

Werkafspraken Jobcoach

1. Definitie

In het kader van een traject of dienstbetrekking in een werksetting, wordt een belanghebbende op de werkplek systematisch ondersteund door een coach.

2. Doel

De activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn er op gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.

3. Doelgroep

Een persoon zoals bedoeld in artikel 10 (aanspraak op ondersteuning) lid 1 dan wel artikel 10d van de Participatiewet (loonkostensubsidie), die arbeid - waaronder begrepen gesubsidieerde arbeid - verricht of gaat verrichten, dan wel met behoud van uitkering arbeid bij een werkgever verricht of gaat verrichten, die naar het oordeel van het college zodanige structurele functionele

Aanvullende werkafspraken

- De jobcoach kan een werkgever of diens collega middels een Harrie-training of erkend leermeesterschap in staat stellen de begeleiding op te pakken zodanig dat jobcoaching overbodig wordt. Deze Harrie-training is voor werkgevers gratis en wordt aangeboden en georganiseerd door Werkgeversservicepunt Midden-Brabant.
- De jobcoach stelt de begeleiding af op de in het loonwaarderapport genoemde begeleidingsnoodzaak. Bij her-meting van de loonwaarde wordt vastgesteld of er sprake is van stijging van de loonwaarde en wat de nieuwe begeleidingsbehoefte is.
- Indien er (nog) geen loonwaardemeting aan de jobcoaching ten grondslag ligt, stelt de jobcoach de begeleiding af op de basale werknemersvaardigheden (Dariuz). Een werknemer van wie bij (her-)meting van de loonwaarde geen verminderde loonwaarde (meer) wordt vastgesteld, maar wel een begeleidingsbehoefte door een jobcoach heeft, kan indien de gemeente dit noodzakelijk acht, in aanmerking komen voor jobcoaching.
- Een werknemer, waarvan binnen een arbeidscontract de functie wijzigt en hierdoor opnieuw begeleidingsbehoefte ontstaat, kan opnieuw in aanmerking komen voor jobcoaching.
- Een werknemer die deelneemt aan een Leerwerktraject, kan tevens in aanmerking komen voor jobcoaching.

bepalingen heeft richting werk waardoor deze werkzaamheden zonder deze ondersteuning niet kunnen worden verricht.

4. Nadere voorwaarden en duur van de voorziening

Indien uit het loonwaarderapport blijkt dat er nog altijd een (structurele) ondersteuning van een jobcoach nodig is én de werkgever kan daarin niet voorzien (middels een erkend leermeester of Harrie gecertificeerd medewerker) kan jobcoaching langer worden ingezet, als er naar het oordeel van het college geen andere oplossing is.

- a. de voorziening wordt in beginsel voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband ingezet;
- b. het college beoordeelt minimaal één keer per 12 maanden of de inzet van de jobcoach nog noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn.
- c. de duur van de dienstbetrekking is ten minste 6 maanden;
- d. de belanghebbende werkt in de dienstbetrekking of in het traject voor ten minste 12 uur per week;

Indien het minimale aantal te werken uren lager is dan 12 uur per week, maar niet minder dan 8 uur en tevens verwacht mag worden dat het aantal te werken uren binnen een jaar kan worden uitgebreid naar 12 uur per week, kan eveneens jobcoaching worden toegekend.

- e. deze voorziening is ook inzetbaar voor personen zoals bedoeld in artikel 10f van de Participatiewet die een leerwerktraject volgen;
- f. de bepaling zoals opgenomen in de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz onder artikel 3 lid 6 is van toepassing op deze voorziening.

Inzet jobcoach

- Jobcoaching kan worden verricht door een:
 - Gemeentelijke jobcoach. De jobcoach is in dienst bij de gemeente.
 - Externe jobcoach. De jobcoach is in dienst van een externe organisatie (te denken valt aan Diamant-groep, Prins Heerlijk of UWV).
 - Interne jobcoach. De jobcoach is in dienst van de werkgever of wordt door de werkgever ingehuurd.
- De jobcoach (gemeentelijk, intern of extern):
 - is erkend door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of
 - heeft hbo werk- en denkniveau en een opleidingsmodule tot jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
- Samenloop van verschillende soorten jobcoaching in dezelfde periode is niet mogelijk.
- De inzet voor jobcoaching is bedoeld voor begeleiding op individuele basis. Begeleiding op de werkvloer voor groepen valt buiten deze werkafspraken.
- De interne, externe en afhankelijk van lokale afspraken ook de gemeentelijke jobcoach geven uiterlijk vier weken voorafgaand aan de (her)meting van de loonwaarde een rapportage waarin de voortgang wordt beschreven aan de hand van:
 - Een verantwoording van de gewerkte uren (naar datum met de uitgevoerde werkzaamheden) en eventuele afwijkingen hierin.
 - Een verantwoording over de werkwijze waaruit blijkt in welke mate de gestelde doelen zijn behaald.
 - Handtekening van jobcoach en werknemer.
- De loonwaarde deskundig ontvangt voorafgaand aan de hermeting loonwaarde het loonwaarderapport van de voorgaande loonwaarde meting.

Inzet van uren

- De jobcoach wordt ingezet op basis van het pakket jobcoach dat op de kandidaat werknemer van toepassing is. (zie schema 'pakket jobcoach')
- De loonwaarde-deskundige adviseert welk pakket jobcoach van toepassing is op basis van de begeleidingsbehoefte uit het loonwaarderapport.
- De beschikbare uren (per maand) zijn bij elkaar opgeteld over de gehele looptijd naar inzicht van de jobcoach in te zetten gedurende de looptijd.
Bijvoorbeeld: bij een "midden"-pakket bij een jaarcontract van 38 uur per week is er 48 uur (12 x 4 uur) te besteden. De jobcoach kiest ervoor om in de eerste 3 maanden gemiddeld 8 uur per maand in te zetten en daarna tussen de 2 en 3 uur per maand. Op jaarbasis wordt het maximum van 48 uur niet overschreden.
- De jobcoach verricht binnen de beschikbare uren alle taken die noodzakelijk zijn om de jobcoaching uit te voeren. Hieronder wordt in ieder geval verstaan: (telefonische) afstemming met werknemer/werkgever/werkmakelaar voor/tijdens/na de jobcoachingsperiode, bezoek van de werkplek en begeleiding van de werknemer, registratie/ verslaglegging.

5. Gronden voor beëindiging

Onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

- Indien er sprake is van langdurige ziekte (>6 weken) wordt de begeleiding door de jobcoach (tijdelijk) stopgezet voor de duur van de afwezigheid op de werkplek, tenzij de duurzaamheid van de plaatsing in het geding komt en de begeleiding daartoe niet kan worden opgepakt door een werkmakelaar.
- Wanneer de kandidaat gedeeltelijk is ziekgemeld, zal maatwerk noodzakelijk zijn op in te zetten uren jobcoaching. De matrix is hierbij richtinggevend.

Pakketten jobcoach

Pakket	Wanneer in te zetten	Intensiteit per maand o.b.v. contracturen		Looptijd	Jobcoachingsdoelen
		12-23 uur	24-40 uur		
Start werk	<ul style="list-style-type: none"> - Proefplaatsing - Forfaitaire periode - Naar inzicht gemeente 	4 uur per maand in de eerste twee maanden. 2 uur per maand in elke volgende maand. Overeenkomstig met pakket Licht, middel of intensief.		Gedurende de maanden van de proefplaatsing en/of de Forfaitaire periode voorafgaand aan de loonwaardemeting. Gedurende de maanden in de Forfaitaire periode ná de loonwaardemeting	Op basis van de 8 competenties zoals gebruikt in Dariuz Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het loonwaarderapport
Licht	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	1 uur	2 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
midden	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	2 uur	4 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Intensief	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Op advies uit het loonwaarderapport 	3 uur	5 uur	Gekoppeld aan de duur van de arbeidsovereenkomst en de periodieke loonwaardemeting. Met een maximum van 3 jaar.	Op basis van de begeleidingsbehoefte uit het laatste loonwaarderapport
Incidenten	<ul style="list-style-type: none"> - Regulier contract - Bij destabiliserende life events. - Naar inzicht gemeente 	15 uur (in 3 maanden)		Gedurende een periode van 3 maanden.	Destabiliserende factoren in het leven van kandidaat draagbaar en werkbaar maken.