Nadere regels jobcoaching gemeente Emmen 2024

Intitulé

Nadere regels jobcoaching gemeente Emmen 2024

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Emmen,

- Gelet op artikel 29 tot en met 33 van de Re-integratieverordening gemeente Emmen 2023 waarin de gemeenteraad de mogelijkheid geeft nadere regels vast te stellen ten aanzien van de voorziening persoonlijke ondersteuning in de vorm van ‘jobcoaching’;
- Gelet op artikel 3 lid 3 van de Algemene subsidieverordening Emmen 2017.

Overwegende dat het wenselijk is nadere regels vast te stellen ten aanzien van de wijze waarop jobcoaching kan worden aangeboden en ingezet;

Besluit:

Vast te stellen de Nadere regels jobcoaching gemeente Emmen 2024.

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. In deze nadere regels wordt verstaan onder:
   a. Jobcoach: persoon die de jobcoaching uitvoert en daartoe voldoet aan de vereiste kennis en ervaring;
   b. Loonwaardebepaling: het bepalen van de verminderde arbeidscapaciteit van de werknemer;
   c. Werknemer: persoon behorend tot de doelgroep, zoals beschreven in artikel 2 van deze nadere regels, die een dienstverband heeft bij een reguliere werkgever;
   d. Dienstverband: het verrichten van arbeid op basis van een overeenkomst tegen betaling van loon;
   e. Externe jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de gemeente;
   f. Interne jobcoaching: jobcoaching georganiseerd door de werkgever waar de werknemer een dienstverband vervult;
   g. Werkuren: uren dat de werknemer daadwerkelijk werkzaam is, dit aantal kan minder zijn dan het aantal uren dat iemand in dienst is.
2. Alle begrippen die in deze nadere regels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Emmen 2023.

Artikel 2. Doelgroep

1. Tot de doelgroep van deze nadere regels behoren personen als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet en die een loonwaarde hebben van minimaal 30% van het wettelijk minimumloon.
2. In afwijking van lid 1 kunnen tot de doelgroep van deze nadere regels ook behoren personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onder a van de Participatiewet.

Artikel 3. Voorwaarden voor jobcoaching

1. Om in aanmerking te komen voor jobcoaching moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
   a. De werknemer is woonachtig in de gemeente Emmen;
   b. De werknemer heeft een dienstverband voor de duur van minstens zes maanden en voor minimaal 12 uur per week;
   c. Er is sprake van een noodzakelijke situatie. Dit betekent dat zonder jobcoaching de werknemer niet in staat is de werkzaamheden uit te voeren op een wijze zoals is overeengekomen of is vastgesteld tijdens de loonwaardebepaling. Het college kan voor de vaststelling daarvan deskundigenadvies inwinnen.
2. Jobcoaching kan worden toegepast tijdens een proefplaatsingsperiode zoals omschreven in artikel 18 van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Emmen 2023.
3. Jobcoaching kan zowel individueel als in groepsverband plaatsvinden.

Hoofdstuk 2 JOBCOACHING

Artikel 4. Vormen van jobcoaching

1. Er zijn twee manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:
   a. externe jobcoaching; of
   b. interne jobcoaching.
2. Het college besluit in overleg met de werkgever en werknemer welke vorm van jobcoaching wordt ingezet.

Artikel 5. Eisen Jobcoach

1. De **externe jobcoach** voldoet aan de kwaliteitseisen zoals die zijn geformuleerd door het UWV:
   a. HBO-opleiding.
   b. Opleidingsmodule jobcoach.
   c. De organisatie onderschrijft visie en methodiek NOLOC.
2. De **interne jobcoach** voldoet aan de volgende voorwaarden
   a. hij/zij heeft een training gevolgd om werknemers met een beperking te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld HARRIE-training) of heeft via een kenniscentrum de opleiding voor praktijkbegeleider gevolgd.
   b. hij/zij heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies.
   c. hij/zij is vrijgesteld voor een deel van de uren om begeleiding te kunnen geven.

Artikel 6. Duur jobcoaching

1. Het college kent jobcoaching toe steeds met een periode van een half jaar. De totale duur waarin jobcoaching kan worden ingezet is maximaal twee jaar;
2. Voortzetting na elk half jaar vindt plaats nadat:
   a. het voorgaande half jaar is verantwoord (ureninvestering) en geëvalueerd (ontwikkeling leerdoelen);
   b. vastgesteld is dat voorzetting noodzakelijk is.

Artikel 7. Omvang jobcoaching

1. Het college besluit wat de noodzakelijke ureninvestering is na overleg met de jobcoach, de werkgever en de werknemer;
2. Onderscheidenlijk zijn er twee begeleidingsregimes afhankelijk van de verwachte begeleidingsintensiteit van de werknemer:
   a. het lichte regime.
      De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde van meer dan 50% tot 80% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 36 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar nog 18 uren;
   b. het midden regime.
      De persoon heeft een vastgestelde loonwaarde vanaf 30% tot en met 50% van het wettelijk minimumloon. In het eerste jaar kan maximaal 60 uren jobcoaching worden ingezet en in het tweede jaar maximaal 30 uren.
3. Voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college enkel het lichte regime toepast.
4. Gedurende de proefplaatsing wordt de ureninvestering op maximaal 5 uur per maand vastgesteld.

Hoofdstuk 3 De Aanvraag

Artikel 8. De aanvraag

1. De werkgever kan jobcoaching voor een persoon behorende tot de doelgroep aanvragen als de werkgever deze betreffende persoon in dienst heeft of neemt en jobcoaching voor deze persoon noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij het college.
2. De werkgever verstrekt bij de aanvraag, in ieder geval de volgende gegevens:
   a. van de werknemer: naam, adres, woonplaats en Burgerservicenummer;
   b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst waaruit de aard, de duur en de omvang van het dienstverband blijken.
3. De werkgever verstrekt, met in achtneming van lid 2, bij de inzet van interne jobcoaching de volgende gegevens:
   a. naam, adres en plaats van de jobcoach(organisatie);
   b. een afschrift van het jobcoachcertificaat;
   c. een schriftelijke verklaring, ondertekend door de werknemer, inhoudende dat de werknemer zich akkoord verklaart met het verstrekken van zijn/ haar persoonsgegevens en met de jobcoaching waarvoor subsidie wordt gevraagd.
4. Het college is bevoegd ook andere dan, of slechts enkele van, de in het tweede lid genoemde gegevens te verlangen, indien die voor het nemen van een beslissing op de aanvraag noodzakelijk, respectievelijk voldoende, zijn.

Hoofdstuk 4 HOOGTE VERGOEDING JOBCOACHING

Artikel 9. Vergoeding externe jobcoaching

1. Voor externe jobcoaching wordt maximaal het uurtarief vergoed, zoals dat door het UWV is vastgesteld. Dit uurtarief wordt jaarlijks geïndexeerd.
2. Het college stelt voor de externe jobcoaching de vergoeding vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of proefplaatsing aan de hand van een door de externe jobcoach gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 10. Subsidie interne jobcoaching

1. De vergoeding die wordt verstrekt voor interne jobcoaching wordt aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21 lid 1 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Het college kent een subsidie toe voor interne jobcoaching op basis van de bedragen die het UWV hanteert. Hierbij wordt rekening gehouden met artikel 7 van deze nadere regels. Deze bedragen zijn te vinden op de website van het UWV.
3. Het UWV indexeert deze bedragen elk jaar. Het college volgt deze geïndexeerde bedragen.
4. De werkgever moet aantonen dat de jobcoach:
   a. Voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen. Deze uren moeten in redelijke verhouding staan tot wat er aan ondersteuning nodig is.
   b. Een trainging/opleiding succesvol heeft afgerond om werknemers met een structureel functionele beperking te begeleiden op de werkplek.
5. Het college stelt voor de interne jobcoaching de definitieve subsidie vast op basis van de feitelijke duur van het dienstverband of proefplaatsing. Dit doet het college aan de hand van een door de werkgever gegeven financiële en inhoudelijke verantwoording.

Artikel 11. Verantwoording

1. Uit de inhoudelijke verantwoording dient in ieder geval te blijken op welke wijze de externe of interne jobcoach begeleiding heeft geboden in het werkproces om de gestelde (leer)doelen van de persoon te bereiken.

Hoofdstuk 5 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 12. Citeertitel

1. Dit besluit kan worden aangehaald als “Nadere regels jobcoaching gemeente Emmen 2024”.

Artikel 13. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt inwerking op de dag na publicatie en werkt terug tot 1 juli 2023.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Emmen, gehouden op 12 november 2024.

Toelichting

Algemeen

De voorziening jobcoaching is één van de re-integratievoorzieningen die een gemeente kan inzetten om een persoon te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling. In dit document worden op grond van artikel 33 jo artikel 40 Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Emmen 2023 nadere regels gesteld voor de verstrekking van deze voorziening door het college.

Het college ziet jobcoaching als een belangrijk instrument om mensen aan het werk te helpen. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een arbeidsbeperking.

Sommige personen hebben jobcoaching nodig om betaald werk te kunnen verrichten op de reguliere arbeidsmarkt. Daarnaast hebben sommige personen extra begeleiding nodig om goed te kunnen functioneren op de werkvloer. Als een persoon behorende tot de doelgroep zonder jobcoaching de functie waarvoor de betreffende persoon is aangesteld of gaat uitoefenen niet kan uitvoeren, kan het college besluiten om ten behoeve van deze persoon de werkgever jobcoaching toe te kennen. Het doel van deze ondersteuning is te bereiken dat de betreffende persoon na maximaal twee jaren de functie geheel zelfstandig kan uitoefenen. Op welke wijze de jobcoaching vorm gegeven wordt dient per individu bekeken te worden. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken voor de functie waarvoor een persoon is aangesteld of het begeleiden van personen op de werkvloer (door middel van het periodiek voeren van gesprekken over knelpunten).

De inzet van jobcoaching vergroot de kans op een duurzaam dienstverband.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begripsomschrijving

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 2.

Personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet zijn niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Naast het inzetten van loonkostensubsidie vergroot het aanbieden van jobcoaching de kans dat de betreffende persoon zijn functie naar behoren kan uitvoeren en daarmee de kans op een duurzaam dienstverband aanzienlijk. Voor een werkgever wordt het bij dergelijke omstandigheden ook aantrekkelijker om een persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie een baan aan te bieden.

Niet alleen personen behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie kunnen baat hebben bij jobcoaching. Dit geldt voor de brede doelgroep. Als een persoon bijvoorbeeld langdurig ziek is geweest en met tijdelijke jobcoaching weer op redelijk korte termijn went aan het arbeidsritme, het inwerkproces verkort, of door een persoonlijk trainingsprogramma het werk leert, is zowel de betreffende persoon als de werkgever hierbij gebaat.

Artikel 3.

Bij de beoordeling of het college het noodzakelijk acht of een werkgever ten behoeve van een persoon behorende tot de doelgroep voor jobcoaching in aanmerking komt dienen diverse factoren te worden meegewogen. Per individu dient hiertoe een oordeel te worden geveld.

Er is sprake van een noodzakelijke situatie als de betreffende persoon zonder jobcoaching niet in staat is om de vereiste werkzaamheden te kunnen verrichten. In beginsel wordt de noodzakelijkheid van de jobcoaching van de betreffende persoon in samenspraak beoordeeld door de werkgever en het college. Het college kan bijvoorbeeld bij onduidelijkheid of onenigheid tussen het college en de betreffende werkgever voor de beoordeling of jobcoaching noodzakelijk is deskundigenadvies inwinnen. De bepalingen over het deskundigenadvies van de Algemene wet bestuursrecht (afdeling 3.3 - Advisering) zijn hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4.

Lid 1 onder a
Externe jobcoaching
Met externe jobcoaching wordt jobcoaching bedoeld die wordt georganiseerd vanuit het college. Een andere partij dan de werkgever wordt ingezet om de jobcoaching vorm te geven.

Lid 1 onder b
Interne jobcoaching
Met interne jobcoaching wordt jobcoaching bedoeld die georganiseerd wordt door de werkgever. De werkgever heeft de mogelijkheid om intern iemand aan te stellen en tijd beschikbaar te stellen om de betreffende werknemer te begeleiden, of iemand van extern aan te stellen deze begeleiding van de betreffende werknemer op zich te nemen.

Artikel 5.

Aangezien het van belang is dat de betreffende persoon groeit in zijn ontwikkeling is het van belang dat deze persoon kwalitatief goede ondersteuning krijgt. In dit artikel zijn om deze reden kwaliteitseisen gesteld aan de jobcoach, om de kwaliteit van de jobcoaching te borgen.

Artikel 6.

Het uitgangspunt is dat jobcoaching van tijdelijke aard is. Het doel is dat de persoon na afloop van de jobcoaching zelfstandig kan functioneren. Om die reden wordt elk half jaar de voortgang besproken en de voorafgaande periode geëvalueerd. Mocht na afloop van jobcoaching meer structurele begeleiding nodig zijn dan is het aan de werkgever om hierin te voorzien.

Artikel 7.

In dit artikel is vastgesteld dat de maximale omvang van de jobcoaching is vastgesteld op basis van de loonwaarde. Zolang het regime nog niet is bepaald (forfaitaire periode) stellen we de omvang van de jobcoaching vast aan de hand van het midden-regime.

Lid 3 geeft aan dat voor personen genoemd in artikel 2 lid 2 van deze nadere regels geldt dat het college enkel het lichte regime toepast. Een werknemer die niet tot de doelgroep als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder e van de Participatiewet behoort is in staat het wettelijk minimumloon per uur te verdienen. Ondanks dat de werknemer wel in staat is het wettelijk minimumloon per uur te verdienen, kan de situatie zich voordoen dat de werknemer wegens omstandigheden begeleiding nodig heeft om zelfstandig de functie uit te kunnen oefenen. Om die reden is er voor gekozen het lichte regime aan jobcoaching ook voor deze doelgroep open te stellen. Als een werknemer bijvoorbeeld lange tijd werkloos is geweest, kan het voor deze werknemer aan het begin van het dienstverband ‘wennen’ zijn weer aan het werk te zijn. De jobcoaching die voor deze werknemer noodzakelijk is kan bijvoorbeeld extra hulp bij het inwerken zijn, of het periodiek voeren van gesprekken met de werknemer. Per individu dient beoordeeld te worden op welke wijze de jobcoaching vorm gegeven dient te worden.

Artikel 8.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 9.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10.

Wanneer een werkgever interne jobcoaching wordt toegekend ontvangt de werkgever een financiële bijdrage, aldus lid 1. Deze financiële bijdrage wordt aangemerkt als subsidie. Dit heeft tot gevolg dat de bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht over subsidie (titel 4.2) van toepassing zijn.

In lid 2 worden de maximaal te ontvangen subsidiebedragen genoemd per jaar. Lid 2 verwijst naar artikel 7, omdat een relatie bestaat tussen het bedrag dat wordt gesubsidieerd en het aantal uren jobcoaching wat daarmee dient te worden verricht.

Bijvoorbeeld:
als een werknemer een loonwaarde heeft van 60% is sprake van het lichte regime (artikel 8 lid 2 onder a). De tabel in artikel 10 lid 2 geeft aan hoeveel de maximale subsidie het eerste jaar bedraagt voor het lichte regime. In dit voorbeeld betekent dit dat met in achtneming van artikel 7 maximaal 30 uren jobcoaching kunnen worden verstrekt.
Indien in overleg wordt vastgesteld dat bijvoorbeeld 18 uren jobcoaching nodig zijn wordt het maximale bedrag: 18/30 x € 3.030,37 = **€ 1.818,42**

Deze werkwijze zorgt ervoor dat gelijkheid wordt bereikt in de wijze waarop jobcoaching plaatsvindt. Als een werknemer het eerste jaar tot het lichte regime behoort en na één jaar bij het opnieuw toekennen van jobcoaching tot het midden regime is gaan behoren, betekent dit dat de werkgever ten behoeve van de werknemer voor het tweede jaar hetzelfde bedrag toegekend krijgt, volgend uit de tabel in lid 2.

Aan de subsidieverstrekking zijn in artikel 10 lid 4 voorwaarden gesteld aan de jobcoaching georganiseerd vanuit de werkgever. Bij een met succes afgeronde training/opleiding voor het begeleiden van werknemers met een structureel functionele beperking op de werkvloer kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de training praktijkopleider plus.

Lid 5 voorziet in de vaststelling van de definitieve subsidie ingeval de werkgever zelf de jobcoaching organiseert (interne jobcoaching). Tussen het college en de werkgever is in dat geval namelijk een subsidierelatie ontstaan.

Artikel 11.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 12.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 13.

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.