STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 51100
18 september 2019

Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij het beoordelen van aanvragen voor subsidieverstrekking Interne Jobcoaching door werkgevers het Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

De Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 ((Staatscourant nummer 36771 van 9 december 2014) wordt ingetrokken.

Artikel 3

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

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Protocol Interne 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

PROTOCOL INTERNE JOBCOACH UWV 2019

INHOUD

BEGRIPSBEPALINGEN 2
HOOFDSTUK 1 – INLEIDING 3
HOOFSTUK 2 – UITGANGSPUNTEN 3
2.1. Jobcoaching 3
2.2. Doelgroep 3
2.3. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaats 4
2.3.1. Eisen aan de dienstbetrekking 4
2.4. De begeleidingsintensiteit 6
2.5. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaats 6
2.6. Maximale duur van de subsidie Interne Jobcoaching 7
2.7. Toekenningsperiode 8
2.8. Kwaliteit Interne Jobcoach 8
HOOFDSTUK 3 DE SUBSIDIEAANVRAAG EN BEOORDELING 8
3.1. Aanvraagformulier 8
3.2. Aanvraagtermijn 9
3.3. Beoordeling van de aanvraag 9
3.4. Beslistermijn 10
3.5. Samenloop aanvraag subsidie Interne Jobcoaching en Jobcoaching 10
3.6. Subsidieverlening 10
HOOFDSTUK 4 WIJZIGING, SUBSIDIEVASTSTELLING EN TERUGVORDERING 11
4.1. Tussentijdse wijziging 11
4.2. Subsidievaststelling 11
4.3. Terugvordering 12
HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 12
5.1. Conformiteit 12
5.2. Informatieplicht 12
HOOFDSTUK 6 WAJONG GEORIENTEERDE WERKGEVERS 12

BEGRIPSBEPALINGEN

Dienstbetrekking
Een dienstbetrekking in de zin van artikel 3 van de ZW/WAO/WW of een op grond van artikel 4 of 5 van de 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. Een werkgever kan zelf of een andere bij hem in dienst zijnde werknemer als Interne Jobcoach aanwijzen dan wel een Interne Jobcoach inhuren.
Interne Jobcoaching
Een werkgever kan voor een persoon met structureel functionele beperkingen op grond van artikel 36 lid 4 WIA subsidie aanvragen om hem bij zijn taken te ondersteunen. Met de subsidie kan de werkgever een Interne Jobcoach inzetten als compensatie voor de beperkingen van de persoon. De activiteiten en handelingen die de Interne Jobcoach verricht zijn er op gericht om de persoon zelfstandig(er) zijn werkzaamheden uit te laten voeren. Dit is nader uitgewerkt in artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.
Interne Jobcoachperiode
Periode van een jaar waarin de werkgever subsidie Interne Jobcoaching ontvangt voor een persoon.
Persoon
Een natuurlijk persoon met structureel functionele beperkingen als bedoeld in artikel 35 van de 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.
Proefplaats
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 proefplaats voor minimaal 6 maanden in dienst zal nemen.
Protocol IJC
Protocol Interne Jobcoach UWV 2019.
Reïntegratiebesluit
Besluit van 2 december 2005 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende regels met betrekking tot re-integratie.
Relevante wetgeving
WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Wajong: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
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.
Wajonggeoriënteerde Werkgever
Een Wajong georiënteerde werkgever is een werkgever die zijn bedrijfsactiviteiten heeft georganiseerd rond personen met structureel functionele beperkingen. De werkgever heeft als expliciet doel om te werken met deze personen. Veelal gaat het om personen met een Wajong-uitkering. Een Wajong georiënteerde werkgever heeft minimaal 6 personen in dienst met een Wajong-uitkering die zijn aangewezen op Jobcoaching.
Werkgever
De rechtspersoon 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 zelf de voorziening Jobcoaching aan, dan is het Protocol Jobcoaching op hem van toepassing. Dit betreft een apart Protocol met andere voorwaarden. Belangrijk verschil met Interne Jobcoaching is dat uitsluitend een Jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie de persoon bij de uitvoering van zijn werkzaamheden mag ondersteunen.

Dit Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 bevat de bepalingen in geval een werkgever Interne Jobcoaching voor zijn werknemer wil organiseren. Dit Protocol IJC bevat de voorwaarden waaraan een werkgever en de persoon, ten behoeve van wie hij subsidie aanvraagt, moet voldoen. Vraagt de werkgever subsidie aan, dan zal UWV de aanvraag aan de hand van dit Protocol beoordelen.

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, als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10 afdeling 1 artikel 610 e.v.

De Interne Jobcoach ondersteunt de persoon met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagde Interne Jobcoaching voert de persoon zelfstandig(er) zijn werk uit.

2.2. Doelgroep

Voor de toekenning van Interne Jobcoaching is het vereist dat de persoon voor wie de subsidie wordt aangevraagd structureel functionele beperkingen heeft. Deze structureel functionele beperkingen zijn door UWV vastgesteld evenals de noodzaak tot het inzetten van een Interne Jobcoach. De wettelijke grondslag hiervoor is te vinden in artikel 36 van de WIA; artikel 35 van de WIA en artikel 2:22 van de Wajong. De regeling omtrent de Interne Jobcoaching is nader uitgewerkt in artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.

Is er sprake van structureel functionele beperkingen dan geldt als aanvullende voorwaarde dat:
- de persoon arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten en/of;
- de persoon arbeid tijdens een proefplaats verricht of gaat verrichten.

Als een persoon nog niet werkt in dienstbetrekking of op een proefplaats, kan UWV uitsluitend subsidie verstrekken als er tussen de persoon en de werkgever bindende afspraken gelden op grond waarvan een dienstbetrekking/proefplaats op een zekere datum aanvangt.

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

UWV kan geen subsidie Interne Jobcoaching Jobcoaching toekennen ten behoeve van 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.[1]

2.3. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaats

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.
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 subsidie voor Interne 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 minimumloon 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 subsidie Interne 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 een loonwaarde van 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 subsidie Interne Jobcoaching mogelijk

De voornoemde bepalingen sluiten uit dat UWV subsidie voor Interne Jobcoaching toekent in geval van een 0-urenovereenkomst. Voor dit type overeenkomst geldt dat niet vaststaat of en hoeveel uur de persoon daadwerkelijk zal werken. UWV kan namelijk uitsluitend de subsidie 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 subsidie voor Interne Jobcoa-

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

ching 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 zozeer 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. UWV kan uitsluitend subsidie verstrekken aan de werkgever met wie een persoon een uitzendovereenkomst heeft afgesloten.

Arbeidstrainingscentrum

Het verrichten van werkzaamheden in een arbeidstrainingscentrum komt niet in aanmerking voor subsidieverstrekking. 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 3 vanaf welk moment UWV subsidie Interne 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 subsidie Interne 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 Jobcoachuren 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. Proefplaats

Als een persoon bij de werkgever op basis van een proefplaats werkzaam is, beschouwt UWV deze proefplaats – voor toekenning van de subsidie interne Jobcoaching – als werken in een dienstbetrekking. Het moet dan wel gaan om een proefplaats in de zin van art. 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 proefplaats duurt 2 maanden.[2]

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

[2] Zie in dit verband de Beleidsregels Proefplaatsing UWV 2013 (Staatscourant 2012/257020)

2.4. De begeleidingsintensiteit

2.4.1. De begeleidingsregimes bij een dienstbetrekking

De omvang van de begeleiding is een percentage van het aantal door de persoon gewerkte uren. UWV onderscheidt voor de begeleidingsintensiteit een drietal begeleidingsregimes: licht, midden en intensief. De drie begeleidingsregimes kennen ieder een vast maximumpercentage van het aantal gewerkte uren. Dit maximumpercentage is niet vast, maar wordt per jaar afgebouwd. De wettelijke maximumpercentages per jaar zijn opgenomen in het Reïntegratiebesluit in artikel 12 lid 2.

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

De keuze voor een begeleidingsregime bij de aanvraag geeft aan welk verloop de begeleidingsintensiteit voor de persoon heeft. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen, dan kan in een Interne 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 2e jaar is dit wettelijk maximum aantal uren gesteld op 7,5% en vanaf het 3e jaar op 6%. De geleidelijke afbouw van het aantal begeleidingsuren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de persoon binnen 3 jaar, nadat de subsidie Interne Jobcoaching is toegekend, geacht wordt zijn werk zelfstandig(er) te kunnen uitvoeren. Kent UWV na het 3e jaar opnieuw subsidie Interne Jobcoaching toe, dan gaat UWV uit van het laagste percentage in een regime.

Tabel 1 Begeleidingsregimes Interne Jobcoaching

Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
Licht	6%	3%	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 derde jaar vallen het midden en lichte regime qua percentage te begeleiden uren samen. Na jaar drie blijven de percentages begeleidingsuren voor de onderscheiden begeleidingsregimes gelijk.

2.4.2. Proefplaats

Het vorenstaande geldt ook op een proefplaat. Dit houdt in dat het percentage begeleidingsuren tijdens de gehele duur van de proefplaats op het niveau van jaar 1 bij een dienstbetrekking is.

Tabel 2 Begeleidingsregimes Interne Jobcoaching op een proefplaats

Begeleidingsregime	
Licht	6%
Midden	10%
intensief	15%

2.5. Eisen aan de dienstbetrekking en proefplaats

UWV heeft de begeleidingsregimes in combinatie met het betreffende jaar en de omvang van de dienstbetrekking vertaald in een vast subsidiebedrag. De subsidiebedragen zijn opgenomen in het Besluit Beleidsregel UWV Normbedragen Voorzieningen. De subsidiebedragen zijn te vinden onder de code Q2. Het gaat hier om maximum bedragen voor een dienstbetrekking van 24 uur of meer per week. Werkt de persoon minder dan 24 uur dan wordt het betreffende subsidiebedrag naar rato van het minder aantal uren werken vastgesteld.

Duurt de dienstbetrekking korter dan een jaar, dan stelt UWV het subsidiebedrag naar rato vast.

Hierop geldt als uitzondering het subsidiebedrag voor een proefplaats. Het in het Normbedragenbesluit opgenomen subsidiebedrag geldt voor de gehele duur van de proefplaats. Ongeacht of deze 2 of maximaal 6 maanden duurt, dan wel tussentijds wordt stopgezet. Als een persoon minder werkt dan 24 uur per week, wordt het subsidiebedrag naar rato vastgesteld.

Interne Jobcoaching voor meerdere personen

Omdat UWV een vast subsidiebedrag hanteert, bestaat het mogelijkheid dat één Interne Jobcoach meerdere personen tegelijk begeleidt.

2.6. Maximale duur van de subsidie Interne Jobcoaching

2.6.1. Maximale duur bij een dienstbetrekking

Uitgangspunt bij Interne Jobcoaching is dat de persoon binnen 3 jaar na de start van de subsidie Interne Jobcoaching geacht wordt om zijn werk zelfstandig(er) te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de subsidie Interne 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 subsidie Interne Jobcoaching bij een werkgever op het moment dat de dienstbetrekking met de persoon eindigt.

2.6.2. Maximale duur bij een proefplaats

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

2.6.3. Subsidie Interne Jobcoaching na 3 jaar

Zoals aangegeven is het uitgangspunt dat de persoon uiterlijk na 3 jaar subsidie Interne Jobcoaching te hebben ontvangen, wordt geacht zonder ondersteuning zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Is niettemin direct aansluitend na deze periode van 3 jaar toch nog subsidie Interne Jobcoaching nodig, dan kan de werkgever na de 3 jaar eventueel toch subsidie Interne Jobcoaching krijgen.
De werkgever onderbouwt dan waarom de ondersteuning van een persoon na 3 jaar door een Interne Jobcoach is aangewezen. UWV beoordeelt de noodzaak van de inzet van de Interne Jobcoach. De begeleidingspercentages die UWV toekent voor het 4^{e} en de eventueel daarop volgende Jobcoachperioden, staan vermeld in Tabel 1. Uitgangspunt blijft wel dat er gestreefd blijft worden dat de persoon zelfstandig(er) zijn werk doet.

2.6.4. Voorafgaande perioden van Jobcoaching zijnde niet Interne Jobcoaching

In het geval een persoon in zijn dienstbetrekking al eerder gebruik heeft gemaakt van de voorziening Jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie, dan worden deze toegekende Jobcoachperioden in mindering gebracht op de maximale Interne Jobcoaching termijn.

Samenloop van subsidieverstrekking Interne Jobcoaching met inzet van de voorziening Jobcoaching die een persoon zelf heeft aangevraagd, is niet mogelijk.

Voorbeeld 1 – Voorafgaande perioden Jobcoaching
Een persoon werkt bij werkgever C in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. De persoon werkt 2,5 jaar bij werkgever C. Gedurende deze tijd heeft hij ondersteuning van een Jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie gekregen. Na 2,5 jaar vraagt de werkgever subsidie voor Interne Jobcoaching aan. Omdat deze persoon al 2,5 jaar Jobcoaching heeft gekregen, krijgt de Werkgever in principe maar voor een periode van half jaar subsidie voor Interne Jobcoaching.

2.6.5. Andere dienstbetrekking

Indien een persoon op enig moment bij een andere werkgever (dezelfde of andersoortige) werkzaamheden gaat verrichten, gaat een nieuwe 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 2 – 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 Interne Jobcoach gekregen waarvoor UWV subsidie heeft verstrekt aan werkgever C. 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 de persoon gebruik kan maken van Interne Jobcoach indien de inzet hiervan is aangewezen.

2.7. Toekenningsperiode

Dienstverband

Toekenning van de subsidie geschiedt per Interne Jobcoachperiode voor de duur van één jaar. Loopt een dienstbetrekking tijdens een Interne Jobcoachperiode af, dan zal UWV uitsluitend tot aan datum einde dienstbetrekking de subsidie kunnen verstrekken.

Vraagt de werkgever na de eerste Interne Jobcoachperiode opnieuw subsidie aan, dan heeft UWV de mogelijkheid om opnieuw subsidie te verlenen voor één jaar. Aan een werkgever kan voor een persoon in principe voor maximaal 3 Interne Jobcoachperioden van één jaar subsidie worden toegekend.

Proefplaats

Bij een proefplaats is de periode waarvoor de subsidie wordt verleend gelijk aan de periode van de proefplaats.

Voorbeeld 3 – Einde dienstverband tijdens Interne Jobcoachperiode
Een persoon werkt bij werkgever C op arbeidsovereenkomsten voor telkens een jaar. De werkgever heeft voor deze persoon subsidie Interne Jobcoaching gekregen. Na 2 jaar heeft de werkgever alleen nog maar werk voor 3 maanden. Opnieuw vraagt de werkgever subsidie Interne Jobcoaching aan. UWV kan nu nog slechts subsidie voor 3 maanden toekennen en niet voor een gehele Interne Jobcoachperiode van een jaar.

2.8. Kwaliteit Interne Jobcoach

De werkgever bepaalt op welke wijze hij de Interne Jobcoaching vormgeeft. Hij kan dit doen door een eigen medewerker als Interne Jobcoach aan te wijzen en/of een Jobcoach te betrekken van een daartoe gespecialiseerd bedrijf.

UWV stelt wel een aantal eisen aan de Interne Jobcoach, waarmee de kwaliteit van de Interne Jobcoach wordt geborgd. Bij zijn aanvraag voor subsidieverstrekking dient de werkgever inzichtelijk te maken dat, de door de werkgever beoogde Interne Jobcoach:
– een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training praktijkopleider plus heeft gevolgd);
– aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
– aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
– voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

HOOFDSTUK 3 DE SUBSIDIEAANVRAAG EN BEOORDELING

3.1. Aanvraagformulier

De werkgever dient een schriftelijke aanvraag voor subsidieverstrekking voor Interne Jobcoaching in bij UWV. De werkgever maakt gebruik van een daartoe bestemd aanvraagformulier dat door UWV beschikbaar wordt gesteld op uwv.nl. Op uwv.nl is het tevens het inleveradres van het aanvraagformulier en de daarbij behorende bijlagen vermeld.

Toestemming

De werkgever kan uitsluitend een aanvraag indienen als de persoon voor wie hij subsidie aanvraagt, toestemming verleent. Dit doet de persoon door het aanvraagformulier mede te ondertekenen. In dit geval kan een persoon geen aanvraag meer indienen tot het verstrekken van een voorziening Jobcoaching, die wordt uitgevoerd door een Jobcoach van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie.

N.B. Is de persoon voor wie de werkgever subsidie aanvraagt nog niet gestart met de dienstbetrekking en/of proefplaats? Ook dan is het mogelijk dat de werkgever subsidie aanvraagt. Er moet dan een

intentieverklaring worden overlegd op welke datum de dienstbetrekking c.q. proefplaats aanvangt.

Niet complete (vervolg)aanvraag

Is de aanvraag door UWV niet compleet ontvangen? Dan ontvangt de werkgever het verzoek om de ontbrekende gegevens alsnog binnen 2 weken aan te leveren. De termijn van 2 weken vangt aan op datum dagtekening van de brief waarin UWV om de ontbrekende gegevens vraagt. Worden de ontbrekende gegevens niet binnen deze termijn ontvangen dan neemt UWV binnen 4 weken na het verstrijken van de gegeven termijn een besluit dat de (vervolg)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 proefplaats dan wel na het einde van de eventuele voorafgaande Interne Jobcoachperiode door UWV te zijn ontvangen. De datum ontvangst van de aanvraag door UWV is leidend.

Lopende dienstbetrekking

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

Vervolgaanvraag

Is de persoon na een jaar nog werkzaam bij de werkgever? En is hij nog steeds aangewezen op Jobcoaching? Dan kan de werkgever een vervolgaanvraag voor subsidieverstrekking indienen. De vervolgaanvraag – en de daarbij behorende bijlagen, dienen binnen 4 weken na afsluiting van de voorliggende Interne Jobcoachperiode door UWV te zijn ontvangen.

Te laat ontvangen aanvraag

Is de aanvraag niet binnen 4 weken na ingangsdatum dienstbetrekking of proefplaats ontvangen? Of is de vervolgaanvraag niet binnen 4 weken na de einddatum van de voorliggende Interne Jobcoachperiode tijdens een dienstbetrekking ontvangen? Dan kent UWV tot maximaal 4 weken voor datum ontvangst van de (vervolg)aanvraag de subsidie toe. De Interne Jobcoachperiode vangt wel aan op datum dienstbetrekking/proefplaats dan wel de feitelijke ingangsdatum van de 2e of 3e Jobcoachperiode.

Voorbeeld 4 – te laat ontvangen aanvraag
Een persoon treedt op 1 september 2019 in dienst bij werkgever A. De werkgever vraagt per 1 september 2019 subsidie aan. Echter de aanvraag voor subsidieverstrekking wordt door UWV op 1 november 2019 ontvangen. Omdat het hier om een te laat ontvangen aanvraag gaat, kan UWV niet eerder dan 4 oktober 2019 subsidie toekennen.
De Interne Jobcoachperiode loopt wel van 1 september 2019 tot 1 september 2020, alleen de subsidie wordt naar rato – vanwege de te late aanvraag – uitbetaald.

3.3. Beoordeling van de aanvraag

3.3.1. Beoordeling van de eerste aanvraag

Bij elke aanvraag voor subsidieverstrekking in het kader van Interne Jobcoaching beoordeelt UWV of aan de voorwaarden voor de subsidietoekenning is voldaan. UWV beoordeelt onder andere of:
- De persoon is aangewezen op Jobcoaching;
- De medewerker waarvoor Interne Jobcoaching wordt aangevraagd, voldoet aan de begripsbepaling van een persoon (zie Begripsbepalingen);
- De dienstbetrekking of proefplaats voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in paragraaf 2.3 en
- Interne Jobcoaching de meest passende voorziening is voor een persoon gelet op zijn 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. Is er sprake van enkelvoudige problematiek, dan kan Interne Jobcoaching passend

zijn. In het geval van meervoudige problematiek is inzet van Jobcoaching door een externe Jobcoach mogelijk meer aangewezen. Dit neemt UWV mee in zijn afweging. De beoordeling voor subsidieverstrekking Interne Jobcoaching is derhalve maatwerk.

Indien UWV de inzet van Interne Jobcoaching van toepassing acht, wordt de hoogte en de duur van subsidie bepaald. Hierbij houdt UWV rekening met de looptijd en omvang van de dienstbetrekking.

3.3.2. Beoordeling van een 2e en volgende aanvraag

Indien na een Interne Jobcoachperiode er een 2e of volgende aanvraag voor subsidie Interne Jobcoaching wordt gedaan, neemt UWV bij de beoordeling van de aanvraag de behaalde resultaten in de voorafgaande Interne Jobcoachperiode mee. De volgende situaties kunnen van toepassing zijn bij een 2e of volgende aanvraag voor subsidie Interne Jobcoaching:
- dienstbetrekking bij dezelfde werkgever na proefplaats;
- dienstbetrekking/proefplaats bij een nieuwe werkgever;
- dienstbetrekking/proefplaats bij dezelfde werkgever, maar waarbij de persoon al eerder gebruik heeft gemaakt van door hem zelf aangevraagde voorziening Jobcoach van een door UWV erkende organisatie.

Afhankelijk van de situatie van een persoon, beoordeelt UWV of de werkgever nog in aanmerking komt voor subsidieverstrekking Interne Jobcoaching en de subsidieperiode.

Komt UWV tot de conclusie dat de persoon op een onvoldoende (kwalitatieve) manier wordt begeleid, dan wordt dit aspect meegewogen in de 2e en volgende aanvraag. UWV kan deze nieuwe aanvraag om deze reden afwijzen. Kent UWV toch Interne Jobcoaching toe, dan kan dit uitsluitend onder voorwaarde dat de werkgever de kwaliteit van dienstverlening beter borgt.

Voorbeeld 5 – Beoordeling 2e of volgende aanvraag
Een persoon treedt bij werkgever D in dienstbetrekking voor onbepaalde tijd op 1 juli 2019. Werkgever D heeft voor de periode 1 juli 2019 tot 1 juli 2020 subsidie gekregen. De subsidie wordt gebruikt om de persoon in te werken en eigen te maken met zijn werkzaamheden. Op 1 juli 2020 vraagt de werkgever opnieuw subsidie aan. Doel is opnieuw om de persoon in te werken en eigen te maken met zijn werkzaamheden. Mocht er geen plausibele reden zijn waarom na een jaar subsidieverstrekking opnieuw voor hetzelfde doel subsidie wordt aangevraagd, dan kan UWV de subsidieaanvraag niet toekennen.

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.

Is verlenging van de beslistermijn voor de aanvraag van subsidie Interne 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 en de werkgever. UWV stelt de werkgever hiervan tijdig op de hoogte. De persoon ontvangt een kopie van de brief.

3.5. Samenloop aanvraag subsidie Interne Jobcoaching en Jobcoaching

In de situatie dat de er zowel een aanvraag voor subsidie 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 erkende joboachorganisatie wordt niet in behandeling genomen.

3.6. Subsidieverlening

Indien UWV beslist dat de werkgever voor subsidie in aanmerking komt, dan geeft UWV in de beslissing de hoogte en de duur van de subsidie aan. Tegen deze beslissing is bezwaar en beroep mogelijk.

Komt de werkgever voor subsidieverlening in aanmerking, dan betaalt UWV een voorschot ter hoogte van 100% van het (volledige) subsidiebedrag over de subsidieperiode.

HOOFSTUK 4 WIJZIGING, SUBSIDIEVASTSTELLING EN TERUGVORDERING

4.1. Tussentijdse wijziging

Indien de bestaande dienstbetrekking wijzigt, kan dit leiden tot een tussentijdse heroverweging van het verleende subsidiebedrag. Hierbij valt te denken aan o.a. 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 werkgever stelt UWV terstond van de wijziging op de hoogte.
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 werkgever het verzoek om de ontbrekende gegevens binnen 2 weken alsnog aan te leveren. De termijn van 2 weken vangt aan op datum dagtekening van de brief waarin UWV om de ontbrekende gegevens vraagt. Worden de ontbrekende gegevens binnen deze termijn niet ontvangen, dan neemt UWV het wijzigingsformulier niet in behandeling.

Heeft een herziening tot gevolg dat het subsidiebedrag dient te worden aangepast, dan gaat deze niet eerder in dan op datum ontvangst van het wijzigingsformulier door UWV, waarbij datum ontvangst van het wijzigingsformulier door UWV leidend is. Deze handelwijze geldt niet voor wijzigingen die tot gevolg hebben dat het subsidiebedrag afneemt. In dat geval past UWV per ingangsdatum van deze wijziging het subsidiebedrag aan.

Wordt een wijzigingsverzoek voor het verlenen van een hoger subsidiebedrag na het verstrijken van de Interne Jobcoachperiode ontvangen, dan leidt dit tot een afwijzing.

Voorbeeld 6 – herberekening subsidiebedrag bij tussentijdse wijziging
Een persoon treedt op 1 maart 2020 in dienst bij werkgever A. UWV betaalt een voorschot aan subsidie uit van € 4.500,–. Dit subsidiebedrag geldt voor een jaar. Op 1 juni 2020 gaat de persoon onverwacht uit dienst. De werkgever stelt UWV hiervan terstond op de hoogte. Het subsidiebedrag wordt herberekend en UWV stelt het subsidiebedrag vast $3/12^{e}$ x € 4.500,–, d.w.z. € 1.125,–. Het teveel verstrekte voorschot wordt teruggevorderd.

4.2. Subsidievaststelling

Uiterlijk 3 maanden na afloop van elke Interne Jobcoachperiode stelt UWV de definitieve hoogte van het subsidiebedrag vast.

Dienstbetrekking

In het geval van de inzet van Interne Jobcoaching gedurende een dienstbetrekking, beoordeelt UWV of er gedurende de gehele subsidieperiode sprake was van een dienstbetrekking die voldoet aan de eisen die daaraan in paragraaf 2.3 zijn gesteld. Hierbij betrekt UWV de gegevens in de Polisadministratie.

Indien uit de Polisadministratie blijkt dat er gedurende de gehele subsidieperiode sprake was van een ongewijzigde dienstbetrekking t.o.v. de situatie zoals deze bij de aanvraag bestond, dan wordt de subsidieverlening omgezet in een definitieve subsidievaststelling. Werkgever ontvangt hierover bericht in de vorm van een beschikking.

Mocht uit de Polisadministratie blijken dat de persoon tijdens de Jobcoachperiode:
– Uit dienst is gegaan of
– Anderszins een mutatie is opgetreden die van invloed is op de hoogte van het subsidiebedrag,
dan controleert UWV of het geconstateerde door werkgever is doorgegeven middels een wijzigingsformulier.

• Wijziging is doorgegeven

Is de wijziging **wel** door de werkgever door middel van een wijzigingsformulier aan UWV doorgegeven, dan wordt het subsidiebedrag vastgesteld met inachtneming van de geconstateerde gewijzigde omstandigheden.

In het geval een wijzigingsformulier ontbreekt, ontvangt de werkgever bericht van het door UWV geconstateerde. Werkgever krijgt dan 2 weken de tijd om te schriftelijk te reageren.

• Wijziging is niet doorgegeven

Heeft de werkgever de wijziging **niet** of **niet tijdig** aan UWV doorgegeven middels een wijzigingsformulier, dan beoordeelt UWV de plausibiliteit van de door de werkgever opgegeven reden voor het niet

(tijdig) doorgeven van de wijziging. Afhankelijk van de uitkomst van die beoordeling stelt UWV de subsidie vast met inachtneming van de geconstateerde gewijzigde omstandigheden, dan wel stelt UWV het subsidiebedrag vast op nihil.

Werkgever ontvangt hierover bericht in de vorm van een beschikking.

4.3. Terugvordering

Indien het vastgestelde subsidiebedrag lager is dan het aan de werkgever verleende voorschot, vordert UWV het verschil terug van de werkgever. De werkgever is verplicht het door UWV terug te vorderden bedrag binnen 4 weken na het door UWV gedane verzoek daartoe, aan UWV te restitueren.

HOOFDSTUK 5 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

5.1. Conformiteit

De werkgever is verplicht zich te houden aan de bepalingen zoals deze in dit Protocol IJC zijn opgenomen. Door ondertekening van het aanvraagformulier voor subsidieverstrekking verklaart hij zich akkoord met het Protocol IJC en de daaruit voortvloeiende verplichtingen te zullen naleven.

5.2. Informatieplicht

De werkgever dient in het geval van een dienstbetrekking[3] uit eigen beweging of op verzoek van UWV onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen die van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie. Als de dienstbetrekking tussentijds wordt beëindigd, (hetgeen tot gevolg heeft dat de subsidieverstrekking op datum einde dienstbetrekking stopt), stelt de werkgever UWV uiterlijk binnen één week na datum einde dienstbetrekking schriftelijk op de hoogte.

Daarnaast dient de werkgever mee te werken aan het bedrijfsbezoek dat UWV aan zijn bedrijf kan afleggen. Tijdens dit bezoek onderzoekt UWV of de persoon, die ondersteuning van de Interne Jobcoach krijgt, de ondersteuning krijgt zoals neergelegd in het begeleidingsplan. De kwaliteit van de dienstverlening die door de Interne Jobcoach is gegeven, staat dan centraal. Een gesprek met de Interne Jobcoach en de persoon voor wie subsidie is aangevraagd, kan deel uitmaken van het onderzoek.

HOOFDSTUK 6 WAJONG GEORIENTEERDE WERKGEVERS

Tot de groep werkende personen met een Wajong-uitkering behoren arbeidsgehandicapten die permanente begeleiding nodig hebben. Er zijn werkgevers die zich expliciet ten doel hebben gesteld om (vrijwel uitsluitend) te werken met mensen met (specifieke) beperkingen. Deze werkgevers worden ook wel Wajonggeoriënteerde werkgevers genoemd. Het personeelsbestand bestaat hoofdzakelijk uit jongeren met bijvoorbeeld verstandelijke beperkingen, mensen met psychische beperkingen en mensen met gedragsstoornissen.

De benaming Wajonggeoriënteerde werkgever is overigens niet gekoppeld aan de aard van het werk. De benaming is gekozen omdat het gaat om werkgevers die rond jongeren met een beperking hun bedrijfsactiviteiten operationaliseren. De werkgever moet daarom aantonen dat het personeelsbestand van zijn bedrijf of bedrijfsonderdeel voor een significant deel bestaat uit mensen met beperkingen (Wajong, WIA, WAO). In dit kader stelt UWV als eis dat:

- een Wajonggeoriënteerde werkgever minimaal 6 personen in dienst heeft met een Wajonguitkering en
- al deze 6 personen zijn aangewezen op Jobcoaching.

Alleen als een werkgever aan beide voorwaarden voldoet, kan hij als Wajonggeoriënteerde werkgever aangemerkt worden.

Deze werkgever draagt tevens zorg voor de mogelijkheid dat op groepsniveau kan worden gecoacht.

De Wajonggeoriënteerde werkgever kan voor het aanvragen van de subsidie gebruik maken van een collectieve aanvraag. De personen voor wie de subsidie bestemd is, zijn niet verplicht het aanvraagformulier mede te ondertekenen.

[3] Voor een proefplaats geldt dat UWV een vast subsidiebedrag hanteert ongeacht of er tijdens deze Interne Jobcoachperiode wijzigingen optreden of voortijdig wordt beëindigd.

De noodzaak van de begeleiding van de werknemers van een Wajonggeoriënteerde werkgever wordt vastgesteld volgens de kaders zoals in dit Protocol IJC is opgenomen. Om de coaching ook zinvol en kostenbewust in te zetten moet het gaan om personen met beperkingen die ten minste 30% van het wettelijk minimum loon verdienen dan wel voor wie niet meer dan 70% loondispensatie is vastgesteld. Dit in afwijking van het gestelde omtrent een dienstbetrekking in paragraaf 2.3. UWV stelt bij de werkgever vast of de persoon een indicatie heeft voor de voorziening Jobcoaching en welk begeleidingsregime nodig is.

Anders dan bij de reguliere werkgever hanteert UWV voor de Wajonggeoriënteerde werkgever bij de voortzetting van begeleiding na 3 jaar een zogenaamde 'omgekeerde tenzij beoordeling'. Daarbij is voortzetting volgens het laagste regime standaard, tenzij een persoon 'te goed' is voor deze bijzondere werksituatie.

Bij een subsidieaanvraag Interne Jobcoaching van een Wajonggeoriënteerde werkgever let UWV speciaal op de vorm, de kwaliteit van de collectieve coaching en de duurzaamheid van de arbeid.

TOELICHTING

De bijlage bij dit besluit bevat het Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, hierna te noemen Protocol IJC. In het Protocol IJC zijn de bepalingen opgenomen onder welke voorwaarden een werkgever in aanmerking kan komen voor subsidieverstrekking Interne Jobcoaching.

Als er een werknemer bij hem in dienst is met – naar het oordeel van Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) – structurele functionele beperkingen, dan kan UWV hem in aanmerking brengen voor de voorziening persoonlijke ondersteuning, ook wel Jobcoaching genoemd. UWV verstrekt deze voorziening op grond van artikel 36 lid 4 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of artikel 2:22, lid 2 onderdeel d, Wajong.

De Jobcoaching dient om het werk mogelijk te maken of te behouden. De Jobcoaching heeft tot doel om de werknemer met structureel functionele beperkingen te ondersteunen bij het verrichten van zijn taken in een dienstbetrekking of proefplaats. Zo vormt de Jobcoaching een compensatie voor de beperkingen van de werknemer.

Is een werknemer aangewezen op Jobcoaching, dan bestaat de mogelijkheid dat hij of
a. zelf de voorziening – eventueel met behulp van een Jobcoachorganisatie – aanvraagt op basis van artikel 35, lid 2 onder d WIA of artikel 2:22 onder d van de Wet Wajong of
b. dat zijn werkgever susbiside aanvraagt voor Interne Jobcoaching op basis van artikel 36 lid 4 van de WIA.

Ad a. De werknemer vraagt Jobcoaching aan

In deze situatie maakt de werknemer gebruik van een door UWV erkende Jobcoachorganisatie. De voorwaarden waaronder UWV de voorziening toekent zijn opgenomen in de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019, die gelijktijdig met deze Beleidsregel in werking treedt.

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

Een andere mogelijkheid is dat de werkgever subsidie voor Interne Jobcoaching aanvraagt. In dat geval is het niet de werknemer die zijn eigen Jobcoaching organiseert, maar de werkgever. De werkgever kan dan bijvoorbeeld een eigen medewerker als Jobcoach aanstellen of deze van een daartoe gespecialiseerde organisatie betrekken.
Vraagt de werkgever subsidie voor Interne Jobcoaching aan, dan is het Protocol IJC van toepassing. Hierin staan de bepalingen onder welke voorwaarden UWV Interne Jobcoaching kan toekennen. Het Protocol IJC is als bijlage bij dit besluit gevoegd.
Het Protocol IJC geeft een kader voor de toekenning van de subsidie en bepaling van de omvang van de begeleiding.

Wijzigingen

Het Protocol Interne Jobcoach UWV 2019 vervangt het Protocol Interne Jobcoach UWV 2015.

In het Protocol IJC 2019 heeft UWV ten opzichte van het Protocol Interne Jobcoach UWV 2015 een aantal wijzigingen – en daarmee (administratieve) vereenvoudigingen – aangebracht. Hierna zijn de belangrijkste wijzigingen genoemd:
a) Als de dienstbetrekking is gestart zonder inzet van een Interne Jobcoach, maar tijdens de dienstbetrekking blijkt toch Interne Jobcoaching nodig te zijn, dan kan UWV de voorziening toekennen. De dienstbetrekking moet dan wel bij de start voor de duur van minimaal 6 maanden zijn afgesloten. De subsidie kan maximaal 4 weken voor datum ontvangst aanvraag met terugwerkende kracht worden toegekend.
b) UWV kent per 1 oktober 2019 – onder voorwaarden – ook subsidie voor Interne Jobcoaching toe op min – max arbeidsovereenkomsten.
c) Het Protocol is ontdaan van zoveel als mogelijk procesmatige informatie (er staat bijv. niet langer welke bewijsstukken er als bijlage bij een aanvraag moet worden meegestuurd).

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.

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 kon 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, subsidie Interne 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 subsidie Interne Jobcoaching wordt verstrekt. Dit geldt ook voor overeenkomsten waarbij de minimum voorwaarden voldoen aan de eisen 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 subsidie Interne Jobcoaching inzetten. UWV bepaalt de hoogte van het subsidiebedrag op basis van de minimumvoorwaarden.

Ad c

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

A. Paling,
Voorzitter Raad van Bestuur