



## Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Besluit:

### Artikel 1

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij het beoordelen van aanvragen voor subsidieverstrekking Interne Jobcoaching door Werkgevers, het Protocol Interne Jobcoach UWV 2015, als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

### Artikel 2

De Beleidsregels UWV Onderzoek Interne Jobcoaching, gepubliceerd in Staatscourant nr. 724 d.d. 18 januari 2011 en laatstelijk gewijzigd met het wijzigingsbesluit van 22 juli 2014 (Staatscourant nr. 22754 d.d. 12 augustus 2014) worden ingetrokken.

### Artikel 3

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

### Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 9 december 2014*

*B.J. Bruins  
Voorzitter Raad van Bestuur*



## PROTOCOL INTERNE JOBCOACH UWV 2015

### INHOUD

BEGRIPSBEPALINGEN	2
HOOFDSTUK 1 – INLEIDING	3
HOOFDSTUK 2 – UITGANGSPUNTEN	3
2.1. Jobcoaching	3
2.2. Doelgroep	4
2.3. Eisen aan de Dienstbetrekking en Proefplaatsing	4
2.3.1. Eisen aan de Dienstbetrekking	4
2.3.2. Proefplaatsing	5
2.4. De begeleidingsintensiteit	5
2.4.1. De begeleidingsregimes bij een Dienstbetrekking	5
2.4.2. Proefplaatsing	6
2.5. Het subsidiebedrag	6
2.6. Maximale duur van de Interne Jobcoaching	6
2.6.1. Maximale duur bij een Dienstbetrekking	6
2.6.2. Maximale duur bij een Proefplaatsing	6
2.6.3. Jobcoaching na 3 jaar	7
2.6.4. Voorafgaande perioden van Jobcoaching niet zijnde Interne Jobcoaching	7
2.6.5. Andere Dienstbetrekking	7
2.7. Toekenningsperiode	7
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
3.3.1. Beoordeling van de eerste aanvraag	9
3.3.2. Beoordeling van een vervolgaanvraag	10
3.4. Beslistermijn	10
3.5. Gelijktijdige aanvraag 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 een andere bij hem in dienst zijnde werknemer als Interne Jobcoach aanwijzen of 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 persoon met structureel functionele beperkingen als bedoeld in artikel 35 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 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.

#### *Proefplaatsing*

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 Proefplaatsing voor minimaal 6 maanden in dienst zal nemen.

#### *Protocol IJC*

Protocol Interne Jobcoach 2015.



### *Reintegratiebesluit*

Besluit 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

### *Structureel functionele beperkingen*

Een langdurige ziekte of handicap waarvan UWV heeft vastgesteld dat deze belemmerend werkt in relatie tot werken.

### *UWV*

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

### *Wajonggeoriënteerde Werkgever*

Een Wajonggeoriënteerde 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 Wajonggeoriënteerde Werkgever heeft minimaal 6 Personen in dienst met een Wajong-uitkering die zijn aangewezen op Jobcoaching.

### *Werkgever*

De natuurlijke Persoon tot wie of het lichaam tot welk een op 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 naam 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 2015 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 een 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 werknemer 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 juncto 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 Re-integratiebesluit.

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 Proefplaatsing verricht of gaat verrichten.

Als een Persoon nog niet werkt in Dienstbetrekking of tijdens een Proefplaatsing, kan UWV uitsluitend subsidie verstrekken als er tussen de Persoon en de Werkgever bindende afspraken liggen dat een Dienstbetrekking/Proefplaatsing op een zekere datum aanvangt.

In het geval een Persoon nog geen 18 jaar is, ook dan is het mogelijk dat de Werkgever subsidie voor hem aanvraagt. Dit volgt uit het bepaalde in artikel 35 lid 1 van de Wet WIA. Voor hen kan de Werkgever overigens uitsluitend subsidie aanvragen ingeval van een Dienstbetrekking. Jongeren, die nog geen 18 jaar zijn, komen namelijk niet in aanmerking voor Proefplaatsing (artikel 2:24 Wet Wajong).

UWV kan met ingang van 1 januari 2015 geen subsidie verstrekken ten behoeve van Personen die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, te weten de Persoon die:

- werkzaam is of zal zijn als werknemer in de zin van de Wsw;
- geen uitkering heeft en als werkloos werkzoekend staat ingeschreven bij UWV of, een bijstandsuitkering of een andersoortige uitkering, anders dan een uitkering van UWV, heeft (zoals een ANW-uitkering);
- die jonggehandicapt is met een zekere loonwaarde.

## 2.3. Eisen aan de Dienstbetrekking en Proefplaatsing

### 2.3.1. Eisen aan de Dienstbetrekking

Behoort een Persoon tot de doelgroep, dan dient de Dienstbetrekking aan de volgende drie voorwaarden te voldoen:

- de duur van de Dienstbetrekking bedraagt ten minste 6 maanden én
- de Persoon werkt in deze Dienstbetrekking ten minste 12 uur per week én
- er is sprake van een loonwaarde van minimaal 35% van het wettelijk minimumloon.

Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te 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 minimumloon 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 derhalve een uiterste ondergrens van minimaal 8 uur per week werken en een loonwaarde van 20% voor toekenning van subsidie Interne Jobcoaching. Echter hierbij geldt de uitdrukkelijke voorwaarde dat het aantal uren werken en de loonwaarde binnen een jaar wordt uitgebreid naar minimaal 12 uur werken en een loonwaarde van 35% van het wettelijk minimumloon. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te blijken dat de Persoon te allen tijde minimaal 8 uur per week zal werken en ten minste 20% van het wettelijk minimumloon verdient. Deze laatste grens komt overeen met de laagste grondslag om een aanmerking te komen voor een Wajong-uitkering.

Deze bepalingen sluiten uit dat een Werkgever subsidie kan aanvragen in geval van bijvoorbeeld:

- een 0-uren overeenkomst,
- een minimum- maximum uren overeenkomst waarbij het minimum aantal te werken uren onder de laagste ondergrens van 8 uur werken ligt.

Immers in deze situaties is niet voldaan aan de eis dat bij aanvang van de Dienstbetrekking vaststaat dat de Persoon tenminste 12 uur – of als laagste ondergrens 8 uur per week – zal werken.



## *Stage*

In geval van een stage is het in de regel niet mogelijk om subsidie voor Interne Jobcoaching aan te vragen. Een stage- of leerovereenkomst is uitsluitend als een Dienstbetrekking te beschouwen als deze voldoet aan de voorwaarden o.g.v. artikel 4 lid 1 sub g ZW, WAO, WIA en Wet Wajong. Een Persoon moet dan o.a. minimaal twee dagen per week werken en 40% van het minimumloon verdienen.

## *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 komen niet in aanmerking voor subsidieverstrekking. Deze werkzaamheden zijn niet als productieve arbeid aan te merken. De nadruk ligt hier 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.

## **2.3.2. Proefplaatsing**

Als een Persoon bij de Werkgever op basis van een Proefplaatsing werkzaam zal zijn, beschouwt UWV deze Proefplaatsing – voor toekenning van de voorziening Jobcoaching – als werken in een Dienstbetrekking. Het moet dan wel gaan om Proefplaatsing in de zin van art. 37 WIA of 2.24 Wajong, 3:69 Wajong, 52 e ZW, 65 g WAO, 67 e WAZ en 76a WW. Tijdens een Proefplaatsing kan zowel de Werkgever als de Persoon onderzoeken of de Persoon geschikt is voor de functie. De Proefplaatsing duurt 2 maanden.<sup>1</sup> De Werkgever moet wel zijn intentie uitspreken om de Persoon na zijn Proefplaatsing ten minste 6 maanden in dienst te nemen. Proefplaatsing kan uitsluitend ingezet worden voor Personen die een uitkering van UWV ontvangen.

## *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 Re-integratiebesluit 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.

Het Re-integratiebesluit kent in het eerste jaar van de Dienstbetrekking een wettelijk vastgesteld aantal

<sup>1</sup> Een Proefplaatsing duurt 2 maanden. Echter voor Klanten met een structureel functionele beperking bestaat de mogelijkheid om de Proefplaatsing van 2 maanden te verlengen naar maximaal 6 maanden.



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 3<sup>e</sup> jaar op 6%. De geleidelijke afbouw van het aantal begeleidingsuren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de Persoon binnen 3 jaar na indiensttreding zijn werk zelfstandig geacht wordt te kunnen uitvoeren. Kent UWV na het 3<sup>e</sup> jaar opnieuw subsidie Interne Jobcoaching toe, dan gaat UWV uit van het laagste percentage in een regime.

**Tabel 1 Begeleidingsregimes Interne Jobcoaching voor een Dienstbetrekking**

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 Re-integratiebesluit. In het derde jaar vallen het midden en lichte regime qua percentage te begeleiden uren samen. Na jaar drie blijft het percentage begeleidingsuren voor de onderscheiden begeleidingsregimes gelijk.

## 2.4.2. Proefplaatsing

Het vorenstaande geldt ook bij een Proefplaatsing, dit betekent dat het percentage begeleidingsuren tijdens de gehele Proefplaatsing op het niveau van jaar 1 bij een Dienstbetrekking is.

**Tabel 2 Begeleidingsregimes Interne Jobcoaching voor Proefplaatsing**

Begeleidingsregimes	Proefplaatsing
Licht	6%
Midden	10%
intensief	15%

## 2.5. Het subsidiebedrag

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 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 Proefplaatsing. Het in het Normbedragenbesluit opgenomen subsidiebedrag geldt voor de gehele duur van de Proefplaatsing. Ongeacht of deze 2 of maximaal 6 maanden duurt, dan wel tussentijds wordt stopgezet.

### *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 Interne Jobcoaching

### 2.6.1. Maximale duur bij een Dienstbetrekking

Uitgangspunt bij Interne Jobcoaching is dat de Persoon binnen 3 jaar na indiensttreding en/of na start van de Jobcoaching bij een lopende Dienstbetrekking geacht wordt om zijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren. Daarom is de maximale duur van de Interne Jobcoaching in principe 3 jaar in dezelfde Dienstbetrekking bij dezelfde Werkgever. Uiteraard stopt de Interne Jobcoaching bij een Werkgever op het moment dat de Dienstbetrekking met de Persoon eindigt.

### 2.6.2. Maximale duur bij een Proefplaatsing

De Interne Jobcoaching gedurende de Proefplaatsing beschouwt UWV als een aparte verstrekkingperi-



ode. 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 Proefplaatsing alvorens in dienst te treden bij de Werkgever, kan dus maximaal voor de duur van 3 jaar plus de duur van de Proefplaatsing subsidie Interne Jobcoaching worden verkregen.

### 2.6.3. Jobcoaching na 3 jaar

Zoals aangegeven is het uitgangspunt dat de Persoon uiterlijk na 3 jaar Interne Jobcoaching wordt geacht zonder ondersteuning zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Is niettemin direct aansluitend na deze periode van 3 jaar toch nog Jobcoaching nodig, dan kan de Werkgever na de 3 jaar eventueel toch subsidie voor 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<sup>e</sup> en de eventueel daarop volgende Jobcoachperiodes, staan vermeld in Tabel 1. Uitgangspunt blijft wel dat er gestreefd wordt naar het feit dat de Persoon zelfstandig zijn werk kan doen.

### 2.6.4. Voorafgaande perioden van Jobcoaching niet zijnde 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 de al in als voorziening toegekende Jobcoachperioden in mindering worden gebracht op de maximale Interne Jobcoaching termijn.

Samenloop van subsidieverstrekking Interne Jobcoaching met inzet van de voorziening Jobcoaching die een Persoon zelf heeft aangevraagd, in dezelfde periode 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 in principe opnieuw een maximale termijn van drie jaar lopen waarin hij mogelijk in aanmerking komt voor Jobcoaching.

#### 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 hij gebruik kan maken van Jobcoaching 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. Een Werkgever kan voor een Persoon in principe voor maximaal 3 Interne Jobcoachperioden van één jaar subsidie worden toegekend.

### Proefplaatsing

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



#### **Voorbeeld 3 – Einde Dienstverband tijdens Interne Jobcoachperiode**

Een Persoon werkt bij Werkgever C in Dienstbetrekking 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 Jobcoach 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 praktijkop-leider 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](http://uwv.nl). Op [uwv.nl](http://uwv.nl) is het tevens het inleveradres van het aanvraagformulier 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.

#### *Bijlagen/bewijsstukken*

Op het aanvraagformulier staat welke bewijsstukken dienen te worden bijgevoegd. Het gaat o.a. om:

- de arbeidsovereenkomst van de Persoon op wie de aanvraag betrekking heeft en
- een door de Werkgever en de Persoon ingevuld en ondertekend begeleidingsplan.

Als het om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat, hoeft de Werkgever uitsluitend bij de eerste subsidieaanvraag een kopie van de arbeidsovereenkomst te overleggen. In alle andere situaties dient de Werkgever een kopie van de overeenkomst bij zijn vervolgaanvraag te voegen. Uit deze overeenkomst moet af te leiden zijn dat de Dienstbetrekking voldoet aan de in paragraaf 2.3. vermelde voorwaarden.

In geval van een Proefplaatsing overlegt de Werkgever een overeenkomst waaruit blijkt onder welke voorwaarden de Proefplaatsing met de Persoon zijn aangegaan.

UWV stelt een format voor een begeleidingsplan beschikbaar op [uwv.nl](http://uwv.nl). In dit begeleidingsplan maakt de Werkgever inzichtelijk welke activiteiten de Interne Jobcoach uitgaat voeren en wat het beoogde resultaat zal zijn aan het einde van de Jobcoachperiode.

Bij zijn aanvraag voor subsidieverstrekking dient de Werkgever inzichtelijk te maken dat, de door de Werkgever beoogde Interne Jobcoach voldoet aan de eisen die UWV daaraan stelt (zie par 2.8). UWV kan aan de Werkgever documenten opvragen die als bewijs dienen dat aan de vorenvermelde eisen is voldaan. Door invulling en ondertekening van het aanvraagformulier verklaart de Werkgever dat de door hem in dit kader verstrekte gegevens naar waarheid zijn ingevuld.

N.B. Is de Persoon voor wie de Werkgever subsidie aanvraagt nog niet gestart met de Dienstbetrekking en/of Proefplaatsing. Ook dan is het mogelijk dat de Werkgever subsidie aanvraagt. Er moet dan





een intentieverklaring worden overlegd op welke datum de Dienstbetrekking c.q. Proefplaatsing 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. Worden de ontbrekende gegevens niet binnen deze termijn ontvangen – datum dagtekening UWV is leidend – dan neemt UWV de (vervolg)aanvraag niet in behandeling.

### **3.2. Aanvraagtermijn**

De aanvraag met de daarbij behorende bijlagen dienen binnen 4 weken na ingangsdatum van de Dienstbetrekking of Proefplaatsing door UWV te zijn ontvangen.

#### *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 te dienen. 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 late 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 (vervolg) aanvraag*

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

##### **Voorbeeld 4 – te laat ontvangen aanvraag**

Een Persoon treedt op 1 maart 2015 in dienst bij werkgever A. De werkgever vraagt per 1 maart 2015 subsidie aan. Echter de aanvraag voor subsidieverstrekking wordt door UWV op 1 mei 2015 ontvangen. Omdat het hier om een te laat ontvangen aanvraag gaat, kan UWV niet eerder dan 2 april 2015 subsidie toekennen.

De Interne Jobcoachperiode loopt wel van 1 maart 2015 tot 1 maart 2016, alleen de subsidie komt vanwege de te late aanvraag niet volledig tot uitbetaling.

### **3.3. Beoordeling van de aanvraag**

#### **3.3.1. Beoordeling van de eerste aanvraag**

Bij elke (vervolg) 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 medewerker waarvoor Interne Jobcoaching wordt aangevraagd, voldoet aan de begripsbepaling van een Persoon (zie Begripsbepalingen),
- De Dienstbetrekking of Proefplaatsing voldoet aan de voorwaarden zoals neergelegd in paragraaf 2.3,
- De Persoon is aangewezen op Jobcoaching,
- Interne Jobcoaching de meest passende voorziening is voor een Persoon zijn gelet op de 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 vervolgaanvraag

Indien na een Jobcoachperiode er een vervolgaanvraag voor Interne Jobcoaching wordt gedaan, neemt UWV bij de beoordeling van de aanvraag de behaalde resultaten in de voorafgaande Jobcoachperiode mee. Hierbij maakt UWV geen onderscheid of het een vervolgaanvraag betreft voor Interne Jobcoaching:

- in Dienstbetrekking bij dezelfde Werkgever na Proefplaatsing,
- in Dienstbetrekking/Proefplaatsing bij een nieuwe Werkgever,
- in Dienstbetrekking/Proefplaatsing 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 vervolgaanvraag. UWV kan de vervolgaanvraag 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 vervolgaanvraag

Een Persoon treedt bij Werkgever D in Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd op 1 juli 2015. Werkgever D heeft voor de periode 1 juli 2015 tot 1 juli 2016 subsidie gekregen. De subsidie wordt gebruikt om de Persoon in te werken en eigen te maken met zijn werkzaamheden. Op 1 juli 2016 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

UWV geeft in beginsel binnen 6 weken<sup>2</sup> na ontvangst van een complete aanvraag de beslissing af. Is verlenging<sup>3</sup> van de beslistermijn voor de aanvraag van Jobcoaching aan de orde, dan verlengt UWV de termijn van 6 weken met in beginsel 2 weken, tenzij verlenging met een langere termijn noodzakelijk is voor een zorgvuldig onderzoek naar de feiten en omstandigheden van de subsidieaanvraag. UWV stelt de Werkgever hiervan tijdig op de hoogte.

### 3.5. Gelijktijdige aanvraag Interne Jobcoaching en Jobcoaching

In de situatie dat de er zowel een aanvraag voor 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 Jobcoachorganisatie wordt niet in behandeling genomen.

### 3.6. Subsidieverlening

Na de beoordeling van de subsidieaanvraag geeft UWV een beslissing af omtrent de aanvraag om subsidieverlening. Indien UWV hierbij 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

<sup>2</sup> Op grond van artikel 4:13 Awb dient UWV binnen maximaal 8 weken na datum aanvraag een beslissing te nemen op een aanvraag.

<sup>3</sup> Op grond van artikel 4:14 Awb heeft UWV de mogelijkheid de (wettelijke) beslistermijn van 8 weken te verlengen als de beschikking niet binnen acht weken kan worden gegeven. UWV deelt dit binnen deze termijn aan de aanvrager mede en noemt daarbij een redelijke termijn binnen welke de beschikking wel tegemoet kan worden gezien.



van 100% van het (volledige) subsidiebedrag over de subsidieperiode.

## **HOOFDSTUK 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. De Werkgever maakt hierbij gebruik van het wijzigingsformulier dat door UWV op [uwv.nl](http://uwv.nl) beschikbaar wordt gesteld. 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. Worden de ontbrekende gegevens binnen deze termijn niet ontvangen – datum dagtekening UWV is leidend – 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 dagtekening 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 2015 in dienst bij werkgever A. UWV betaalt een voorschot aan subsidie uit van € 4500,-. Dit subsidiebedrag geldt voor een jaar. Op 1 juni 2015 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  $\frac{3}{12} \times € 4500,-$ , d.w.z. € 1125,-. 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 betreft UWV de gegevens in de Polis-administratie.

Indien uit de Polis-administratie blijkt dat er gedurende de gehele subsidieperiode sprake was van een Dienstbetrekking, dan wordt de subsidieverlening omgezet in een definitieve subsidievaststelling. Werkgever ontvangt hierover bericht in de vorm van een beschikking.

Mocht uit de Polis 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 checkt 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 teruggevorderde 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 subsidieverstreking 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<sup>4</sup> uit eigen beweging of op verzoek van UWV onverwijld alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn, dat zij van invloed kunnen zijn op de verstrekte subsidie. Als de Dienstbetrekking tussentijds wordt beëindigd, (hetgeen tot gevolg heeft dat de subsidieverstreking 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 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 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 Wajongers 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.

De noodzaak van de begeleiding van de werknemers van een Wajonggeoriënteerde Werkgever wordt

<sup>4</sup> Voor een Proefplaatsing geldt dat UWV een vast subsidiebedrag hanteert ongeacht of er tijdens deze Interne Jobcoachperiode wijzigingen optreden of voortijdig wordt beëindigd.



---

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 een Jobcoachvoorziening 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 de Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015, 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).

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 subsidie 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 het Protocol Jobcoach 2014 (gepubliceerd in Staatscourant nummer 180372 van 30 juni 2014 en laatstelijk gewijzigd in Staatscourant 24862 van 5 september 2014).

### **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.

*B.J. Bruins,  
Voorzitter Raad van Bestuur*