

## Jobcoaching protocol Gemeente Smallingerland

### Algemeen

Jobcoaching is 'Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten die de jobcoach hiertoe inzet kenmerken zich door: vanuit een onderzoekende houding de cliënt te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op vragen, het leren benutten van mogelijkheden, het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Indien nodig stemt de jobcoach af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever.'

De gemeente Smallingerland onderscheidt twee vormen van jobcoaching:

1. externe jobcoaching: in dienst van een externe organisatie die gespecialiseerd is in jobcoaching.
2. interne jobcoaching: door de werkgever zelf wordt aangesteld (in dienst) of door de werkgever zelf ingehuurd bij een daartoe gespecialiseerde organisatie;

### Doelgroep

Jobcoaching kan worden ingezet voor de doelgroep loonkostensubsidie. Het gaat dus om personen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (WML). Hieronder vallen personen met een BAB-indicatie en personen die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. In speciale situaties kan jobcoaching ook worden ingezet voor personen die wel in staat zijn het WML te verdienen, maar voor wie de inzet van jobcoaching (als werkvoorziening) noodzakelijk is. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om personen met een medische urenbeperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt. Inzet is altijd in overleg met en na akkoord van de gemeente.

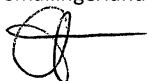
### Kwaliteitseisen jobcoach (diegene die de daadwerkelijke begeleiding biedt)

- Externe jobcoach:
  1. een relevante en afgeronde hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
  2. een certificaat/diploma behaald voor opleidingsmodule tot jobcoach of in de praktijk binnen de organisatie aantoonbaar opgeleid zijn tot jobcoach.
  3. Jobcoaches die uitvoering geven aan deze opdracht zijn geregistreerd en erkend in het beroepsregister van de stichting NOLOC, of zijn aangemeld voor registratie.
- Interne jobcoach:
  1. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
  2. aantoonbare ervaring met het geven van werkinstructies;
  3. aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren;
  4. voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen;
  5. Ervaring met de begeleiding van de specifieke doelgroep.

### Overige eisen aan het in te zetten jobcoach (extern en intern)

Personeelsleden van de Opdrachtnemer voldoen aan de in het vakgebied gebruikelijk geachte kwaliteitsnormen zoals minimale vakbekwaamheid, werkervaring, competenties en opleidings- en bijscholingsvereisten. Daaronder wordt in ieder geval verstaan:

- Alle in te zetten medewerkers die direct zijn betrokken bij de begeleiding van een Deelnemer beschikken op het moment van inzet over een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) niet ouder dan 3 jaar.
- In te zetten medewerkers hebben kennis van en ervaring met de meest voorkomende beperkingen en gedragingen binnen de doelgroep van deelnemers.
- In te zetten medewerkers hebben kennis van en ervaring met ziekte- en verzuimbegeleiding;
- In te zetten medewerkers hebben kennis van de sociale kaart van de Gemeente Smallingerland.



## Duur, intensiteit en wijze van inzet jobcoaching

1. Voor de inzet van de jobcoach worden in beginsel maximaal de begeleidingsniveaus 1 tot en met 3 ingezet. De gemeente bepaalt in overleg met de jobcoach het begeleidingsniveau.
2. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is. De jobcoach kan echter te allen tijde de jobcoachintensiteit verhogen of verlagen.
3. De Gemeente Smallingerland streeft er naar om na een periode van 3 jaar te bewerkstelligen dat de werkgever, waar nodig, de kosten van jobcoaching voor de eigen rekening zal nemen.
4. Het uitgangspunt is dat de intensiteit van de jobcoaching naar verloop van tijd afneemt en dat de werknemer en werkgever de begeleiding op de werkplek overnemen;
5. Voor de inzet van jobcoaching biedt werkgever een arbeidsovereenkomst aan van minimaal 6 maanden, voor minimaal 12 uur per week;

### Externe Jobcoaching:

1. Licht	Maximaal 3% van de werkuren per week
2. Midden	Maximaal 6% van de werkuren per week
3. Hoog	Maximaal 10% van de werkuren per week
4. Intensief	Maatwerk, in overleg met consulent

### Interne jobcoaching:

	1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar
Niveau 1	Maximaal 36 uren	Maximaal 18 uren
Niveau 2	Maximaal 60 uren	Maximaal 36 uren

Maximaal aantal uren coaching is naar rato dienstverband, o.b.v. werkweek van 36 uur per week

### Financiën

1. de maximale vergoeding per uur voor een externe jobcoach is €82,80 ex. BTW;
2. de maximale vergoeding per uur voor een interne jobcoach is €75,- ex. BTW
3. vergoeding voor een externe jobcoach mag met ingang van 1 januari 2023, jaarlijks met 2% worden geïndexeerd
4. Facturering is op basis van daadwerkelijk gemaakte uren

### Registratie en urenverantwoording

Gemeente verwacht samen met de voortgangsrapportages (per declaratieperiode/kwartaal) een duidelijk overzicht van de inzet (in uren) en de wijze waarop deze inzet heeft plaatsgevonden. U kunt dit vormvrij aanbieden.

### Ingangsdatum en overgangstermijn

Het jobcoaching protocol treedt op 1 april 2022 in werking en kent een looptijd van 1,5 jaar (einddatum 31-12-2024). Uiterlijk 1 juli 2022 dienen alle betrokken jobcoaches aan de kwaliteitseisen te voldoen.

Gemeente Smallingerland  
Gerdien Tiesinga  
Teammanager Sociaal geregeld



Paraaf Gemeente Smallingerland



Oprachtnemer: \_\_\_\_\_

Naam: \_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_

Paraaf opdrachtnemer