer aangeboden? Op het moment van de aanvang van de dienstbetrekking van minimaal 12 maanden, is tabel 1 van toepassing. De persoon stroomt in, in de Jobcoachperiode die hij reeds ontvangen heeft + 1. Het daarbij behorende percentage van de Jobcoachperiode is dan van toepassing. Vanaf dat moment geldt dat de Jobcoachperiode 6 maanden bedraagt.

#### **Voorbeeld 4 – Van een reeks dienstbetrekkingen met een duur <12 maanden naar een dienstbetrekking met een duur van ≥12 maanden**

De persoon werkt in dienstbetrekking voor bepaalde tijd voor de duur van 8 maanden. Het midden regime is van toepassing. Na deze tijdelijke dienstbetrekking krijgt hij van dezelfde werkgever opnieuw een tijdelijke dienstbetrekking voor 8 maanden aangeboden. De derde arbeidsovereenkomst bij deze werkgever is voor onbepaalde tijd. Voor de toekenning van Jobcoaching start de derde Jobcoachperiode. Nu krijgt de persoon echter voor 6 maanden Jobcoaching toegekend. Het begeleidingspercentage is 5%. Na afloop van deze 6 maanden gaat de persoon – als hij nog steeds Jobcoaching nodig heeft – zijn vierde (Jobcoachperiode 3 + 1) Jobcoachperiode in. Overeenkomstig tabel 1 is het begeleidingspercentage (opnieuw) 5%.

#### **2.4.4. Verlenging van een dienstbetrekking > 12 maanden met een dienstbetrekking < 12 maanden**

Is een persoon bij een werkgever gestart met een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer en krijgt hij op enig moment een overeenkomst tot 12 maanden aangeboden? Op het moment van de aanvang van de dienstbetrekking tot 12 maanden start, is tabel 2 van toepassing. De persoon stroomt in de Jobcoachperiode in die hij reeds ontvangen heeft + 1. Het daarbij behorende percentage van de Jobcoachperiode is dan van toepassing. Gelijktijdig bedraagt de Jobcoachperiode 6 maanden.

#### **Voorbeeld 5 – Van een dienstbetrekking met een duur van ≥12 maanden naar een dienstbetrekking van <12 maanden**

De klant werkt in dienstbetrekking voor de duur van 12 maanden. Het midden regime is van toepassing. Voor het bepalen van de hoogte van het begeleidingspercentage is tabel 1 van toepassing. In deze dienstbetrekking krijgt hij 2 Jobcoachperioden van 6 maanden toegekend. Na deze dienstbetrekking krijgt hij van dezelfde werkgever opnieuw een tijdelijke dienstbetrekking maar nu voor 8 maanden aangeboden. Weliswaar gaat het hier om de tweede arbeidsovereenkomst, maar wel om de derde Jobcoachperiode. Tabel 2 is van toepassing. Tijdens deze derde Jobcoachperiode is het begeleidingspercentage 5%. Na afloop van deze 8 maanden gaat de klant – als hij nog steeds Jobcoaching nodig heeft – zijn vierde Jobcoachperiode in. Als het gaat om opnieuw een tijdelijke arbeidsovereenkomst tot 12 maanden, dan is het begeleidingspercentage conform tabel 2; te weten 3%.

#### **2.4.5. Proefplaatsing**

Ook bij proefplaatsing, wordt een viertal begeleidingsregimes onderscheiden. UWV kent op basis van de begeleidingspercentages tijdens een proefplaatsing een vast aantal uren Jobcoaching toe. Het komt namelijk voor dat de werkgever een proefplaatsing in verband met ziekte verlengt. Om de administratieve last voor zowel de persoon, zijn Jobcoachorganisatie en de werkgever te beperken, is gekozen voor een vast aantal Jobcoachuren tijdens de proefplaatsing. Dit aantal uren is niet voor elk begeleidingsregime gelijk. Wel betreft het een vast aantal uren voor de gehele duur van de proefplaatsing. UWV maakt geen onderscheid of een proefplaatsing 2 maanden dan wel maximaal 6 maanden duurt of tussentijds wordt verlengd. Evenmin maakt UWV onderscheid in het aantal te werken uren op een proefplaatsing. In Tabel 3 is het vaste aantal begeleidingsuren op een proefplaatsing opgenomen.

**Tabel 3** Overzicht vast aantal begeleidingsuren proefplaatsing

| Begeleidingsregime | Aantal uren Jobcoaching |
|--------------------|-------------------------|
| Zeer licht         | 5                       |
| Licht              | 15                      |



| Begeleidingsregime | Aantal uren Jobcoaching |
|--------------------|-------------------------|
| Midden             | 25                      |
| intensief          | 30                      |

### **Voorbeeld 6 – Jobcoachuren tijdens proefplaatsing**

De persoon werkt op een proefplaatsing voor de duur van 2 maanden. Hij is aangewezen op Jobcoaching. UWV kent hem het lichte regime toe. Dit betekent dat de persoon gedurende de gehele proefplaatsing recht heeft op (maximaal) 15 uren Jobcoaching.

Als de duur van de proefplaatsing wordt verlengd met één maand als gevolg van ziekte naar 3 maanden, krijgt de persoon niet meer uren Jobcoaching toegewezen. Het standaard aantal uren Jobcoaching op de proefplaatsing blijft 15 uur.

## **2.5. Het Jobcoachtarief**

Betaling van de begeleidingsuren vindt plaats in overeenstemming met het tarief Besluit UWV Normbedragen Voorzieningen. Het tarief voor Jobcoaching staat hierin onder de code Q1 vermeld. Dit tarief kan periodiek wijzigen. UWV hanteert na wijziging – tenzij anders is bepaald – het dan geldende tarief onder de dan geldende voorwaarden. Het betreft een all-in tarief exclusief BTW waarin o.a. de reiskosten en reistijd zijn opgenomen. Op basis van dit uurtarief vergoedt UWV de activiteiten zoals genoemd onder paragraaf 2.8. van dit Protocol. In deze paragraaf zijn voorbeelden van activiteiten opgenomen, die niet tot Jobcoaching behoren.

## **2.6. Maximale duur van de Jobcoaching**

### **2.6.1. Maximale duur bij een dienstbetrekking**

Uitgangspunt bij Jobcoaching is dat de persoon binnen 3 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching bij een lopende dienstbetrekking geacht wordt zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de Jobcoaching in principe 3 jaar in dezelfde dienstbetrekking bij dezelfde werkgever. Onder een voortdurende dienstbetrekking verstaat UWV dat een persoon met een (of meerdere) onderbreking(en) van maximaal 4 weken voor dezelfde werkgever werkzaam is. Uiteraard stopt de Jobcoaching bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de persoon eindigt. Gedeclareerde uren over een periode na beëindiging van de dienstbetrekking komen niet voor vergoeding in aanmerking.

### **Voorbeeld 7 - Start nieuwe 3-jaars termijn**

De persoon werkt bij werkgever C op arbeidsovereenkomsten voor telkens een jaar. De persoon maakt gebruik van Jobcoaching. Na 2 jaar heeft de werkgever geen werk meer voor de persoon en biedt hem geen nieuwe overeenkomst meer aan. Na 7 maanden neemt hij de persoon weer in dienst voor de periode van 6 maanden. Op dat moment gaat voor de persoon een nieuwe 3-jaars termijn lopen. De onderbreking van de dienstbetrekking duurde namelijk langer dan 4 weken.

### **2.6.2. Maximale duur bij een proefplaatsing**

De Jobcoaching gedurende de proefplaatsing beschouwt UWV als een aparte verstrekingsperiode. Deze verstrekingsperiode wordt niet meegerekend bij het bepalen van de periode van 3 jaar waarover bij dezelfde werkgever Jobcoaching kan worden toegekend. Aan een persoon die eerst werkzaam is op basis van een proefplaatsing alvorens in dienst te treden bij de werkgever, kan dus maximaal voor de duur van 3 jaar plus de duur van de proefplaatsing Jobcoaching worden toegekend.

### **2.6.3. Jobcoaching na 3 jaar**

Zoals aangegeven is uitgangspunt dat de persoon uiterlijk na 3 jaar Jobcoaching in staat wordt geacht zonder ondersteuning zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever de coaching overneemt. Is niettemin direct aansluitend na deze maximale periode van 3 jaar nog Jobcoaching nodig, dan kan de persoon toch Jobcoaching krijgen. UWV maakt daarbij onderscheid in:

- Jobcoaching op structurele basis, en
- Jobcoaching op incidentele basis.



### *Structurele inzet van Jobcoaching*

De persoon onderbouwt waarom de structurele ondersteuning na 3 jaar door een Jobcoach is aangewezen. UWV beoordeelt de noodzaak van de inzet van de Jobcoach. De begeleidingspercentages die UWV toekent voor de 4<sup>e</sup> en de eventueel daarop volgende Jobcoachperioden, staan vermeld in Tabel 1. Uitgangspunt blijft wel dat er gestreefd blijft worden dat de persoon zelfstandig zijn werk doet.

### *Eenmalige incidentele inzet van Jobcoaching*

Heeft de persoon na beëindiging van een Jobcoachperiode tijdens een dienstbetrekking nog wel begeleiding nodig, maar niet meer op structurele basis? Dan kent UWV – eenmalig – nog een vast aantal van 5 uren Jobcoaching aan de persoon toe. Toekenning vindt plaats direct aansluitend aan de beëindiging van de Jobcoachperiode waarin vast is komen te staan, dat de persoon – tijdens de dienstbetrekking – niet meer (op structurele basis) is aangewezen op Jobcoaching.

Deze 5 uur Jobcoaching kan een persoon gebruiken tot uiterlijk een half jaar na beëindiging van de (structurele) Jobcoaching tijdens een dienstbetrekking. Of deze uren ook daadwerkelijk worden gebruikt, is geheel aan en op initiatief van de persoon. De persoon kan de Jobcoachuren inzetten bij bijvoorbeeld calamiteiten en onvoorziene omstandigheden waardoor hij weer behoefte heeft aan tijdelijke ondersteuning. De Jobcoach is dan gericht bezig om de persoon op het omgaan met deze situatie te coachen.

De behoefte van de persoon en zijn werkgever zijn leidend of en op welk moment er een Jobcoach wordt ingezet. De uren die niet zijn besteed, komen na het einde van deze 6 maanden te vervallen. Deze incidentele inzet van in het totaal 5 uur Jobcoaching wordt niet als een aparte Jobcoachperiode aangemerkt.

N.B. Indien de persoon tijdens of na toekenning van de incidentele inzet (weer) tijdens de dienstbetrekking op structurele basis is aangewezen op Jobcoaching, dan dient hij een nieuwe aanvraag in.

### ***Voorbeeld 8 – Jobcoaching op incidentele basis***

#### Situatie a

De persoon werkt in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt op een arbeidsovereenkomst van 18 uur per week. De persoon heeft al 3 jaar Jobcoaching ontvangen. De Jobcoaching eindigt per 1 oktober 2019. Na deze 3 jaar is Jobcoaching op incidentele basis aangewezen. UWV kent de persoon 5 uur Jobcoaching toe die hij kan gebruiken in de periode 1 oktober 2019 tot 1 april 2020.

#### Situatie b

De persoon werkt in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Hij werkt op een arbeidsovereenkomst van 18 uur per week. De persoon heeft 2 jaar Jobcoaching ontvangen. De Jobcoaching eindigt per 1 januari 2019. De persoon kan in principe zelfstandig zijn werkzaamheden uitvoeren. UWV kent de persoon het vaste aantal van 5 uur Jobcoaching toe die hij kan gebruiken in de periode 1 januari 2019 tot 1 juli 2019.

### ***2.6.4. Voorafgaande perioden van Interne Jobcoaching***

In het geval een persoon in zijn dienstbetrekking al eerder gebruik heeft gemaakt van een Interne Jobcoach waarvoor zijn werkgever subsidie heeft verkregen, dan worden de periode waarover subsidie Interne Jobcoach is verstrekt in mindering gebracht op de maximale Jobcoach termijn.

Samenloop met Interne Jobcoaching in dezelfde Jobcoachperiode is niet mogelijk<sup>3</sup>.

### ***Voorbeeld 9 – Voorafgaande perioden Interne Jobcoaching***

Een persoon werkt bij werkgever C in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De persoon heeft al 3 jaar ondersteuning gekregen van een Interne Jobcoach waarvoor werkgever C subsidie heeft ontvangen. Na deze 3 jaar vraagt de persoon zelf Jobcoaching aan. Omdat werkgever C voor deze persoon al 3 jaar subsidie Interne Jobcoaching heeft gekregen, bestaat er in principe geen mogelijkheid meer tot het toekennen van Jobcoaching. Tenzij UWV oordeelt dat ondersteuning door een Jobcoach nog steeds is aangewezen.

<sup>3</sup> Zie in dit verband artikel 12, lid 1 onder d, Reïntegratiebesluit jo art. 18, lid 2 onderdeel d, Reïntegratiebesluit



### 2.6.5. Andere dienstbetrekking

Indien een persoon op enig moment bij een andere werkgever (dezelfde of andersoortige) werkzaamheden gaat verrichten, gaat opnieuw een maximale termijn van drie jaar lopen waarin hij mogelijk in aanmerking komt voor Jobcoaching. UWV neemt de resultaten van de Jobcoaching die bij de voorgaande werkgever zijn behaald, mee in zijn beoordeling.

#### **Voorbeeld 10 – Andere dienstbetrekking**

Een persoon werkt bij werkgever C in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. Deze persoon werkt bijna 3 jaar bij werkgever C. Gedurende deze tijd heeft hij ondersteuning van een Jobcoach gekregen. De persoon krijgt de mogelijkheid om voor werkgever D te gaan werken. Treedt hij in dienst bij werkgever D, dan gaat opnieuw een termijn van maximaal 3 jaar lopen waarin hij gebruik kan maken van Jobcoaching indien de inzet hiervan is aangewezen.

### 2.7. Toekenningsperiode

#### *Dienstverband*

Toekenning van het aantal Jobcoachuren geschiedt per Jobcoachperiode. Afhankelijk van de duur van de dienstbetrekking is dit voor 6 maanden dan wel voor de gehele looptijd van de dienstbetrekking. Zie in dit verband paragraaf 2.4. UWV kan uitsluitend Jobcoaching toekennen tot aan datum einde dienstbetrekking.

Hierbij wordt opgemerkt dat als het om de eerste Jobcoachperiode gaat, de dienstbetrekking de volledige duur van de Jobcoachperiode moet beslaan.

Vraagt de persoon – die op een dienstbetrekking van minimaal 12 maanden werkzaam is – na een eerste Jobcoachperiode opnieuw Jobcoaching aan, dan kent UWV voor 6 maanden Jobcoachuren toe. Een persoon kan in principe voor maximaal 6 Jobcoachperioden (in totaal voor 3 jaar) ondersteuning van een Jobcoach krijgen.

Voor personen die op tijdelijke overeenkomsten tot 12 maanden werkzaam zijn, kunnen eveneens voor maximaal 3 jaar Jobcoaching krijgen. Het aantal Jobcoachperioden is afhankelijk van de duur van de tijdelijke dienstbetrekkingen. Mocht tijdens de dienstbetrekking de termijn van 3 jaar worden bereikt, dan kent UWV toch gedurende de gehele dienstbetrekking Jobcoaching toe.

#### **Voorbeeld 11**

De persoon werkt op tijdelijke dienstverbanden van respectievelijk 7, 8, 8 en 8 maanden (in het totaal 39 maanden). Tijdens de vijfde Jobcoachperiode bereikt de klant de maximale termijn van 3 jaar (te weten 36 maanden). UWV kent – als de persoon daarop is aangewezen – gedurende het gehele tijdelijk dienstverband van 8 maanden Jobcoaching toe. We stoppen dus niet op 36 maanden.

N.B. In dit voorbeeld is geen rekening gehouden met de bepalingen uit de Wet werk en zekerheid.

#### *Proefplaatsing*

Bij proefplaatsing is de periode waarvoor Jobcoaching wordt toegekend gelijk aan de periode van de proefplaatsing.

#### **Voorbeeld 12 – Einde dienstverband tijdens Jobcoachperiode**

Een persoon werkt in op arbeidsovereenkomsten voor telkens een jaar. De persoon heeft Jobcoaching toegekend gekregen. Na 2 jaar heeft de werkgever alleen nog maar werk voor 3 maanden. Opnieuw vraagt de persoon Jobcoaching aan. UWV kent de Jobcoaching voor slechts 3 maanden toe en niet voor een volledige periode van 6 maanden. Zie ook voorbeeld 2 voor een vergelijkbare situatie.

### 2.8. De inhoud van de Jobcoaching

Komt een persoon in aanmerking voor Jobcoaching, dan stelt de Jobcoach – samen met de persoon en zijn werkgever – in het coachingsplan de coachingsdoelen vast. In het matchingsformulier worden de aandachtspunten voor de coaching toegelicht. In het coachingsplan wordt bij de coachingsdoelen uitgelegd welke activiteiten de Jobcoach gaat uitvoeren. Het kan om zowel het behalen van werkdoelen als persoonlijke doelen gaan. Deze persoonlijke doelen zijn te allen tijde direct aan het werk gerelateerd, d.w.z. aan de werkzaamheden die hij uitvoert waarvoor Jobcoaching is toegekend. Hierna



zijn de activiteiten opgesomd die door de Jobcoachorganisatie uitgevoerd moeten kunnen worden. Alleen de opsomming van de activiteiten is niet limitatief:

| Doelen  | Activiteiten   |
|---|--|
| <b>Het introduceren van de persoon</b>  | in het bedrijf<br>in het team (directe collega's)  |
| <b>Structureren van het werk</b>  | adviseren over inrichting werk<br>adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk   |
| <b>Inwerken en trainen van de persoon</b>   | aanleren handelingen<br>trainen benodigde vaardigheden<br>aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)  |
| <b>Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)</b>  | bij de persoon<br>bij de werkgever<br><br>Doorverwijsfunctie/inzet andere hulpstructuren   |
| <b>Begeleiden persoon op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)</b>   | in contact met collega's<br>in contact met leidinggevende<br>bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie<br>bij interne voorlichting / cursussen<br>bij calamiteiten   |
| <b>Begeleiding van de persoon in de thuissituatie voor zover werk gerelateerd (functie van de Jobcoach)</b>                     | als schakel tussen werk persoon en thuissituatie<br><br>Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid   |
| <b>Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de persoon zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.</b> | Bij het aanleren van vaardigheden<br>Bij calamiteiten en in conflictsituaties<br>Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties<br>Bij nieuwe situaties in het werk (reorganisatie, verandering van werkproces)<br>Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de persoon |
| <b>Evaluatie en coördinatie</b>   | Evaluatie van de werkafspraken (tussen persoon en werkgever)<br>Coördinatie van activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever<br>Opstellen verantwoordingsrapportage   |

### Toelichting

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

#### Stimuleren werkhervatting bij langdurige afwezigheid

Jobcoaching is altijd direct gerelateerd aan het feitelijk werken/uitvoeren van de werkzaamheden van de persoon bij een werkgever. Als een persoon ziek of met vakantie is, dan hoeft hij niet begeleid te worden. In het aantal toe te kennen begeleidingsuren is rekening gehouden met een 4-tal weken afwezigheid in verband met vakantie.

Bij een zeer (langdurige) afwezigheid in geval van ziekte of vakantie kan – ondanks dat de persoon niet werkt – er toch sprake zijn van inzet van Jobcoaching. Wordt Jobcoaching ingezet, dan zijn de activiteiten gericht op de werkhervatting. Is de persoon langdurig ziek, dan is de werkgever primair verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding. De Jobcoach kan aanvullend hierop de persoon coachen richting werk. Gelet op de verantwoordelijkheid van de werkgever kan de Jobcoaching uitsluitend na expliciete schriftelijke goedkeuring door UWV worden ingezet. De persoon vraagt hiervoor samen met zijn Jobcoachorganisatie goedkeuring. In de verantwoordingsrapportage geeft de Jobcoachorganisatie aan, dat er sprake is van goedkeuring en welke activiteiten in dit kader zijn uitgevoerd. UWV toetst of de inzet van deze activiteiten heeft plaatsgevonden met het oog op de



terugkeer naar de werkplek en of de omvang van het aantal bestede uren proportioneel is.

#### Begeleiding van de werkgever

Onder begeleiding van de werkgever wordt verstaan dat de Jobcoachorganisatie de directe collega's van de persoon en zijn directe leidinggevende coacht. Dit met het doel dat de werkgever – binnen een periode van maximaal 3 jaar – in staat is de coaching zelf te kunnen uitvoeren.

#### Begeleiding van de persoon in de thuissituatie

Het is mogelijk dat de Jobcoach de persoon in zijn thuissituatie begeleidt. Het moet dan gaan om activiteiten die direct verband houden met zijn werk. Denk daarbij aan voorwaarden scheppen om tijdig op het werk te verschijnen. Het invullen van o.a. belastingpapieren of het aanvragen van zorgtoeslag of begeleiding bij schuldsanering zijn geen activiteiten die hieronder vallen. Deze activiteiten hebben slechts indirect betrekking op de werkzaamheden van de persoon.

#### Evaluatie en coördinatie

Alle uren die een Jobcoachorganisatie maakt, schrijft hij toe aan een of meer van hiervoor genoemde doelen of activiteiten. Een Jobcoachorganisatie verantwoordt zich over zijn activiteiten in de vorm van een verantwoordingsrapportage. In dit kader kan een Jobcoachorganisatie maximaal 2 uur aan het opstellen van de verantwoordingsrapportage besteden. Deze uren verantwoordt hij onder het kopje 'evaluatie en coördinatie'. Schrijft een Jobcoachorganisatie meer uren onder deze rubriek t.b.v. het opstellen van de verantwoordingsrapportage, dan is het aan UWV om te beoordelen of al deze uren geaccepteerd worden.

#### Activiteiten die niet voor vergoeding in aanmerking komen

UWV vergoedt uitsluitend die activiteiten die direct verband houden met de persoonlijke ondersteuning van de persoon bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Dit betekent dat de volgende activiteiten van een Jobcoachorganisatie niet voor vergoeding in aanmerking komen:

1. activiteiten verband houdende met de eigen bedrijfsvoering van de Jobcoachorganisatie (waaronder administratieve werkzaamheden);
2. reistijd van de Jobcoach;
3. overdracht van de persoonsinformatie van de ene naar de andere Jobcoach;
4. (bij)scholing van de Jobcoach;
5. Intervisie (tussen o.a. de Jobcoaches);
6. werkzaamheden die verband houden met het gebruik maken van het Jobcoachportaal;
7. bemiddeling van de persoon naar ander werk.

Deze lijst met activiteiten die niet voor vergoeding in aanmerking komen, is niet limitatief.

#### **De Jobcoachresultaten**

De activiteiten die de Jobcoachorganisatie uitvoert, dienen te resulteren in een van de hiernavolgende resultaten. Met het concreet benoemen van doelen en resultaten beoogt UWV samen met de Jobcoachorganisatie meer inzichtelijk te krijgen of een organisatie voldoende effectief is en daarmee bijdraagt aan de blijvende arbeidsparticipatie van de persoon.

| <b>Jobcoachresultaten</b>   |
|---|
| De persoon is werkzaam zonder begeleiding   |
| De persoon is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een lichter regime                                |
| De persoon is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een gelijkblijvend regime                         |
| De persoon is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een hoger regime                                  |
| De persoon is werkzaam met begeleiding van werkgever onder wiens directe leiding en gezag hij zijn werkzaamheden uitvoert |
| De persoon is niet meer werkzaam  |

## **HOOFDSTUK 3 – DE AANVRAAG EN BEOORDELING**

### **3.1. De aanvraag**

De persoon dient een aanvraag voor Jobcoaching in bij UWV. De persoon kan zich laten bijstaan door



de Jobcoachorganisatie of een functionaris van UWV. De persoon maakt (samen met zijn Jobcoachorganisatie) gebruik van een daartoe bestemd aanvraagformulier dat door UWV beschikbaar is gesteld via het Jobcoachportaal en/of uwv.nl. Op uwv.nl is tevens het inleveradres van het aanvraagformulier vermeld. Bij het aanvraagformulier overlegt de persoon de door UWV gevraagde bijlagen.

#### *Niet complete aanvraag*

Is de aanvraag door UWV niet compleet ontvangen? Dan ontvangt de persoon het verzoek om de ontbrekende gegevens alsnog binnen 2 weken aan te leveren. De beoogde Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze brief. Worden de ontbrekende gegevens niet binnen deze termijn ontvangen – de datum ontvangst van de aanvraag door UWV is leidend – dan neemt UWV binnen 4 weken na het verstrijken van de gegeven termijn een besluit dat de aanvraag niet in behandeling wordt genomen.

### **3.2. Aanvraagtermijn**

De aanvraag met de daarbij behorende bijlagen dienen binnen 4 weken na ingangsdatum van de dienstbetrekking of proefplaatsing dan wel na het einde van een eventueel voorafgaande Jobcoachperiode door UWV te zijn ontvangen. De datum ontvangst van de aanvraag door UWV is leidend.

#### *Lopende dienstbetrekking*

Is een persoon al in dienst bij een werkgever en er ontstaat de noodzaak voor ondersteuning van een Jobcoach, dan dient de persoon zo spoedig mogelijk na constateren hiervan een aanvraag voor Jobcoaching in. De persoon dient er rekening mee te houden dat UWV tot maximaal 4 weken voor datum aanvraag met terugwerkende kracht Jobcoaching kan toekennen. Zie in dit verband ook onder het kopje te laat ontvangen aanvraag.

#### *Te laat ontvangen aanvraag*

Is de aanvraag niet binnen 4 weken na ingangsdatum dienstbetrekking of proefplaatsing ontvangen? Of is de aanvraag niet binnen 4 weken na de einddatum van de voorliggende Jobcoachperiode ontvangen? Dan kent UWV tot maximaal 4 weken voor datum ontvangst van de aanvraag de Jobcoaching toe. De Jobcoachperiode vangt wel aan op datum dienstbetrekking dan wel direct aansluitend aan de einddatum van de voorliggende Jobcoachperiode.

UWV kan deze handelwijze uitsluitend toepassen zonder deugdelijke grondslag voor de te late aanvraag.

#### **Voorbeeld 13 – te laat ontvangen aanvraag**

Een persoon treedt op 1 september 2019 in dienst bij zijn werkgever voor onbepaalde tijd. De persoon vraagt per deze datum Jobcoaching aan. Echter de aanvraag wordt door UWV op 1 november 2019 ontvangen. Omdat het hier om een te laat ontvangen aanvraag gaat, kan UWV niet eerder dan 3 oktober 2019 Jobcoaching toekennen. Het aantal uren wordt berekend over de periode 4 oktober 2019 tot 1 september 2020.

De Jobcoachperiode loopt wel van 1 september 2019 tot 1 september 2020, alleen er worden minder uren Jobcoaching toegekend vanwege de te late aanvraag.

### **3.3. Beoordeling van de aanvraag**

#### *3.3.1. Beoordeling van de eerste aanvraag*

Bij elke (vervolg) aanvraag voor Jobcoaching beoordeelt UWV of aan de voorwaarden voor de Jobcoaching is voldaan. UWV beoordeelt onder andere of:

- de persoon is aangewezen op Jobcoaching;
- de persoon voldoet aan de begripsbepaling van een persoon (zie Begripsbepalingen);
- de dienstbetrekking of proefplaatsing voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in paragraaf 2.3;
- de Jobcoaching de meest passende voorziening is voor een persoon gelet op de structureel functionele beperkingen.

Daarbij bepaalt UWV op basis van de gegevens van de persoon en de aard en de omvang van de werkzaamheden wat de begeleidingsintensiteit is. De mogelijkheid bestaat dat UWV een gesprek met de persoon heeft. Indien UWV de inzet van Jobcoaching van toepassing acht, wordt de duur van de





Jobcoaching bepaald en het aantal Jobcoachuren. Hierbij houdt UWV rekening met de looptijd en omvang van de dienstbetrekking.

### **3.3.2 Beoordeling van een 2<sup>e</sup> en volgende aanvraag**

Indien na een Jobcoachperiode er een 2<sup>e</sup> of volgende aanvraag voor Jobcoaching door de persoon wordt gedaan, neemt UWV bij de beoordeling van de aanvraag de behaalde resultaten in de voorafgaande Jobcoachperiode mee. De volgende situaties kunnen van toepassing zijn bij een 2<sup>e</sup> of volgende aanvraag Jobcoaching:

- in dienstbetrekking/proefplaatsing bij dezelfde werkgever,
- in dienstbetrekking/proefplaatsing bij een nieuwe werkgever,
- in dienstbetrekking/proefplaatsing bij dezelfde werkgever, maar waarbij de werkgever voor de persoon al eerder subsidie heeft verkregen voor Interne Jobcoaching.

Afhankelijk van de situatie van een persoon, beoordeelt UWV of de persoon nog in aanmerking komt voor Jobcoaching en voor welke periode.

### **3.4. Beslistermijn**

Met uitzondering van de situaties als bedoeld in artikel 4:14 en 4:15 Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft UWV binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag de beslissing<sup>4</sup>.

Is verlenging van de beslistermijn voor de aanvraag van Jobcoaching aan de orde, dan verlengt UWV de termijn van 6 weken met de termijn die nodig is voor een zorgvuldig onderzoek naar de feiten en omstandigheden van de persoon. UWV stelt de persoon hiervan tijdig op de hoogte. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van de brief.

### **3.5. Samenloop aanvraag Interne Jobcoaching en Jobcoaching**

In de situatie dat er zowel een aanvraag voor Interne Jobcoach als voor Jobcoaching, uit te voeren door een Jobcoachorganisatie over dezelfde Jobcoachperiode, wordt ontvangen, handelt UWV als volgt.

- Er is al een beslissing genomen op een aanvraag  
In het geval er al een beslissing is genomen op een aanvraag, neemt UWV de aanvraag waarop nog geen beslissing is genomen, niet in behandeling.
- Er is nog geen beslissing genomen op een aanvraag  
Is er nog geen beslissing genomen op een aanvraag, dan neemt UWV uit zorgvuldigheid schriftelijk contact op met de persoon. De subsidieaanvraag van de werkgever heeft daarbij voorrang. De aanvraag van de persoon voor ondersteuning van een Jobcoach door een Jobcoachorganisatie wordt niet in behandeling genomen.

### **3.6. Toekennen Jobcoaching**

Indien UWV beslist dat de persoon in aanmerking komt voor Jobcoaching, dan geeft UWV in de beslissing het begeleidingsregime, het aantal uren Jobcoaching en de duur van de Jobcoachperiode aan. Wijkt de toekenning af van wat door de persoon is aangevraagd, dan zal UWV de afwijkingen ten opzichte van de aanvraag motiveren. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van de beslissing.

## **HOOFDSTUK 4 – WIJZIGING, VASTSTELLING EN TERUGVORDERING**

### **4.1. Tussentijdse wijziging dienstbetrekking**

#### *Termijn indienen wijzigingsverzoek*

Indien de bestaande dienstbetrekking wijzigt, kan dit leiden tot een tussentijdse heroverweging van het aantal toegekende uren Jobcoaching. Hierbij valt te denken aan het feit dat een persoon meer of minder is gaan werken dan wel dat de persoon een intensievere vorm van begeleiding nodig heeft dan is toegekend. De persoon stelt UWV onverwijld – doch uiterlijk binnen een week nadat de wijziging is opgetreden – van de wijziging op de hoogte. Een wijzigingsverzoek kan tot uiterlijk 4 weken voor het einde van een Jobcoachperiode op een dienstbetrekking en een week voor het einde van een proefplaatsing worden ingediend. Wordt een wijzigingsverzoek niet tijdig ontvangen, dan neemt UWV dit verzoek niet in behandeling, voor zover het om een verzoek gaat tot ophoging van het aantal Jobcoachuren.

<sup>4</sup> Op grond van artikel 4:13 Awb neemt UWV binnen maximaal 8 weken na datum aanvraag een beslissing op een aanvraag.



Als een wijzigingsverzoek leidt tot een neerwaartse bijstelling van het aantal Jobcoachuren, dan neemt UWV dit wijzigingsverzoek te allen tijde in behandeling. Zie voor verdere informatie paragraaf 4.2.1.

#### *Incompleet wijzigingsverzoek*

Ontvangt UWV een wijzigingsverzoek tijdig, maar is deze incompleet, dan krijgt de persoon de mogelijkheid om binnen 2 weken de ontbrekende gegevens aan te leveren (zie paragraaf 3.1.). Ontvangt UWV de ontbrekende gegevens niet binnen de gestelde termijn van 2 weken, dan neemt UWV dit verzoek niet in behandeling. In deze situatie trekt UWV met onmiddellijke ingang het recht op Jobcoaching in. UWV kan namelijk geen besluit over het verdere verloop van het recht op Jobcoaching nemen, omdat hiervoor de gegevens ontbreken. Het aantal uren Jobcoaching zal UWV naar rato vaststellen over de periode vanaf datum aanvang van de Jobcoachperiode tot aan de datum waarop het recht op Jobcoaching is ingetrokken.

De persoon maakt gebruik van het formulier dat door UWV op [uwv.nl](http://uwv.nl) beschikbaar wordt gesteld om de wijzigingen door te geven.

#### **Voorbeeld 14**

De persoon heeft een Jobcoachperiode toegekend gekregen van 12 maanden op een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van 1 september 2019 tot 1 september 2020. Hij werkt 20 uur per week. Er is sprake van het lichte regime. Tijdens de Jobcoachperiode treedt er op 1 oktober 2019 in de situatie van de persoon een verslechtering op. Als gevolg hiervan is intensievere begeleiding nodig. De persoon dient dan – samen met de Jobcoachorganisatie – binnen 1 week nadat de verslechtering is ontstaan een wijzigingsverzoek in. Dit wijzigingsverzoek ontvangt UWV uiterlijk op 8 oktober 2019.

#### **Voorbeeld 15**

Net als in voorbeeld 15. Echter de persoon dient pas op 1 november 2019 een wijzigingsverzoek in. De motivatie voor het intensievere regime ontbreekt en deze wordt niet binnen 2 weken aangeleverd. UWV trekt met ingang 15 november 2019 het recht op Jobcoaching in. Het aantal uren over de periode 1 september 2019 tot 15 november 2019 wordt opnieuw berekend en naar beneden bijgesteld.

#### *Beslistermijn UWV*

UWV beslist binnen 6 weken – indien het wijzigingsformulier compleet ingevuld is ingeleverd – op de gewijzigde situatie. Indien het wijzigingsformulier niet compleet ingevuld is ontvangen of er ontbreken bewijsstukken, ontvangt de persoon het verzoek om de ontbrekende gegevens binnen 2 weken alsnog aan te leveren. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze brief. Worden de ontbrekende gegevens binnen deze termijn niet ontvangen – datum dagtekening UWV is leidend – dan neemt UWV het wijzigingsformulier niet in behandeling.

N.B. Het is van belang dat een persoon een wijzigingsverzoek *tijdig* indient, vooral in de situatie dat er een vervolgaanvraag aan de orde is. UWV kan de vervolgaanvraag pas in behandeling nemen als deze compleet is ingediend. Dat wil zeggen inclusief de daarbij behorende bijlagen. Een van de bijlagen betreft de verantwoordingsrapportage over de voorgaande Jobcoachperiode.

#### **Voorbeeld 16**

De persoon heeft een tweede Jobcoachperiode van 12 maanden toegekend gekregen van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. Er is sprake van een wijziging in de situatie van de persoon per 15 augustus 2020 die leidt tot het indienen van een wijzigingsverzoek. Het wijzigingsverzoek wordt op 1 september 2020 door UWV ontvangen. UWV beslist binnen 6 weken op dit verzoek. De persoon ontvangt dus een beslissing op zijn vroegst op 13 oktober 2020, dus na het einde van de Jobcoachperiode.

Per 1 oktober 2020 wil de persoon een aanvraag voor de derde Jobcoachperiode doen. Deze aanvraag dient uiterlijk op 28 oktober 2020 door UWV te zijn ontvangen. De persoon moet zich, samen met zijn Jobcoachorganisatie realiseren, dat hij pas een complete aanvraag kan indienen als ook op het wijzigingsverzoek door UWV is beslist.

## **4.2. Herziening van de beschikking tijdens een Jobcoachperiode**

### **4.2.1. Wijziging leidt tot bijstelling van aantal uren Jobcoaching**

- *Positieve bijstelling*



Heeft een wijziging tot gevolg dat het aantal uren Jobcoaching wordt verhoogd, dan gaat deze wijziging niet eerder in dan maximaal 4 weken voor datum ontvangst van het (complete) wijzigingsformulier. De datum waarop UWV het wijzigingsformulier ontvangt, is leidend. UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

– *Neerwaartse bijstelling*

Heeft een wijziging tot gevolg dat het aantal uren Jobcoaching afneemt, dan past UWV per ingangsdatum van deze wijziging het aantal uren Jobcoaching aan. UWV legt zijn beslissing in een beschikking. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

**Voorbeeld 17**

De persoon zit in zijn derde Jobcoachperiode, op een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De derde Jobcoachperiode loopt van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020. De persoon werkt 20 uur per week. Met ingang van 1 augustus 2019 eindigt de dienstbetrekking onverwacht. Het midden regime is van toepassing. De persoon heeft al 17 uur Jobcoaching gekregen. De persoon heeft echter recht op 5% van 20 uur x 13 weken = 13 uur. Het gestelde onder punt 4.4. is dan van toepassing.

**4.2.2. Neerwaartse bijstelling tijdens eerste Jobcoachperiode**

Is er sprake van een neerwaartse bijstelling van het aantal Jobcoachuren in de *eerste* Jobcoachperiode? Dan zal UWV het totaal aantal Jobcoachuren opnieuw berekenen zoals in paragraaf 4.2.1. is beschreven. We gaan er echter van uit dat een persoon bij de start van de eerste Jobcoachperiode intensiever zal worden begeleid. Daarmee ligt het voor de hand dat bij de start van deze periode verhoudingsgewijs meer Jobcoachuren worden ingezet. Om deze reden verhoogt UWV – na herberekening – het aantal Jobcoachuren met:

- plus 2 uren in geval van het zeer lichte en lichte regime, en
- plus 4 uren in geval van het midden en intensieve regime.

N.B. UWV vergoedt echter nooit meer uren dan het aantal uren waarop de oorspronkelijke beschikking is gebaseerd.

UWV legt zijn beslissing in een beschikking vast. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

**Voorbeeld 18**

De persoon zit in zijn eerste Jobcoachperiode, die start met zijn dienstbetrekking voor 6 maanden. De dienstbetrekking duurt van 1 mei 2019 tot 1 november 2019. De persoon werkt 20 uur per week. Het middenregime is van toepassing. In totaal heeft de persoon  $10\% \times 20 \times 24 = 48$  uur Jobcoaching toegekend gekregen. Met ingang van 1 augustus 2019 eindigt de dienstbetrekking onverwacht. De persoon heeft inmiddels 25 uur Jobcoaching gekregen. De persoon heeft echter recht op 10% van 20 uur x 12 weken = 24 uur. Omdat het om een eerste Jobcoachperiode gaat, heeft de persoon recht op plus 4 uur d.w.z.  $24 \text{ plus } 4 = 28$  uur Jobcoaching.

*Wijzigingsverzoek proefplaatsing*

In geval van een proefplaatsing staat het aantal uren Jobcoaching gedurende de gehele proefplaatsing vast. Als de proefplaatsing langer duurt dan oorspronkelijk was aangegeven of als de persoon meer gaat werken, leidt dit niet tot verhoging van het aantal uren. De persoon moet wel, middels het wijzigingsverzoek voorzieningen doorgeven dat de proefplaatsing naar duur en omvang is gewijzigd. Deze informatie is belangrijk voor het afsluiten van de Jobcoachperiode. Hoewel de omvang van het aantal Jobcoachuren niet wijzigt, wijzigt wel de duur van de proefplaatsing. UWV legt zijn beslissing vast in een beschikking. De Jobcoachorganisatie ontvangt een kopie van deze beschikking.

N.B. Een wijzigingsverzoek kan uitsluitend tijdens een lopende Jobcoachperiode bij dezelfde werkgever worden ingediend. Gaat een persoon tijdens een Jobcoachperiode bij een andere werkgever werken, dan moet de persoon de Jobcoaching opnieuw aanvragen.

**4.3. Facturatie**

De persoon machtigt UWV om de betaling van de voorziening rechtstreeks aan de Jobcoachorganisatie te doen. Dit betekent dat de Jobcoachorganisatie rechtstreeks aan UWV factureert. Deze machtiging ziet er tevens op toe dat UWV te veel gefactureerde uren bij de Jobcoachorganisatie worden teruggevorderd.



---

#### **4.4. Terugvordering**

UWV onderscheidt een tweetal situaties.

1. Er is sprake van een wijzigingsverzoek tijdens een lopende Jobcoachperiode:  
Indien UWV het vastgestelde aantal uren Jobcoaching na een wijzigingsverzoek neerwaarts bijstelt, kan de Jobcoachorganisatie slechts dat aantal uren factureren waarop de persoon – na eventuele herberekening – recht heeft. Heeft de Jobcoachorganisatie al meer uren gefactureerd dan waar de persoon recht op heeft, dan vordert UWV de teveel betaalde uren terug.
2. Onterechte declaratie Jobcoachorganisatie  
Indien blijkt dat de Jobcoachorganisatie binnen het vastgestelde regime te veel heeft gedeclareerd (bijvoorbeeld voor activiteiten die geen Jobcoaching betreffen) of niet overeenkomstig het Erkenningskader heeft gehandeld, dan vordert UWV het teveel betaalde bedrag van de Jobcoachorganisatie terug. Voor de persoon wijzigt het aantal Jobcoachuren niet en ontvangt daarom geen nieuwe beschikking.

N.B. Een Jobcoachorganisatie verhaalt het aantal uren dat hij niet door UWV vergoed krijgt, niet op de persoon. Als een Jobcoachorganisatie dit toch doet, kan dit gevolgen hebben voor zijn erkenning.

### **HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN VAN DE PERSOON**

#### **5.1. Informatieplicht**

De persoon – en/of zijn Jobcoachorganisatie -informereren uit eigen beweging of op verzoek UWV onverwijld – binnen 1 week nadat het feit zich heeft voorgedaan – over alle feiten en omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de Jobcoaching.