



Beleidsregel Protocol Externe Jobcoach UWV 2025

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 Externe Jobcoaching genoemd, het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

De Beleidsregel Protocol UWV Jobcoach 2019, van 20 augustus 2019 gepubliceerd in de Staatscourant van 18 september 2019, nummer 51108, wordt ingetrokken.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2025.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Protocol Externe Jobcoach UWV 2025.

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

Amsterdam, 14 februari 2025

M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur



TOELICHTING

In het Protocol Externe Jobcoach zijn de bepalingen opgenomen met betrekking tot de inzet van de voorziening Jobcoaching. Als een persoon – naar het oordeel van UWV – een structurele functionele beperking 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, Wajong¹.

De voorziening dient dan om het werk mogelijk te maken of te behouden. De jobcoach begeleidt een werknemer met een structurele functionele beperking op de werkvloer en biedt ondersteuning bij het verrichten van zijn taken in dienstbetrekking of op een proefplaats. Jobcoaching heeft tot doel dat de werknemer na de begeleiding zelfstandig kan werken.

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

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

Ad. a De persoon vraagt zelf Externe 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 de Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024. Dit kader bevat de bepalingen waaraan een bedrijf moet voldoen om erkend te worden en te blijven als Jobcoachorganisatie. Daarnaast is in het kader opgenomen dat de Jobcoachorganisatie zich aan het Protocol Externe Jobcoach moeten conformeren.

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 2025 van toepassing. In deze Beleidsregel staan de bepalingen onder welke voorwaarden UWV de subsidie voor Interne Jobcoaching verstrekt.

Kader

Het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 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. Wijst UWV de voorziening Jobcoaching toe, dan dienen de persoon, zijn werkgever en de Jobcoachorganisatie zich te conformeren aan het Protocol Externe Jobcoach.

Wijzigingen

Het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 vervangt het Protocol Jobcoach UWV 2019.

In het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 heeft UWV ten opzichte van het Protocol Jobcoach UWV 2019 een aantal wijzigingen – en daarmee (administratieve) vereenvoudigingen – aangebracht. Hierna zijn de belangrijkste wijzigingen genoemd:

- a) De eisen aan de dienstbetrekking zijn bijgesteld. Vanaf 1 januari 2025 is het mogelijk om Externe Jobcoaching aan te vragen bij een dienstverband van ten minste 3 maanden en ten minste 8 uur per week werken. De loonwaarde-eis vervalt.
- b) Het UWV staat per 1 januari 2025 toe dat de Externe Jobcoach bij een naderend baaneinde uren in mag zetten om de werknemer te begeleiden naar ander werk, mits dit in samenspraak met UWV de passende vervolgstap lijkt voor werknemer. Ook mag de Externe Jobcoach de werknemer ondersteunen bij administratieve taken, zoals bijv. het invullen van het UWV wijzigingsformulier.
- c) Het Protocol Externe Jobcoach is ontdaan van de voorbeelden.

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

¹ Ter verduidelijking: ook werknemers die geen uitkering van UWV ontvangen maar wel een structurele functionele beperking hebben naar oordeel van UWV, kunnen Externe Jobcoaching aanvragen – mits zij niet al onder de Participatiewet vallen.



Toelichting op de wijzigingen:

Ad a

Vanuit de praktijk is een duidelijke wens gebleken om de inzet van Externe Jobcoaching ook mogelijk te maken bij kleinere of kortdurende dienstverbanden dan de dienstbetrekkingseisen die tot 1 januari 2025 golden. Een kortdurend of kleiner dienstverband (in uren) kan namelijk een opstap zijn naar een meer duurzaam dienstverband (in uren of aantal maanden). Door de eisen aan de dienstbetrekking bij te stellen, beoogt UWV om meer cliënten aan het werk helpen.

Ad b

Om de werknemer bij een naderend baaneinde beter te kunnen ondersteunen, is de volgende verruiming in het protocol opgenomen. Zodra duidelijk is dat het dienstverband niet wordt voortgezet, neemt de Externe Jobcoach contact op met UWV om te bespreken wat de passende vervolgstap of dienstverlening is voor de werknemer. Een mogelijke vervolgstap is, naast het borgen van een goede afronding van het huidige dienstverband, dat jobcoachuren besteed kunnen worden om binnen het netwerk te zoeken naar passend ander werk. Ook mag hij de werknemer ondersteunen bij knelpunten die buiten de directe werksituatie liggen, maar wel van invloed zijn op het functioneren van de werknemer in werk of het behouden van werk.

Ad c

Om de leesbaarheid te verbeteren, zijn er in dit protocol (anders dan het vorige protocol) geen voorbeelden opgenomen.

Amsterdam, 14 februari 2025

*M.R.P.M. Camps
Voorzitter Raad van Bestuur*



BELEIDSREGEL PROTOCOL EXTERNE JOBcoach UWV 2025

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	7
2.4. De begeleidingsintensiteit	8
2.5. Het Jobcoachtarief	10
2.6. Maximale duur van de Jobcoaching	10
2.7. Toekenningsperiode	11
2.8. De inhoud van de Jobcoaching	12
HOOFDSTUK 3 – DE AANVRAAG EN BEOORDELING	14
3.1. De aanvraag	14
3.2. Aanvraagtermijn	14
3.3. Beoordeling van de aanvraag	15
3.4. Beslistermijn	15
3.5. Samenloop aanvraag Interne Jobcoaching en Externe Jobcoaching	15
3.6. Toekennen Jobcoaching	16
HOOFDSTUK 4 – WIJZIGING, VASTSTELLING EN TERUGVORDERING	16
4.1. Tussentijdse wijziging dienstbetrekking	16
4.2. Herziening van de beschikking tijdens een Jobcoachperiode	16
4.3. Facturatie	17
4.4. Terugvordering	17
HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN	17
5.1. Informatieplicht	17

BEGRIPSBEPALINGEN

Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024

De Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024 bevat o.a. de erkenningseisen waaraan een organisatie moet voldoen, wil zij erkend worden als Jobcoachorganisatie. Met de Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024 wordt in het kader van het Protocol Externe Jobcoach 2025 gelijkgesteld eventuele beleidsregels die de eerder genoemde beleidsregel in de toekomst vervangen.

Dienstbetrekking

Een dienstbetrekking in de zin van artikel 3 ZW/WAO/WW of een op grond van artikel 4 of 5 ZW/WAO/WW 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 ontvangt van UWV hiervoor een subsidie en 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 Externe Jobcoach van een Jobcoachorganisatie, dan dient deze Externe 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 uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024.

Jobcoachperiode

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

Jobcoachportaal

Het door UWV beschikbaar gestelde systeem waarin de Jobcoachorganisatie haar uren registreert en verantwoording aflegt over de verrichte activiteiten en bereikte doelen. Een Jobcoachorganisatie is verplicht gebruik te maken van dit systeem.

Persoon

Een natuurlijk persoon met een structurele functionele beperking 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 van 2 december 2005 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende regels met betrekking tot re-integratie inclusief de wijzigingsbesluiten.

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.

Structurele functionele beperking

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 natuurlijk persoon of de rechtspersoon tot wie 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 een structurele functionele beperking. 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 Externe Jobcoaching of
- zijn werkgever subsidie aanvraagt voor Interne Jobcoaching.

Vraagt een persoon de voorziening aan, dan is het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 van toepassing. In dit Protocol is alle relevante informatie opgenomen onder welke voorwaarden UWV Externe 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 Externe Jobcoaching, dan kan uitsluitend een door UWV erkende Jobcoachorganisatie de dienstverlening aanbieden.

UWV past het Protocol Externe Jobcoach UWV 2025 per 1 januari 2025 toe.

Erkennings- en intrekkingskader UWV 2024

De Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2024 bevat informatie onder welke voorwaarde een organisatie als Jobcoachorganisatie door UWV erkend kan worden.

Interne Jobcoach

Vraagt een werkgever een subsidie voor de voorziening Interne Jobcoaching aan, dan is de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2025 van toepassing. Het Protocol Interne Jobcoach UWV 2025 bevat de bepalingen in geval een werkgever Interne Jobcoaching voor zijn werknemer wil organiseren en hiervoor subsidie bij UWV aanvraagt. In dit protocol zijn de voorwaarden voor het ontvangen van de subsidie opgenomen.

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.

Vanaf 2.2 zal er verwezen worden naar de Jobcoach of Jobcoaching, waarmee in dit Protocol (de) Externe Jobcoach(ing) bedoeld wordt.

2.2. Doelgroep Externe Jobcoach

Voor de toekenning van Externe Jobcoaching (hierna: Jobcoach) is het vereist dat de persoon die de voorziening aanvraagt een structurele functionele beperking heeft. Deze structurele functionele beperking is door UWV vastgesteld evenals de noodzaak tot het inzetten van een Externe 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 een structurele functionele beperking 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 Jobcoach 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 beperking. 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.²

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 eisen voldoen:

1. de duur van de dienstbetrekking bedraagt bij de start hiervan ten minste 3 maanden én
2. de persoon werkt in deze dienstbetrekking ten minste 8 uur per week

Uit de arbeidsovereenkomst moet blijken dat een dienstbetrekking voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in dit protocol.

Bijzondere situaties

0-uren overeenkomst

De eisen aan de dienstbetrekking sluiten uit dat UWV Jobcoaching toekent in geval van een 0-uren overeenkomst. Voor dit type overeenkomst geldt immers dat vooraf niet vaststaat of en hoeveel uur de persoon daadwerkelijk zal werken en of daarmee aan de gestelde eis van tenminste 8 uur per week werken wordt voldaan.

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 3 maanden. In het geval van een uitzendbeding is de duur van minimaal 3 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. 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

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

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 3 maanden is afgesloten. Zie hoofdstuk 3.2 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 8 uur per week bedraagt. UWV berekent het aantal Jobcoachuren op basis van het minimum aantal te werken/gegarandeerde uren.

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.³

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.

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 maximum 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, zijn werk zelfstandig geacht wordt 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.

³ Zie in dit verband de UWV Beleidsregels inzake proefplaatsing

Tabel 1 Begeleidingsregimes Jobcoaching

Begeleidingsregimes	Jaar 1		Jaar 2		Jaar 3 (en verder)
	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	
Zeer licht	3%	3%	3%	3%	3%
Licht	6%	6%	3%	3%	
Midden	10%	10%	5%	5%	
intensief	15%	15%	7,5%	7,5%	6%

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

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 3 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 ^e tijdelijke arbeidsovereenkomst met een duur van minimaal 3 tot 12 maanden	2 ^e en 3 ^e tijdelijke arbeidsovereenkomst	4 ^e tijdelijke arbeidsovereenkomst en verder
Zeer licht	3%	3%	3%
Licht	6%	3%	
Midden	10%	5%	
intensief	15%	7,5%	6%

2.4.3. Verlenging 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.

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.

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 2 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
Midden	25
intensief	30

2.5. Het Jobcoachtarief

Betaling van de begeleidingsuren vindt plaats in overeenstemming met het tarief in het 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 tevens 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. In principe 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.

2.6.2. Maximale duur bij een proefplaatsing

De Jobcoaching gedurende de proefplaatsing beschouwt UWV als een aparte verstrekkingperiode. Deze verstrekkingperiode 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 na 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 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.

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 van de Interne Jobcoach en de Externe Jobcoach in dezelfde Jobcoachperiode is niet mogelijk⁴.

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.

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 als deze korter is dan 6 maanden. Zie in dit verband paragraaf 2.4. UWV kan uitsluitend Jobcoaching toekennen tot aan datum einde dienstbetrekking.

Na de toekenning van een eerste jobcoachperiode kan verlenging worden aangevraagd met maximaal 6 maanden.

⁴ Zie in dit verband artikel 12, lid 1 onder d, Reïntegratiebesluit jo art. 18, lid 2 onderdeel d, Reïntegratiebesluit



Indien een tijdelijk dienstverband met minder dan 6 maanden wordt verlengd en er wordt opnieuw Jobcoaching aangevraagd dan wordt de jobcoachperiode verlengd voor de duur van deze tijdelijke dienstbetrekking.

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.

Proefplaatsing

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

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.

Zodra duidelijk wordt dat het dienstverband wordt stopgezet, neemt de jobcoach contact op met UWV om te bespreken wat de passende vervolgstap of dienstverlening is voor de werknemer. Naast het borgen van een goede afronding van het huidige dienstverband kunnen uren Jobcoaching besteed worden aan begeleiding van de cliënt naar ander werk, mits dit in samenspraak met UWV de meest passende vervolgstap lijkt. Ook mag de jobcoach de werknemer ondersteunen bij knelpunten die buiten de directe werksituatie liggen, maar wel van invloed zijn op het functioneren van de werknemer in werk.

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

Doelen	Activiteiten
Het introduceren van de persoon	in het bedrijf in het team (directe collega's)
Structureren van het werk	adviseren over inrichting werk adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
Inwerken en trainen van de persoon	aanleren handelingen trainen benodigde vaardigheden aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)	bij de persoon bij de werkgever
	Doorverwijfsfunctie/inzet andere hulpstructuren
Begeleiden persoon op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)	in contact met collega's in contact met leidinggevende bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie bij interne voorlichting / cursussen bij calamiteiten
Begeleiding van de persoon in de thuissituatie voor zover werk gerelateerd (functie van de Jobcoach)	als schakel tussen werk persoon en thuissituatie Stimuleren werkherleving bij langdurige afwezigheid

Doelen	Activiteiten
Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de persoon zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen.	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (reorganisatie, verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de persoon
Evaluatie en coördinatie	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen persoon en werkgever)
	Coördinatie van activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever
	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;

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.

Jobcoachresultaten
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 begeleid naar een andere werkgever en vraagt opnieuw jobcoaching aan
De persoon is begeleid naar een andere werkgever zonder begeleiding

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.

Bij de aanvraag van de voorziening moet de persoon (of de persoon die hem bijstaat of vertegenwoordigt) expliciet (door ondertekening van het aanvraagformulier) instemmen met de betrokkenheid van de beoogde Jobcoachorganisatie bij de uitvoering van Jobcoaching. Gelijktijdig machtigt hij via het aanvraagformulier UWV tot het doen van rechtstreekse betalingen van de vergoeding Jobcoaching aan de beoogde Jobcoachorganisatie.

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 constatering hiervan een aanvraag voor Jobcoaching in. De persoon dient er rekening mee te houden dat UWV tot maximaal 4 weken voor datum van de complete 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 de feitelijke ingangsdatum van de tweede of daaropvolgende Jobcoachperiode.

UWV kan deze handelwijze uitsluitend toepassen met een deugdelijke onderbouwing voor 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 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 Jobcoach de meest passende voorziening is voor een persoon gelet op de structureel functionele beperking.

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^e en volgende aanvraag

Indien na een Jobcoachperiode er een 2^e 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^e of volgende aanvraag Jobcoaching:

- in dienstbetrekking/proefplaatsing bij dezelfde 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 beslissing⁵.

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 Externe Jobcoaching

In de situatie dat er zowel een aanvraag voor Interne Jobcoach als voor Externe Jobcoaching 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 bekijkt UWV samen met werknemer en werkgever welke manier van Jobcoaching (Intern of Extern) het meest passend is voor de situatie

⁵ Op grond van artikel 4:13 Awb neemt UWV binnen maximaal 8 weken na datum aanvraag een beslissing op een aanvraag.

van de werknemer en dus welke aanvraag wordt voortgezet.

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.

De persoon maakt gebruik van het formulier dat door UWV op uwv.nl beschikbaar wordt gesteld om de wijzigingen door te geven.

Beslistermijn UWV

UWV beslist binnen 6 weken – indien het wijzigingsformulier compleet ingevuld is ingeleverd – op de gewijzigde situatie.

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.

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.

Wijzigingsverzoek proefplaatsing

In geval van een proefplaatsing staat het aantal uren Jobcoaching gedurende de gehele proefplaat-

sing 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 Erkenningkader 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

5.1. Informatieplicht

De persoon – en/of zijn Jobcoachorganisatie – informeren 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.