JOBCOACHING

1. INLEIDING

Gemeenten hebben sinds 1 januari 2015 (datum inwerkingtreding van de Participatiewet) de taak om personen die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen en personen met een WSW-indicatie te bemiddelen naar een baan in het kader van de wet Banenafspraak dan wel naar Beschut Werk.

De verantwoordelijkheid van de gemeenten ligt erin om kandidaten die beschikken over een door het UWV afgegeven indicatie banenafspraak, te begeleiden naar banen uit de banenafspraak en werkgever en kandidaat de instrumenten te bieden die nodig zijn om de plaatsing op de banenafspraakbaan tot een succes te maken. Daarnaast dient de gemeente mensen die een indicatie Beschut Werk hebben te begeleiden naar een beschutte werkplek.

Werkgevers die zich inzetten om werknemers met een arbeidsbeperking een baan te bieden hebben soms behoefte aan extra ondersteuning. Daarvoor zijn verschillende instrumenten beschikbaar. Jobcoaching is een van die ondersteunende instrumenten.

Jobcoaching maakt deel uit van de maatwerkaanpak waarin altijd in samenspraak tussen de gemeente, de werkgever en de kandidaat wordt bepaald welke ondersteuning nodig is om tot een duurzame match te komen. Daarbij gaat het nadrukkelijk zowel om de behoefte en het bedrijfsbelang van de werkgever die een plaats creëert, als om de kandidaat die wordt bemiddeld. In dit document legt Rijnvicus (uitvoering Sociaal Domein voor de gemeentes Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Brasem) de regels rondom de inzet van Jobcoaches vast.

Dit document dient als bijlage bij de beschikking waarmee aan Jobcoaches opdracht wordt verstrekt.

Waar in deze spelregels sprake is van ‘De gemeente’ of ‘de opdrachtgever’ wordt daaronder verstaan: de werkgeversadviseur, consulent banenafspraakbanen of re-integratieconsulent van Rijnvicus Alphen aan den Rijn, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet en de wet Banenafspraak voor de gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem.

2. DOELGROEP

Als we het hebben over de doelgroep arbeidsbeperkten, kennen we verschillende situaties en bijbehorende interventies:

1. Personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdarbeid als gevolg van een beperking niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel

mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het betreft hier de doelgroep van de wet Banenafspraak (zogenaamde banenafspraakbanen (BAB).

2. Mensen die als gevolg van hun beperking(en) uitsluitend op een beschutte werkplek onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.
3. Personen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn het WML te verdienen, (en waarvoor dus geen loonkostensubsidie wordt ingezet) maar voor wie de inzet van Jobcoaching noodzakelijk is om de plaatsing duurzaam succesvol te maken.
4. Personen met een arbeidshandicap die geplaatst worden op een leerwerkplek bij een erkend leer- werkbedrijf of op een re-integratiestage (vaak voorafgaand aan plaatsing op een Banenafspraakbaan).

3. DEFINITIE JOBCOACHING

Een jobcoach begeleidt een persoon (uit de categorie 1,2,3,4 hierboven omschreven) gedurende een door opdrachtgever vast te stellen periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. De gemeente zet dit instrument in wanneer de consulent de inschatting maakt dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden kan verrichten en daarmee het succes van een duurzame plaatsing in gevaar komt. De jobcoach begeleidt niet alleen de werknemer. De jobcoach coacht ook de werkgever in het omgaan met de specifieke aandachtspunten en/of aanpassingen die een succesvolle inzet van de betrokkene vereist.

4. DOEL JOBCOACHING

Jobcoaching heeft tot doel:

- De werknemer te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem/haar opgedragen taken, het hanteren van de regels die op de werkplek gelden, het hanteren van de emotionele aspecten van het werken in een organisatie en de communicatie met collega's en leidinggevenden.
- De arbeidsbeperkte kandidaat te begeleiden op de werkplek naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder jobcoachbegeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn*1).
- Aan het einde van een geslaagde jobcoachingperiode betekent dit dat de werknemer zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is de werknemer (verder) te begeleiden op zijn werkplek.

NB: De jobcoach heeft geen rol bij het vinden van banen en de bemiddeling naar werk.

*1) Het ultieme doel - een zelfstandig functionerende medewerker die zijn/haar weg gevonden heeft en het werk goed aankan- zal niet in alle gevallen haalbaar zijn. Bij sommige belemmeringen zal er altijd een vorm van begeleiding nodig zijn. Soms structureel, soms bij incidentele gebeurtenissen (bijvoorbeeld bij ingrijpende veranderingen op de werkvloer, een nieuwe leidinggevende). Soms zal langjarige inzet van een lichte vorm van jobcoaching nodig zijn, soms zal een vorm van begeleiding door de eigen leidinggevende of personeelsfunctionaris voldoen.

5. VOORWAARDEN INZET

De inzet van een jobcoach wordt alleen door de gemeente gefaciliteerd onder de navolgende voorwaarden:

1. De duur van de dienstbetrekking of leerwerkplek bedraagt ten minste 6 maanden.
2. Indien er sprake is van een re-integratiestage-overeenkomst van minimaal 3 maanden.
3. Indien er aan de dienstbetrekking een proefplaatsing voorafgaat kan jobcoaching tijdens de proefplaatsing alvast worden ingezet op voorwaarde dat werkgever de intentie heeft om na de proefplaatsing met dezelfde persoon een dienstbetrekking van ten minste 6 maanden aan te gaan, voor tenminste 12 uur per week.

6. TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN JOBCOACH

Op basis van de onder 4. beschreven doelen van de inzet van jobcoaching, onderscheiden we de navolgende elementen in de opdracht aan de jobcoach:

6.1 Introduceren van de werknemer

- In het bedrijf
- In het team (bij de directe collega's)

6.2 Structureren van het werk

- Adviseren aan werknemer over hoe het werk het best ingericht kunnen worden
- Adviseren aan werkgever over eventuele aanpassingen (fysieke omstandigheden en organisatie van het werk)

6.3 Inwerken en trainen van de werknemer

- Aanleren van de vereiste handelingen
- Trainen benodigde vaardigheden
- Aanleren sociale vaardigheden (omgang met collega's, klanten, leidinggevenden)
- Verwerken van door werkgever aangeboden informatie

6.4 Opsporen en verhelpen van verstoringen in de arbeidssituatie

- Conflicten
- Dilemma's aan kant van werknemer of werkgever

6.5 Afstemming en signalering m.b.t. belemmeringen in de thuissituatie Bij signalen dat er in de thuissituatie belemmeringen optreden:

- Waar mogelijk afstemmen met het eigen netwerk van de werknemer
- Waar nodig doorverwijzen naar hulp- of zorgstructuren

Bij (dreigende) uitval:

- Adviseren van de werkgever
- Contact houden met werknemer
- Signalering naar opdrachtgever (gemeente)

6.6 Coördinatie, verantwoording en evaluatie

- De jobcoach onderhoudt actief contact met de betrokken werknemer en de door de werkgever aangewezen intern verantwoordelijke over de voortgang en of belemmeringen van het coachingstraject.
- De jobcoach rapporteert minimaal 4 maal per jaar aan de opdrachtgever (vaker als opdrachtgever dat wenst) – Jobcoach neemt tussen de rapportagemomenten contact op met opdrachtgever indien er aanleiding is van de gemaakte afspraken af te wijken of als er naar het oordeel van de jobcoach andere interventies nodig zijn.

NB Bovenomschreven taken en verantwoordelijkheden zullen niet bij iedere werknemer in dezelfde mate noodzakelijk zijn. De jobcoach moet in staat zijn maatwerk te leveren afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever. Deze ondersteuningsbehoefte stelt de jobcoach in overleg met werkgever en opdrachtgever vast.

7. START, DUUR, INTENSITEIT EN WIJZE VAN INZET JOBCOACHING

De jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing van de werknemer. De jobcoach neemt vooraf, ter voorbereiding van de eerste werkdag, contact op met de werknemer en/of werkgever om zaken af te stemmen, eventueel een begeleidingsplan op te stellen en kennis te maken.

Aanvullend op bovenstaande is het ook mogelijk, indien van toepassing, de jobcoach in te zetten bij een proefplaatsing van een arbeidsbeperkte kandidaat. Dit wordt uit ervaring aangeraden, omdat hierdoor de kans op succesvolle doorstroming naar een contract toeneemt.

7.1. In- en externe jobcoaches

Naar de aard van de betrekking tussen de jobcoach en de werkgever onderscheiden we 2 soorten:

De interne jobcoach: Deze jobcoach is in dienst van een werkgever (of wordt door werkgever zelf ingehuurd) en wordt daar ten behoeve van meerdere werknemers ingezet. Deze jobcoach kent het bedrijf en de processen door en door en hoeft dus niet voor iedere afzonderlijke geplaatste kandidaat te investeren in kennis van het bedrijf. Deze jobcoach werkt niet per definitie alleen voor kandidaten die door de gemeente zijn geplaatst. Soms heeft een bedrijf met een interne jobcoach al langere tijd medewerkers in dienst met een extra ondersteuningsbehoefte.

De externe jobcoach: Deze jobcoach wordt door de Gemeente ingehuurd vanuit een extern gespecialiseerd Jobcoachbedrijf ten behoeve van een arbeidsbeperkte kandidaat die bij een werkgever is geplaatst.

Gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem werken uitsluitend met door UWV erkende Jobcoaches. Zie voor overzicht daarvan:
https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/bekijken-lijst-erkende-jobcoachleveranciers.aspx

NB: Het onderscheid tussen in- en externe jobcoaches heeft uitsluitend gevolgen voor het te hanteren tarief (zie onder 7.3). Inhoudelijk worden aan beide soorten jobcoach dezelfde eisen gesteld.

7.2. Tarieven en duur

Binnen het werkbedrijf Holland Rijnland zijn bestuurlijke afspraken gemaakt over de tariefstelling jobcoaches. Daar is vastgesteld: Externe jobcoach
Een externe jobcoach kan worden ingezet voor het aantal uren gelijk aan 6% van de contracturen.
Voorbeeld: mw. X heeft contract van 25 uur. Jobcoach kan max. 6% x 25= 1.5 uur per week worden ingezet.
Het uurtarief is gekoppeld aan het tarief van UWV en bedraagt in 2021 € 92,39 per uur.
Dit tarief is inclusief reisuren en reiskosten en exclusief BTW.
Dit tarief wordt jaarlijks door UWV opnieuw vastgesteld. De Rijnstreekgemeenten volgen deze aanpassing.

Interne jobcoach
Indien de werkgever kiest voor het aannemen van een eigen interne coach, dan geldt een vaste vergoeding van **€ 2.932,92** voor het **eerste jaar** en **€ 1520,77** vanaf het **tweede jaar.**
Dit bedrag geldt voor dienstverbanden van 24 uren of meer. Als een werknemer minder uren werkt, wordt het subsidiebedrag naar rato naar beneden bijgesteld.
Voorbeeld: Mw. Y heeft een contract van 15 uur. Werkgever ontvangt voor een interne jobcoach voor het eerste jaar een subsidie van 15/24 X € **2.932,92** = € 1833.01,- per jaar.

7.3 Duur van de inzet

Als regel wordt de jobcoach steeds voor een periode van een **half jaar** toegekend. Na een evaluatie van de inzet en de resultaten, wordt een besluit genomen over verlenging.
In principe wordt uitgegaan van een **totale jobcoach-inzet van maximaal 1 jaar**.
Hiervan kan echter op basis van de concrete casus, worden afgeweken (zie ook 7.4 Maatwerk)

7.4 Maatwerk

De boven beschreven afspraken over het aantal uren en de duur van de inzet, zijn principeafspraken. Op basis van de analyse van de betrokken consulent kan en mag van deze normen worden afgeweken.
Dit in overeenstemming met een van de leidende principes binnen het Serviceplein Alphen aan den Rijn: het *leveren van maatwerk in dienst van een zo duurzaam mogelijke oplossing*.
Wanneer voor inzet van langer dan 1 jaar wordt gekozen dan wordt in het 2e en 3e jaar in principe teruggeschakeld naar een lagere frequentie: 3% van het aantal contracturen voor een externe jobcoach en jaarvergoeding van € 1520,77 voor een interne jobcoach.

7.5 Beschikking en facturatie

De verantwoordelijke consulent legt de afspraken met de jobcoach vast in een beschikking.

De jobcoachorganisatie stuurt 1 maal per 3 maanden een factuur met urenverantwoording over de geleverde inzet.

8. EISEN AAN KENNIS EN KUNDE VAN DE JOBCOACH

De gemeenten Alphen aan den Rijn, Kaag en Braassem en Nieuwkoop stellen aan de in te zetten jobcoaches de volgende eisen:

De externe jobcoach heeft:

- Een hbo-opleiding met succes afgerond (diploma behaald) of hbo werk- en denkniveau en;
- Een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd (certificaat/diploma behaald);
- De organisatie die de jobcoach levert onderschrijft tevens de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat de jobcoach hier aan voldoet;
- Gemeenten Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Kaag en Braassem werken uitsluitend met door UWV erkende jobcoaches. Zie voor overzicht daarvan: https://www.uwv.nl/particulieren/formulieren/bekijken-lijst-erkende-jobcoachleveranciers.aspx

De interne jobcoach

- Heeft een training gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training of via een kenniscentrum de training praktijkopleider plus gevolgd);
- Heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
- Heeft aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de werknemer dient uit te voeren;
- Is voor een deel van zijn/haar werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

9. RAPPORTAGE EN AFSTEMMING

Bij het verlenen van de opdracht aan de jobcoach worden door opdrachtgevende consulent ontwikkeldoelen geformuleerd.
De jobcoach rapporteert minimaal 1 maal per kwartaal schriftelijk aan de opdrachtgever over de voortgang. Afhankelijk van de situatie kan opdrachtgever jobcoach ook opdracht geven tot een hogere frequentie van rapportage.
In de rapportage komen zowel de in de opdracht geformuleerde doelen, als de algemene elementen zoals beschreven onder 6 (Taken en verantwoordelijkheden jobcoach) aan de orde. Jobcoach signaleert aan opdrachtgever als ontwikkelingen stagneren of er andere interventies nodig zijn. Ook als de jobcoach aanleiding ziet tot een tijdelijke extra inzet neemt hij/zij contact op met opdrachtgever.