

Onderwerp Beleidsregel jobcoaching Haarlem	
Nummer	2022/1253558
Portefeuillehouder	Loenen, D. van
Programma/beleidsveld	3.1 Werk
Afdeling	WI
Auteur	Nijburg, D.
Telefoonnummer	023-5115039
Email	dnijburg@haarlem.nl
Kernboodschap	Jobcoaching is een belangrijk instrument binnen de re-integratie. Deze nieuwe beleidsregel jobcoaching verhelpt de knelpunten die naar voren zijn gekomen uit het evaluatieonderzoek jobcoaching van eind 2021. De nieuwe beleidsregel geeft duidelijkheid voor de betrokken partijen en dragen bij aan het zo effectief mogelijk kunnen inzetten van het instrument jobcoaching. Onderdeel hiervan is een verhoging van het uurtarief voor externe jobcoaching naar € 67,50.
Behandelvoorstel voor commissie	Het college stuurt dit besluit ter informatie naar de commissie Samenleving
Relevante eerdere besluiten	Vaststellen van beleidsregel jobcoaching (2017/228675) vastgesteld in de collegevergadering van 25 juli 2017.
Besluit College d.d. 27 september 2022	Het college van burgemeester en wethouders Besluit: 1. De nieuwe 'Beleidsregel jobcoaching gemeente Haarlem 2022' met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 vast te stellen. de secretaris, de burgemeester,

1. Inleiding

Bij het aanbod van re-integratie instrumenten spelen enkele belangrijke landelijke ontwikkelingen een rol. De belangrijkste factor hierin is het 'Breed Offensief'. Dit is een agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Doelen van de maatregelen uit het breed offensief zijn onder meer het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen, mensen met een arbeidsbeperking voor langere tijd aan het werk te krijgen, werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken en zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden.

Binnen dit instrumentarium is jobcoaching een manier om mensen met lichamelijke of psychische aandoening te ondersteunen bij het aan de slag gaan en blijven in een reguliere functie bij een werkgever. Zij hebben doorgaans meer moeite om zich staande te houden op de arbeidsmarkt dan andere groepen. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 wordt deze voorziening niet meer alleen door het UWV, maar ook door gemeenten beschikbaar gesteld. De gemeenten Haarlem biedt dit instrument ook aan; vanaf augustus 2017 is hier een specifieke beleidsregel voor opgesteld en in werking getreden.

De gemeente Haarlem heeft eind 2021 een evaluatie uitgevoerd naar het instrument jobcoaching. Uit de evaluatie zijn diverse aanbevelingen naar voren gekomen die in dit collegebesluit uiteen worden gezet en de basis zijn voor de voorgestelde nieuwe beleidsregel.

Een belangrijke wijziging hierin is het aanpassen van het uurtarief voor jobcoaching. Uit de evaluatie bleek dat deze erg laag was, wat ten koste ging van de kwaliteit en flexibiliteit van de jobcoaching.

De wijzigingen zijn regionaal besproken in de arbeidsmarktregio, vanuit de wens om regionaal geharmoniseerde beleidsregels te hebben op het gebied van re-integratie. De regiogemeenten gaan inhoudelijk dezelfde beleidsregel vaststellen, enkel het moment van vaststellen zal per gemeente in de regio verschillen.

Wijzigingen

De voornaamste wijziging in de nieuwe voorgestelde beleidsregel is een verhoging van het uurtarief voor externe jobcoaching van een tarief van tussen de € 25,- en € 42,- (afhankelijk van begeleidingsniveau) naar een nieuw tarief van € 67,50 (artikel 8, lid 1, onderdeel a en b).

Andere wijzigingen zijn:

- Voor externe jobcoaching wordt onderscheid gemaakt tussen een externe jobcoach in dienst van strategische gemeentelijke re-integratiepartners/contractpartners en overige externe jobcoaches. (artikel 5, lid 1, onderdeel b)
- Voor de vergoeding van de interne jobcoachinzet (Harrie Helpt) kan ook het begeleidingsniveau 'licht' worden gehanteerd. (artikel 8, lid 1)



- De te vergoeden bedragen per uur voor externe jobcoaching worden jaarlijks geïndexeerd aan de hand van het consumentenprijsindexcijfer (cpi). (artikel 8, lid 1)
- Aanvragen voor jobcoaching worden ondertekend door de werknemer, jobcoach en werkgever. (artikel 11, lid 2 en 3)
- De aanvraag dient te worden ingediend binnen 4 weken na begin van het dienstverband en bij verlenging van de jobcoaching. (artikel 11, lid 7)
- Bij jobcoachinzet door gemeentelijke strategische re-integratiepartners hoeft er geen individuele aanvraag te worden ingediend en wordt de inzet per kwartaal verantwoord. (artikel 11, lid 8)
- Het bedrag voor de inzet van een overige externe jobcoach of interne jobcoach door de werkgever, wordt via facturatie na iedere toegekende jobcoachperiode achteraf verstrekt. (artikel 12, lid 2 en 3)

2. Besluitpunten college

1. De nieuwe 'Beleidsregel jobcoaching gemeente Haarlem 2022' met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 vast te stellen.

3. Beoogd resultaat

Het effectief in kunnen zetten van het instrument jobcoaching zodat de werknemer zo volledig mogelijk kan functioneren op de werkplek.

4. Argumenten

1. *Door wijziging van de beleidsregel wordt gehoor gegeven aan de aanbevelingen uit het evaluatieonderzoek.*

Door wijziging van de beleidsregel worden knelpunten die naar voren zijn gekomen uit het evaluatieonderzoek verholpen. De nieuwe beleidsregel geeft duidelijkheid voor de betrokken partijen en dragen bij aan het zo effectief mogelijk kunnen inzetten van het instrument jobcoaching.

2. *Hogere uurtarieven geven jobcoaches meer mogelijkheden om kwaliteit te kunnen leveren.*

Vrijwel alle aanbieders gaven in het onderzoek de lage vergoeding als aandachtspunt aan. Op basis van de huidige beleidsregel hanteert de gemeente Haarlem hetzelfde uurtarief als voor de gemeentelijke jobcoaches. Ook zijn de tarieven niet geïndexeerd. De tarieven zijn beduidend lager dan bijvoorbeeld de tarieven voor externe jobcoaches gehanteerd door UWV. Dit kan druk leggen op de boogde flexibiliteit, en daarmee de kwaliteit van jobcoaching en de vertrouwensband tussen deelnemer en jobcoach. Bovendien is het belangrijk om aanbieders een passend tarief te bieden voor de werkzaamheden die zij verrichten. Dit maakt dat de aanbieders kwalitatief hoogstaande jobcoaches kunnen aannemen, waar de inwoners die jobcoaching ontvangen voordeel van hebben.

3. Regionale harmonisering maakt samenwerking met partners en werkgevers eenvoudiger.

Door deze beleidsregel regionaal te harmoniseren, maken we het voor re-integratie partners en voor werkgevers eenvoudiger om met verschillende gemeenten in de regio samen te werken.

4. Participatie en inspraak

De participatieraad heeft meegekeken met deze beleidsregel en besloten hierop geen formeel advies uit te brengen aangezien het voornamelijk gaat om afspraken tussen de re-integratie partijen en de gemeenten. Ze gaven aan de wijzigingen voornamelijk positief te vinden.

5. Risico's en kanttekeningen

1. Terugwerkende kracht per 1 januari 2022

Vooruitlopend op het vaststellen van de nieuwe beleidsregel, is eind 2021 in overleg besloten de nieuwe tarieven al te hanteren. Hierop zijn nieuwe afspraken gemaakt met de strategisch re-integratie partners Spaarne Werkt en Agros. Vandaar ook dat deze beleidsregel met terugwerkende kracht wordt vastgesteld.

2. Financiële impact

De financiële impact van deze beleidsregel is hierdoor al in de begrotingen verwerkt en kan vanuit de huidige re-integratie middelen bekostigd worden. Gemiddeld worden per jaar 2400 uur jobcoaching toegekend (gebaseerd op gemiddelden over 2020 en 2021), waarvan 1950 uur bij de strategisch partners. Bij een uurtarief van € 67,50 komt dit dus neer op een jaarlijks bedrag van € 162.000,-.

6. Uitvoering

Na vaststelling van de nieuwe beleidsregel door het college wordt deze bekendgemaakt in het elektronisch gemeenteblad op overheid.nl. De vastgestelde beleidsregel wordt vervolgens gepubliceerd op www.overheid.nl.

Inhoudelijk zijn op de nieuwe beleidsregel aangepaste aanvraagformulieren en werkprocessen klaar voor gebruik, waardoor dit na vaststelling snel geïmplementeerd kan worden.

7. Bijlage

1. Nieuwe beleidsregel jobcoaching gemeente Haarlem 2022