

# Protocol Jobcoach

Eerste herziening, november 2006  
*(Tussentijdse bijstelling oktober 2008)*

## **PREAMBULE**

Voor ligt de 2<sup>e</sup> bijgestelde versie van het protocol jobcoach. Het protocol bevat afspraken tussen UWV en de jobcoachbedrijven over de toekenning, de voortzetting en de verantwoording van de voorziening persoonlijke ondersteuning in standaardsituaties.

Deze voorziening kan op grond van art. 35 lid 2 onder d. WIA door UWV worden toegekend aan een werknemer met een structurele functionele beperking. De voorziening dient om het werken mogelijk te maken en te behouden.

Voorwaarde voor de toepassing van het protocol is, dat de cliënt die aanspraak maakt op deze voorziening expliciet (door mede ondertekening van het aanvraagformulier) instemt met de betrokkenheid van de jobcoachorganisatie bij de aanvraag en het UWV machtigt tot het doen van rechtstreekse (voorschot) betalingen aan de jobcoachorganisatie.

UWV en jobcoachorganisatie conformeren zich aan de afspraken van het protocol en kunnen elkaar daarop aanspreken. Dit betekent echter niet dat de jobcoachorganisaties aan het protocol rechten voorkomende uit de aanspraak van de cliënt op de voorziening kunnen ontleen. Dit protocol geeft een kader voor de toekenning van de voorziening en bepaling van de omvang van de begeleiding.

UWV is als enige verantwoordelijk voor een doelmatige en rechtmatige uitvoering van voornoemde wettelijke bepaling aangaande de voorziening persoonlijke ondersteuning en kan op deze grond op gevalsniveau invulling geven aan en afwijken van het protocol. De arbeidsdeskundige van UWV die in de praktijk veelal voor de jobcoachvoorziening de individuele beoordeling doet, brengt in dit kader altijd een onderbouwd advies uit op basis waarvan de beslissing wordt afgegeven.

## **INHOUD**

1	INLEIDING	5
2	HERZIENING PER 1 JANUARI 2007	5
3	DOELGROEP	7
4	BEGELEIDINGSINTENSITEIT	7
5	UITZONDERINGEN	8
6	PROEFPLAATSING	8
7	<i>AANVRAAGPROCEDURE EN BEVOORSCHOTTING</i>	9
8	<i>VERANTWOORDINGSPROCEDURE</i>	10
9	ARBEIDSVERZUIM	11
10	WIJZIGING OF BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	11
11	TIJDBALK EN BESLISBOOM	13
12	NADERE TOELICHTING PER ONDERDEEL	16



## **1 INLEIDING**

Het protocol Jobcoach is op 1 januari 2006 van kracht geworden. Met de invoering van het Protocol Jobcoach beoogt UWV de uitvoeringspraktijk van de toekenning (en verlenging) van de voorziening PO te stroomlijnen. Daarnaast beschrijft het protocol de verantwoordingssystematiek. Het Protocol Jobcoach is opgesteld in overleg met Borea, jobcoachorganisaties, de Landelijke CliëntenRaad, de Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad, vertegenwoordigers uit het (speciaal) onderwijs en arbeidsdeskundigen-jonggehandicapten van UWV.

Het protocol is een hulpmiddel voor de Arbeidsdeskundige (AD) van UWV om over het toekennen van PO te adviseren en de begeleidingsintensiteit te bepalen. Het protocol gaat er vanuit dat alle PO-aanvragen voor consult worden voorgelegd aan een AD. Het biedt een richtinggevend, maar geen dwingend kader voor het nemen van beslissingen over de noodzaak en de omvang van de persoonlijke ondersteuning.

Het protocol bevat een tijdsbalk en beslisboom waarin de te nemen stappen voor de toekenning PO schematisch zijn weergegeven. Ook de aangepaste verantwoordingsystematiek is in de beslisboom opgenomen. Aansluitend wordt per stap een toelichting gegeven.

Dit protocol ziet op de situatie dat in een onderneming voor één werknemer een jobcoach noodzakelijk is. In gevallen waarin meer werknemers binnen een onderneming werkzaam zijn met behoefte aan ondersteuning door een jobcoach, is het mogelijk dat één jobcoach meer werknemers begeleidt en dat daardoor per werknemer minder kosten worden gemaakt aan begeleiding. In die gevallen zal een aparte beoordeling kunnen worden gedaan van de omvang van de begeleiding.

## **2 HERZIENING PER 1 JANUARI 2007**

UWV heeft de toepassing van het protocol en de aangepaste verantwoordingsystematiek vanaf de introductie laten monitoren zodat snel duidelijk kan worden of het protocol de beoogde effecten heeft en op welke punten eventueel aanpassingen wenselijk zijn.

De monitoring heeft aandachtspunten opgeleverd voor de uitvoering van het protocol maar ook een aantal aandachtspunten met betrekking tot het protocol zelf. De aandachtspunten zijn in een expertmeeting besproken met enkele jobcoachorganisaties en arbeidsdeskundigen. Naar aanleiding van de aan-

dachtspunten en uitkomsten van de expertmeeting is het protocol op diverse punten aangepast. De herziene versie van het protocol geldt vanaf 1 januari 2007.

Het gaat om de volgende aanpassingen:

- De begeleidingsregimes zijn uitgebreid met een regime zeer licht. Er kunnen in beginsel vier verschillende begeleidingsregimes toegekend worden: een zeer licht, licht, midden en een intensief regime (paragraaf 4).
- De standaardtoekenning voor jonggehandicapten van 15% voor het eerste half jaar PO is vervallen. Zowel voor jonggehandicapten als voor niet-jonggehandicapten is er ook in het eerste half jaar keuze uit de vier begeleidingsregimes van verschillende intensiteit (paragraaf 4).
- In het protocol is opgenomen dat de voorziening PO ook bij proefplaatsing toegekend kan worden en hoe de uitvoering hiervan verloopt (paragraaf 6).
- De procedure rond het verrekenen van langdurig arbeidsverzuim of een voortijdig einde van het dienstverband is verduidelijkt (paragraaf 9).

Naast de herziening van het protocol heeft UWV met behulp van suggesties uit het veld ook de bij het protocol horende formulieren verbeterd. Deze formulieren *zijn* via de UWV-website beschikbaar.

UWV zal ook de herziene versie van het protocol monitoren. Daaruit kan blijken dat nieuwe aanpassingen van het protocol gewenst zijn.

## **2A TUSSENTIJDSEBIJSTELLING OKTOBER 2008**

*In april 2007 is door de directie UWV ingegrepen in het bevoorschottingssysteem, in het bijzonder in de praktijk dat er behalve bij langdurige ziekte of einde dienstverband niet verrekend werd. Er was een onverantwoorde kostenstijging gesignaleerd. Het is toen aan de uitvoering overgelaten om voortaan een lager (50%) voorschot te geven en de teveel uitbetaalde uren te verrekenen. Na uitgebreide consultatie van de uitvoering heeft de directie van UWV besloten tot een landelijke richtlijn op dit thema die vanaf 1 oktober 2008 ingaat.*

*De aanpassingen in het protocol die het gevolg zijn van deze maatregel betreffen voornamelijk de paragrafen 7 en 8 van het protocol. De nieuwe teksten zijn in deze tussentijdse versie van het protocol cursief aangegeven. UWV heeft het voornemen om in overleg met de jobcoachorganisaties in het eerste kwartaal 2009 een 3<sup>e</sup> versie van het protocol tot stand te brengen*

waarin ook de verbeterpunten die voortkomen uit het onderzoek van het ministerie van SZW zullen zijn verwerkt.

### 3 DOELGROEP

Het uitgangspunt van het protocol is de regeling voor de voorziening Persoonlijke Ondersteuning zoals deze per 1-1-2006 in de WIA is ondergebracht. De doelgroep voor de voorziening PO omvat iedereen die van UWV de indicatie Structureel Functioneel Beperkt heeft gekregen en die in verband met de ernst van die beperkingen een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding nodig heeft bij het verrichten van de werkzaamheden verbonden aan zijn functie.

### 4 BEGELEIDINGSINTENSITEIT

De hoeveelheid begeleiding die de cliënt toegekend krijgt, wordt uitgedrukt als percentage van het aantal door de cliënt te werken uren per kalenderjaar. Het protocol kent in het eerste jaar vier begeleidingsregimes: een zeer licht, licht, midden en intensief regime (zie Tabel 1). In het tweede jaar vallen het zeer lichte en lichte regime samen. In het derde jaar (en verder) komt daar ook het midden regime bij. Na jaar drie blijven de regimes gelijk. De keuze voor een begeleidingsregime bij de aanvraag geeft aan welk verloop van de begeleidingsintensiteit de cliënt naar verwachting nodig heeft. Blijkt het regime op een gegeven moment niet meer te voldoen dan kan elk half jaar van regime gewisseld worden. Is bijvoorbeeld na twee jaar voor een cliënt die in het midden regime zit de overgang van 5% begeleidingsuren naar 3% begeleidingsuren een stap te ver, dan kan de jobcoach voorstellen over te gaan op het intensieve begeleidingsregime dat in jaar 3 een percentage van 6% kent.

Tabel 1 *Begeleidingsregimes PO*

	Jaar 1		Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
	1 <sup>e</sup> half jaar	2 <sup>e</sup> half jaar		
zeer licht	3%	3%	licht (zeer licht/licht) 3%	licht (zeer licht/ licht/midden) 3%
licht	6%	6%		
midden	10%	10%	midden 5%	
intensief	15%	15%	intensief 7,5%	intensief 6%

## 5 UITZONDERINGEN

Het protocol is ontwikkeld om de toekenningsprocedure te stroomlijnen en biedt daarom een kader voor de vaststelling van de omvang van de begeleiding. In voorkomende gevallen kan de AD adviseren om te variëren op de als uitgangspunt gekozen begeleidingsregimes en de omvang van de begeleiding. Dat wil zeggen dat de AD de voorziening kan toekennen in gevallen waar het protocol een afwijzing suggereert, en omgekeerd en ook tot een meer of minder intensieve begeleiding kan komen dan het kader van het protocol aangeeft.

## 6 PROEFPLAATSING

Proefplaatsing in de zin van art. 37 WIA wordt bij de vergoeding van persoonlijke ondersteuning en de toepassing van het protocol gelijk gesteld met een dienstverband.

Uitgangspunt daarbij is dat het hier gaat om een periode van *maximaal* drie maanden voorafgaand aan een dienstverband voor hetzelfde aantal uren van minimaal drie maanden. Bij de beoordeling van de noodzaak en omvang van de persoonlijke ondersteuning en de toekenning wordt in het protocol uitgegaan van een periode van zes maanden. Echter de declaratie en de uitbetaling van het voorschot vindt het eerste half jaar in twee delen plaats. De eerste helft aan het begin van de proefperiode, de tweede helft aan het begin van het dienstverband volgend op de proefplaatsing. De betaling van de tweede helft van het voorschot vindt plaats indien de jobcoachorganisatie met een kopie van het arbeidscontract aantoont dat er een dienstverband voor een gelijk aantal uren als tijdens de proeftijd is aangegaan. Er is geen nieuwe aanvraag of voortgangsrapportage nodig. Indien er na de proefplaatsing wijzigingen zijn van het aantal uren of het regime dan vindt er wel een tussentijdse beoordeling plaats. Deze (her)beoordeling leidt dan tot een voortzetting van de jobcoachvoorziening voor de eerste drie maanden van het dienstverband volgens hetzelfde of een ander begeleidingsregime. De jobcoachorganisatie dient in deze situatie voor de tweede periode van drie maanden een nieuwe voorschotnota in waarop UWV betaalt. Voor de verantwoording van en de voortzetting na het eerste half jaar geldt het protocol onverkort.

Als de proefplaatsing niet succesvol is dient de jobcoachorganisatie een eindrapportage in.

## **7 AANVRAAGPROCEDURE EN BEVOORSCHOTTING**

Bij de aanvraag van de voorziening PO geeft de jobcoach aan welk begeleidingsregime volgens hem passend is. De AD beoordeelt de aanvraag en het voorstel en bepaalt indien hij de voorziening PO toekent voor het eerste half jaar het begeleidingsregime. Als de AD de indicatie voor de voorziening PO bevestigt maar het door de jobcoachorganisatie voorgestelde begeleidingsregime niet overneemt, zal hij voor een ander begeleidingsregime kiezen.

De toekenning is in beginsel voor onbepaalde tijd. De voorziening PO zou kunnen doorlopen tot de cliënt de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De AD kan echter elke zes maanden adviseren de PO te stoppen.

### Het eerste half jaar begeleiding

*Nadat UWV de beschikking PO heeft afgegeven dient de jobcoachorganisatie een voorschotfactuur van 50% ter waarde van een half jaar PO in. UWV betaalt vervolgens deze voorschotfactuur.*

*Na afloop van het verstreken half jaar ontvangt UWV van de jobcoachorganisatie – naast een verantwoordingsrapportage – een eindfactuur voor de werkelijk gerealiseerde uren. UWV betaalt uit tot het totaal werkelijk gerealiseerde uren maar niet meer dan het maximum van het aantal toegestane uren behorende bij het geaccordeerde regime met aftrek van het verstrekte voorschot van 50%. In geval het verstrekte voorschot hoger is dan het te betalen eindbedrag, wordt het verschil door de jobcoachorganisatie terugbetaald. De eindfactuur heeft dan de vorm van een creditnota.*

*Bij voorschotten en eindafrekeningen worden uitsluitend (afgeronde) hele uren uitbetaald.*

### Vervolg half jaar begeleiding en overbruggingsperiode van maximaal 8 weken

*Behalve in de situatie dat de jobcoachorganisatie voorstelt om de begeleiding te beëindigen, zal de jobcoach in afwachting van de vaststelling door UWV van het begeleidingsregime voor het volgende half jaar, de cliënt blijven begeleiden. UWV geeft binnen 6 weken na ontvangst van de vervolgrapportage uitsluitsel over het voorgestelde (nieuwe) begeleidingsregime. Er is dus sprake van een overbruggingsperiode van maximaal 8 weken waarin de jobcoachorganisatie de begeleiding voortzet en kan rekenen op een vergoeding van UWV. Gezien de duur van deze overbruggingsperiode is het raadzaam dat de jobcoachorganisatie zijn vervolgrapportage en eindfactuur binnen 2 weken na de verstreken halfjaarperiode indient bij UWV.*

*De mate waarin de jobcoach de cliënt in de overgangperiode blijft begeleiden hangt af van het voorstel begeleidingsregime voor de volgende periode. Er kunnen drie situaties worden onderscheiden:*

- a. Het voorstel begeleidingsregime van de jobcoachorganisatie voor de volgende periode is lager dan voorheen. Gedurende de overbruggingsperiode wordt er – in afwachting van toestemming UWV - gewerkt volgens dat lagere regime.*
- b. Het voorstel begeleidingsregime van de jobcoachorganisatie voor de volgende periode is gelijk aan die in de voorafgaande periode. Gedurende de overbruggingsperiode wordt er – in afwachting van toestemming UWV – gewerkt volgens dit zelfde regime.*
- c. Het voorstel begeleidingsregime van de jobcoachorganisatie voor de volgende periode is hoger dan voorheen. Gedurende de overbruggingsperiode wordt er – in afwachting van toestemming UWV - gewerkt voor het lagere regime uit de voorafgaande periode.*

*Voor de financiële uitkomst van deze overbruggingsregeling zijn de volgende drie mogelijke varianten te onderscheiden:*

- a. Het voorstel wordt overgenomen en geaccordeerd. Het bijbehorende voorschot voor de periode van een half jaar wordt voor 50% uitbetaald.*
- b. UWV stelt een lager begeleidingsregime vast. Het bijbehorende voorschot voor de periode van een half jaar wordt voor 50% uitbetaald. De eventueel te veel ingezette uren gedurende de eerste 8 weken van dit half jaar wordt door de jobcoachorganisatie gecompenseerd in de laatste 16 weken (vier maanden).*
- c. UWV bepaalt dat de begeleiding moet stoppen. De jobcoachorganisatie maakt een einddeclaratie op ter waarde van de in deze overbruggingsperiode werkelijk geleverde uren. UWV betaalt waarbij als maximum het regime van de voorafgaande periode wordt aangehouden.*

*Het UWV geeft uiterlijk 6 weken na ontvangst van de vervolgrapportage zijn beslissing af over het (nieuwe) regime en de vergoeding van de begeleidingsuren die daarbij horen. Op basis van een voorschotnota van de jobcoachorganisatie betaalt UWV 50% van het toegekende bedrag.*

## **8 VERANTWOORDINGSPROCEDURE**

UWV ontvangt na afloop van het verstreken half jaar een verantwoordingsrapportage en een factuur voor de resterende betaling. In de rapportage geeft de jobcoachorganisatie aan hoeveel contactmomenten er zijn geweest en hoeveel begeleidingsuren de jobcoach aan de cliënt heeft besteed. Daarnaast

moet in de rapportage een gestructureerd verslag van de voortgang opgenomen worden, alsmede een geactualiseerd begeleidingsplan. De jobcoach geeft daarbij aan of het eerder gekozen begeleidingsregime nog voldoet en zo nee welk begeleidingsregime hij dan passend acht. Dit voorstel dient in het begeleidingsplan gemotiveerd te worden. UWV heeft voor de rapportage een gestructureerd formulier ontwikkeld.

De jobcoachorganisatie moet ervoor zorgen dat de rapportage vergezeld gaat van een getekende verklaring van de werkgever en een getekende verklaring van de cliënt. De werkgever moet aangeven of de cliënt langer dan een aaneengesloten periode van vier weken niet gewerkt heeft en een oordeel geven over de dienstverlening van de jobcoach. De cliënt wordt gevraagd naar een oordeel over de dienstverlening van de jobcoach. UWV heeft voor deze verklaringen een gestructureerd formulier. Als het oordeel van de werkgever of de cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken.

Op basis van de voortgangsrapportage en de werkgevers- en cliëntverklaringen bepaalt de AD het begeleidingsregime voor het daaropvolgende halfjaar.

## **9 ARBEIDSVERZUIM**

*In principe is jobcoachbegeleiding werkgerelateerd. Tijdens vakantie of langdurig ziekteverzuim hoeft er niet begeleid te worden. In de urenberekening is al rekening gehouden met de vakantie. Bij kortdurend ziekte verzuim kan jobcoach gericht zijn op snelle hervatting.*

In geval van langdurig ziekteverzuim (meer dan vier weken) kan begeleiding gericht op werkhervatting ook nodig zijn. Deze begeleiding dient (conform uitspraak 23.01.02RSV 2001/75 van de Centrale Raad van Beroep) vergoed te worden. *De jobcoachorganisatie kan begeleidingsuren bij langdurig ziekteverzuim declareren als hij daarbij aangeeft dat deze begeleiding heeft plaats gehad met het oog op de terugkeer op de werkplek.*

## **10 WIJZIGING OF BEEINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, stopt de voorziening PO van rechtswege op de datum einde arbeidsovereenkomst. *In dat geval wordt door de jobcoachorganisatie een eindrapportage en einddeclaratie ingediend.*

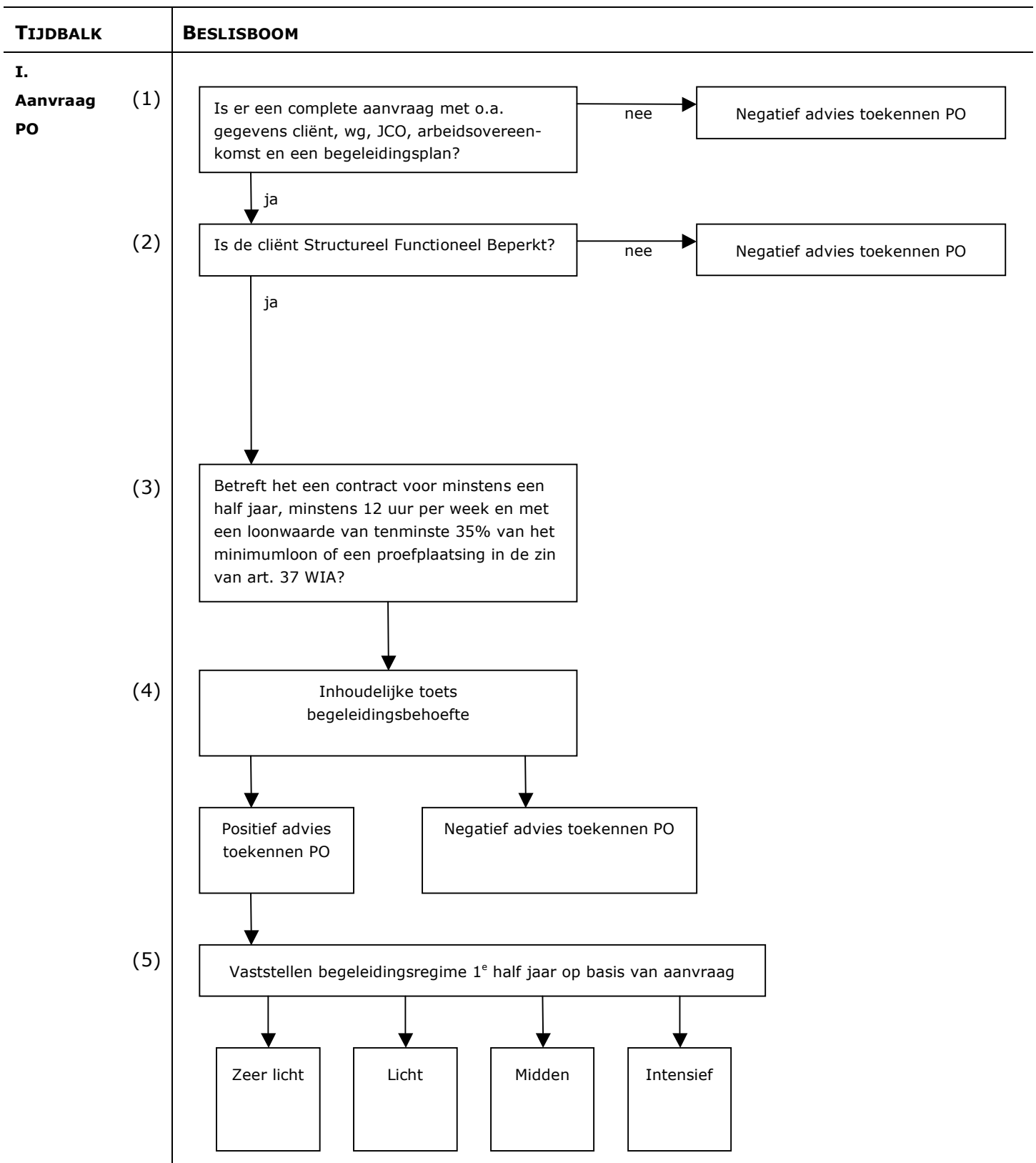
Indien de bestaande arbeidsovereenkomst wijzigt *kan dit leiden tot een tussentijdse heroverweging van de toekenning. Kleine wijzigingen worden ver-*

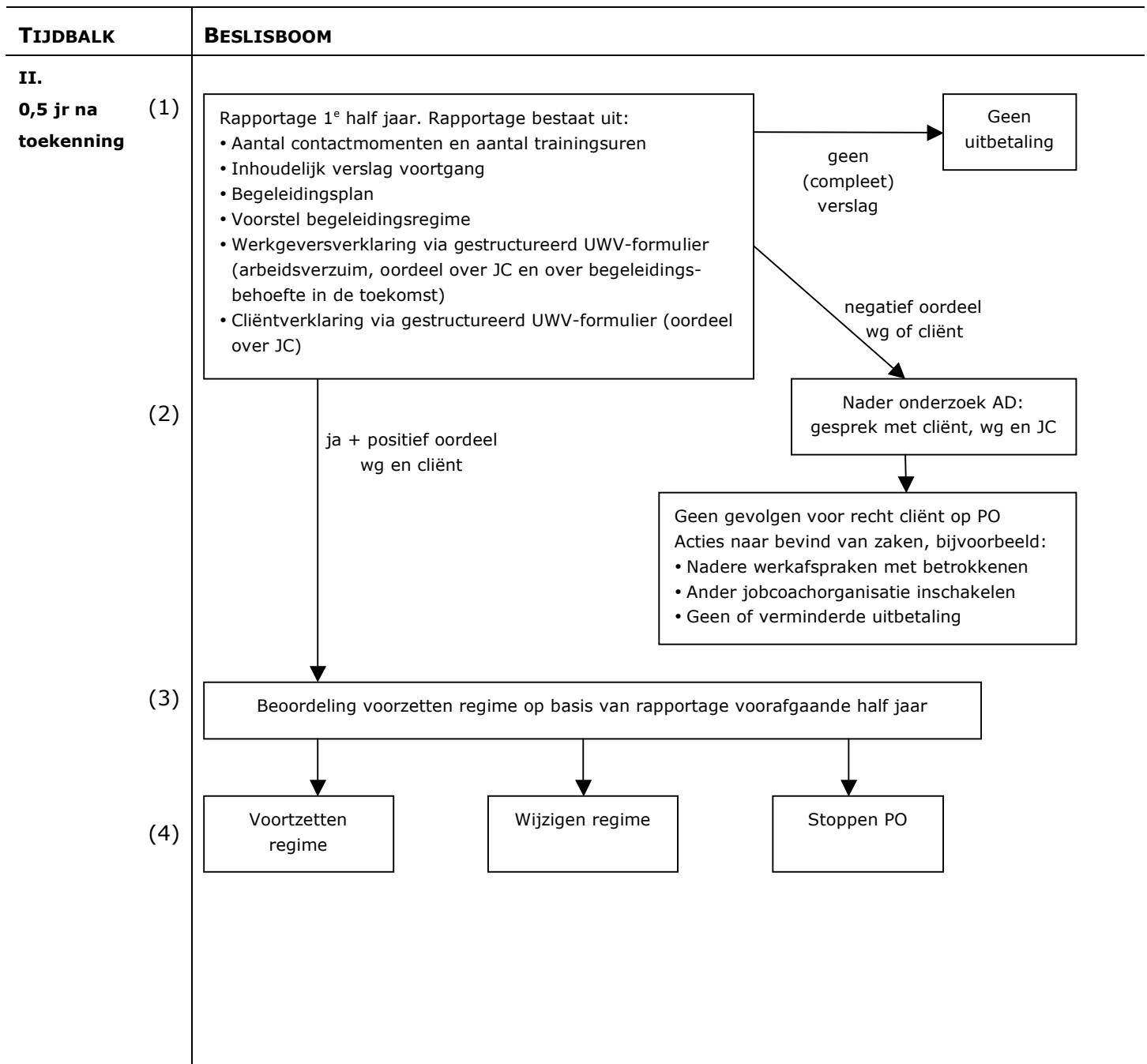
*meld op een apart wijzigingformulier bij de halfjaarrapportage. Een ingrijpende wijziging van de arbeidsovereenkomst die gevolgen heeft voor de begeleiding wordt tussentijds door de jobcoachorganisatie voorgelegd aan UWV.*

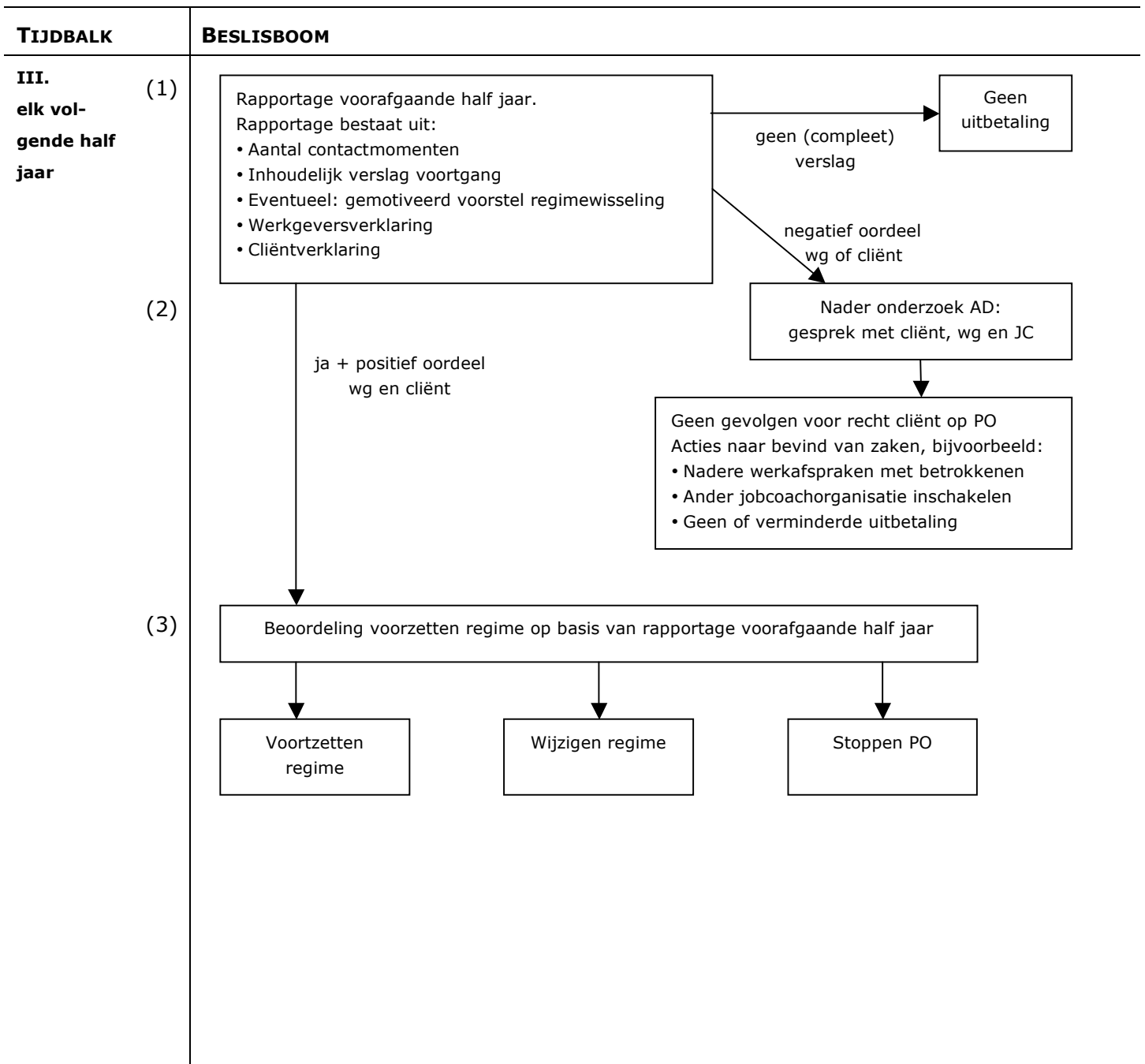
Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst moet PO opnieuw worden toegekend.

Indien de voorziening PO tussentijds beëindigd wordt, dient de jobcoachorganisatie een rapportage op te stellen over het laatste deel van de begeleidingsperiode.

## 11 TIJDBALK EN BESLISBOOM







## **12 NADERE TOELICHTING PER ONDERDEEL**

### *I. Aanvraag PO*

(1) De aanvraag PO dient de volgende onderdelen te bevatten: gegevens cliënt, werkgever, jobcoachorganisatie, arbeidsovereenkomst en een begeleidingsplan. UWV heeft hier formulieren voor ontwikkeld. Bij de aanvraag geeft de jobcoachorganisatie aan welk begeleidingsregime (zeer licht, licht, midden of intensief) naar verwachting nodig is.

(2) Om voor een voorziening vanuit de WIA in aanmerking te komen moet de cliënt structurele functionele beperkingen hebben.

(3) Er moet sprake zijn van een arbeidsovereenkomst van minstens een half jaar en minstens twaalf uur per week of van een proefplaatsing in de zin van art. 37 WIA. De loonwaarde dient tenminste 35% van het minimumloon te zijn. Voldoet de arbeidsovereenkomst niet aan deze eisen dan kan de AD na een inhoudelijke toets van de begeleidingsbehoefte een positief advies voor het toekennen van PO geven. Een AD kan bijvoorbeeld een positief advies geven wanneer hij verwacht dat het aantal uren op termijn uitgebreid kan worden of de loonwaarde zal toenemen indien een jobcoach de cliënt begeleidt.

(4) De AD toetst de aanvraag PO inhoudelijk. Beoordeeld wordt of in verband met de vastgestelde beperking PO nodig is voor een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding. De AD geeft een positief of een negatief advies voor het toekennen van PO.

(5) De AD stelt op basis van de aanvraag het begeleidingsregime vast. Bij het berekenen van het aantal uren PO gaat UWV uit van 48 werkweken per jaar. Op basis van de hardheidsclausule kunnen eventueel meer uren PO worden aangevraagd en toegekend.

### *II. 0,5 jaar na toekenning PO*

(1) Na zes maanden moet de jobcoachorganisatie een voortgangsrapportage indienen. De rapportage bevat een gestructureerd verslag van de voortgang opgenomen worden, alsmede een geactualiseerd begeleidingsplan en een voorstel voor het begeleidingsregime bij de voortzetting van de ondersteuning. De rapportage dient vergezeld te gaan van een getekende verklaring van de werkgever en een getekende verklaring van de cliënt.

(2) Als het oordeel van de werkgever of de cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken. De AD handelt vervolgens naar bevind van zaken. Hij maakt bijvoorbeeld nadere werkafspraken met de betrokkenen, schakelt een andere jobcoachorganisatie in en/of adviseert niet of minder uit te betalen.

(3) De AD weegt op basis van de rapportage of het voorgestelde begeleidingsregime passend is. Het aantal contactmomenten en begeleidingsuren in het voorgaande halfjaar zijn daarbij richtinggevend. De AD stelt het begeleidingsregime in beginsel voor de duur van de voorziening vast. Eventueel kan de AD adviseren PO stop te zetten.

(4) De verwachting is dat ongeveer eenderde van de cliënten aanspraak zal kunnen maken op het intensieve begeleidingsregime, eenderde op het midden regime en eenderde op begeleiding conform het zeer lichte en lichte regime. Bij de monitoring van de toepassing van het nieuwe protocol zal worden bekeken of de AD'en de begeleidingsregimes inderdaad volgens dit uitgangspunt vaststellen.

### *III. Elk volgende half jaar*

(1) Om de zes maanden maakt de jobcoachorganisatie een rapportage over het voorafgaande half jaar. Indien de jobcoachorganisatie vindt dat het gekozen begeleidingsregime niet voldoet, kan het een voorstel indienen voor wisseling van regime.

(2) Als het oordeel van de werkgever of cliënt over de jobcoach negatief is, moet de AD dit nader onderzoeken en naar bevind van zaken handelen.

(3) De AD beoordeelt op basis van de rapportage of het begeleidingsregime gewijzigd moet worden. Eventueel kan de AD adviseren PO stop te zetten. Dit advies dient voorzien te zijn van een schriftelijke motivering.