

**Oplegvel**

1.	<b>Onderwerp</b>	Evaluatie jobcoachregeling		
2.	<b>Rol van het samenwerkingsorgaan Holland Rijnland</b>	† Platformtaak volgens gemeente †		
3.	<b>Regionaal belang</b>	Werkgevers hebben personeel uit verschillende gemeenten. Binnen Holland is de afspraak te komen tot een eenduidige werkgeversbenadering.		
4.	<b>Behandelschema:</b>  † DB † Colleges † PHO † DB † Gemeenteraad † DB † AB † Gemeenteraad	<b>Datum: Informerend</b>	<b>Datum: Adviserend</b>	<b>Datum: Besluitvormend</b>
			30-01-2019	Na 10-04-2019 10-04-2019

5.	<b>Advies PHO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kennis te nemen van de resultaten en conclusies uit het onderzoek naar de gemeentelijk jobcoachregeling Holland Rijnland.</li> <li>2. Het uitgangspunt van harmonisatie inzet jobcoaching te handhaven.</li> <li>3. Opdracht te verlenen tot uitwerking van de kaderregeling jobcoaching met als elementen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Opdrachtgeversfunctie blijft bij gemeenten.</li> <li>b. De huidige kaders van het lichte regime van het UWV te (blijven) handhaven voor de gemeenten van Holland Rijnland: tarieven, uren en looptijd van één jaar.</li> <li>c. De mogelijkheid van de looptijd te verruimen naar twee jaar op basis van het maatwerkbeginsel. Aan de verruiming naar twee jaar kan echter geen automatisch recht worden ontleend.</li> <li>d. Indien meer inzet nodig is gebruik te maken van de hardheidsclausule. De hardheidsclausule in de huidige jobcoachregeling biedt hiervoor voldoende mogelijkheden.</li> <li>e. In de kaders op te nemen dat maatwerk het uitgangspunt is en dat gemeenten de inschatting maken of extra inzet (en financiering) van jobcoaching noodzakelijk is. Het uitgangspunt van cofinanciering door werkgevers hanteren bij een looptijd langer dan één jaar jobcoaching.</li> <li>f. Inzet van mogelijkheid van advisering door het UWV over invulling jobcoachtraject.</li> </ol> </li> <li>4. De uitgewerkte jobcoachregeling voor te leggen aan het PHO Maatschappij van 10 april 2019</li> </ol>
6.	<b>Reden afwijking eerdere besluitvorming en wijze afwijken</b>	
7.	<b>Essentie van het voorstel</b> <i>(annotatie zoals op agenda staat)</i>	<p>In 2016 hebben gemeenten besloten de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden in te zetten. Deze harmonisatie is onderdeel van eenduidige werkgeversbenadering in de arbeidsregio Holland Rijnland.</p> <p>In 2016 is tevens afgesproken dat de regeling na 1,5 jaar geëvalueerd wordt.</p>

8.	<b>Inspraak</b>	Nee † Ja, door: Wanneer:
9.	<b>Financiële gevolgen</b>	† Nee † † Structureel/incidenteel
10.	<b>Bestaand Kader</b>	Relevante regelgeving: Besluit pho Maatschappij 12-10-2016 en daaropvolgend besluit colleges aangesloten gemeenten
11.	<b>Lokale context</b> (in te vullen door griffier)	

\* weghalen wat niet van toepassing is

## Adviesnota PHO (concept)

**Vergadering:** PHO Maatschappij  
**Datum:** 30 januari 2019  
**Tijd:** 10:45 – 12:15 uur  
**Locatie:** Gemeentehuis Lisse  
**Agendapunt:** 10  
**Kenmerk:**  
**Auteur:** P. Duijvensz ism gemeentelijke werkgroep Holland Rijnland  
**Organisatie:** Strategische Eenheid

---

### Onderwerp:

*Evaluatie jobcoachregeling 2016*

### Beslispunten:

1. Kennis te nemen van de resultaten en conclusies uit het onderzoek naar de gemeentelijk jobcoachregeling Holland Rijnland.
2. Het uitgangspunt van harmonisatie inzet jobcoaching te handhaven.
3. Opdracht te verlenen tot uitwerking van de kaderregeling jobcoaching met als elementen:
  - a) Opdrachtgeversfunctie blijft bij gemeenten.
  - b) De huidige kaders van het lichte regime van het UWV te (blijven) handhaven voor de gemeenten van Holland Rijnland: tarieven, uren en looptijd van één jaar.
  - c) De mogelijkheid van de looptijd te verruimen naar twee jaar op basis van het maatwerkbeginsel. Aan de verruiming naar twee jaar kan echter geen automatisch recht worden ontleend.
  - d) Indien meer inzet nodig is gebruik te maken van de hardheidsclausule. De hardheidsclausule in de huidige jobcoachregeling biedt hiervoor voldoende mogelijkheden.
  - e) In de kaders op te nemen dat maatwerk het uitgangspunt is en dat gemeenten de inschatting maken of extra inzet (en financiering) van jobcoaching noodzakelijk is. Het uitgangspunt van cofinanciering door werkgevers hanteren bij een looptijd langer dan één jaar jobcoaching.
  - f) Inzet van mogelijkheid van advisering door het UWV over invulling jobcoachtraject.
4. De uitgewerkte jobcoachregeling voor te leggen aan het PHO Maatschappij van 10 april 2019

### Inleiding:

Het voorstel dat voor u ligt heeft betrekking op de geharmoniseerde jobcoachregeling van de gemeenten in Holland Rijnland. De gemeenten namen in 2016 het besluit dat zij de regeling onder dezelfde voorwaarden gaan inzetten (harmonisering). Het voordeel hiervan is dat werkgevers niet bij elke afzonderlijk gemeente moeten nagaan welke voorwaarden en regelingen van toepassing zijn. In 2016 is tevens afgesproken dat de regeling na 1,5 jaar geëvalueerd zou worden. Naar aanleiding daarvan is een onderzoek/evaluatie uitgevoerd. Bij het onderzoek zijn 3 groepen betrokken:

- Doelgroep beleid: gemeenten in Holland Rijnland die beleid maken op gebied van jobcoaching.
- Doelgroep uitvoer: uitvoerende organisaties die jobcoaching aanbieden in Holland Rijnland (gemeentelijke diensten en erkende jobcoachorganisaties).
- Doelgroep werkgevers: werkgevers die gebruik maken van de gemeentelijke jobcoachregeling in Holland Rijnland.

Holland Rijnland heeft het onderzoek uitgevoerd met behulp van de gemeente Leiden<sup>1</sup>. Het onderzoek is besproken en afgestemd in een regionale werkgroep waarin een brede vertegenwoordiging van gemeenten hebben deelgenomen<sup>2</sup>. In de bijlage is het volgende opgenomen:

- Resultaten en conclusies uit het onderzoek (bijlage A)
- Voorwaarden huidige jobcoachregeling (bijlage B)
- Vragen uit digitale vragenlijsten (bijlage C)

### **Beoogd effect:**

Komen tot harmonisering van de gemeentelijk jobcoachregeling in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland met ruimte voor maatwerk

### **Argumenten:**

#### *1.1 Uitkomsten geven duidelijk beeld*

De vragenlijst is uitgezet bij drie doelgroepen. Op basis van de relatief geringe onderzoekspopulatie kunnen geen significante onderzoeksresultaten weergegeven worden. De resultaten bieden voldoende basis om een beeld te vormen op basis waarvan de regeling geëvalueerd kan worden. De hoofdlijn die naar voren komt, is dat jobcoaching in een duidelijke behoefte voorziet, behoefte bestaat aan de mogelijkheid meer maatwerk in te zetten en het uitgangspunt van harmonisatie gedeeld wordt.

#### *2.1 Harmonisatie jobcoaching is in het kader van eenduidige werkgeversbenadering van groot belang*

Werkgevers hebben personeel afkomstig uit verschillende gemeenten in dienst. Voor werkgevers en werknemers is het van belang dat de instrumenten op dezelfde manier worden ingezet. Op deze manier ervaren werkgevers geen verschil in de toepassing van jobcoaching. Werkgevers hoeven niet met elke afzonderlijke gemeente na te gaan welke voorwaarden van toepassing zijn. Binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland is de afspraak te komen tot een eenduidige werkgeversbenadering. Harmonisatie is een landelijk uitgangspunt. Het Rijk zet in op harmonisatie van instrumenten van gemeenten en UWV. Inmiddels is een aantal instrumenten zoals de no-risk polis al geharmoniseerd. Recent heeft de staatssecretaris Tamara van Ark in het kader van 'Perspectief op Werk' aangegeven dat ingezet wordt op verdere harmonisatie. Uit het onderzoek komt naar voren, dat het uitgangspunt van harmonisering breed gedeeld wordt.

#### *3.1 Gemeenten zijn opdrachtgever voor inzet jobcoaching*

Inzet van jobcoaching wordt gefinancierd vanuit het Participatiebudget. Verantwoordelijkheid voor besteding van dit budget ligt bij gemeenten. Vanuit deze verantwoordelijkheid is het logisch dat de opdrachtgeversrol bij gemeenten ligt.

#### *3.2 Harmonisatie vraagt aansluiten bij regime UWV*

In 2016 is de keuze gemaakt voor een regionale werkwijze, die zo nauw mogelijk aansluit bij het regime van het UWV. Het UWV kent een licht, middelgroot en zwaar regime. De keuze voor aansluiting bij het lichte regime is gemaakt vanwege budgettaire redenen. De gemeenten beschikken over substantieel minder middelen dan UWV. Dit lichte regime gaat uit van begeleiding met een looptijd van een jaar met vastgestelde percentages voor de inzet van uren van ofwel een interne ofwel een externe jobcoach.

#### *3.3 Huidige regeling biedt beperkte mogelijkheid voor langere looptijd*

De huidige regeling gaat uit van een looptijd van een jaar. Uit ons onderzoek komt naar voren, dat meer mogelijkheid gegeven moet worden voor een langere looptijd. Een beperking verdwijnt immers niet zo maar. Deze constatering wordt gestaafd door recente publicaties. I. Kuypers en L. Beukema geven in het boekje *Stilzitten werkt niet aan* dat circa 60% van de geplaatste kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt binnen een jaar weer uitvalt. Dit signaal wordt ook door klantmanagers vanuit de werkgeversservicepunten naar voren gebracht. De staatssecretaris beklemtoont in 'Perspectief op Werk' het belang van duurzame plaatsingen. Begeleiding is hierin cruciaal. Gemeenten kunnen van de jobcoachregeling afwijken op basis van de volgende hardheidsclausule: *"het college kan in*

<sup>1</sup> Inzet van beleids- en onderzoeksafdeling gemeente Leiden.

<sup>2</sup> Werkgroep bestaat uit: P. Duijvensz (Holland Rijnland), R. Evers (Leiden), Rino Luijk (Katwijk), Freke Kerkvliet (Nieuwkoop) en Marijke van den Ham (Oegstgeest).

*bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van zwaarwegende aard zou leiden”.*

### *3.4 Maatwerk is noodzakelijk*

De individuele situatie van cliënten kan heel verschillend zijn. Dit is zeer afhankelijk van het soort beperking. De werkplek en de vorm van begeleiding kunnen eveneens zeer verschillend zijn. Dit vraagt meer inzet van maatwerk. De behoefte aan het bieden van de mogelijkheid tot maatwerk komt uit het onderzoek duidelijk naar voren.

### *3.5 Financiering begeleiding is eveneens verantwoordelijkheid werkgever*

Het komen tot een diverser personeelsbestand wordt gangbaarder. Dit betekent dat vanuit HRM-beleid specifieke vormen van ondersteuning en begeleiding ingezet worden. Dit kan gaan om trainingen, scholing, bedrijfsmaatschappelijk werk etc. Voor werkgevers met een kleiner personeelsbestand zal dit lastiger zijn.

Het bieden van begeleiding aan kwetsbare groepen is onderdeel van het personeelsbeleid. De overheid heeft hierin een opgave in het kader van de Participatiewet. Het doel is te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt.

De jobcoachregeling beoogt de verantwoordelijkheid van werkgever en overheid samen te brengen. Het uitgangspunt is dat hierdoor duurzame plaatsingen gerealiseerd worden.

Het eerste jaar bestaat een recht op jobcoaching dat gefinancierd wordt door de gemeente. Hierna dient de werkgever in overleg opdrachtgever ook een bijdrage te leveren. De financiering vanuit de gemeente stopt in principe na 2 jaar.

### *3.6 Advies over invulling jobcoaching is wenselijk*

Uit het onderzoek komt naar voren dat bepaalde gemeenten het moeilijk vinden invulling te geven aan de opdrachtgeversrol. Dit heeft betrekking op omvang en duur van het traject. Arbeidskundige expertise ontbreekt om sturing aan een traject te geven. Het UWV beschikt over deze expertise. In de verdere uitwerking van de regeling kan de mogelijkheid van een adviesfunctie van het UWV ingebouwd worden.

### *4.1 Nadere uitwerking in een kaderregeling is vervolg*

Het is de procedure om eerst een besluit over de hoofdpunten van de jobcoachregeling te nemen in uw overleg. Op basis daarvan volgt een eventuele uitwerking. De uitgewerkte regeling wordt ter besluitvorming aan uw overleg van 10 april 2019 voorgelegd.

## **Kanttekeningen/risico's:**

### *1. Behoefte aan duidelijk overzicht regelingen en instrumenten werkgeversdienstverlening*

In 2016 is een start gemaakt met het harmoniseren van instrumenten. Over de inzet van Opstapsubsidie, participatieplaats en mobiliteitsbonus zijn afspraken gemaakt. Het blijkt dat in de uitvoering verschillen bestaan en de destijds gemaakte afspraken niet duidelijk vindbaar en niet geactualiseerd zijn. Dit geldt ook voor de jobcoachregeling.

In het kader van het marktwerkingplan wordt in samenwerking met het leerwerkloket gewerkt aan een duidelijk en toegankelijk overzicht van regeling werkgeversdienstverlening. Hierin zijn zowel de regelingen van het UWV als gemeenten opgenomen.

### *2. Lokale verschillen blijven bestaan*

#### *Gemeenten beschikken over uiteenlopende financiële mogelijkheden*

Het uitgangspunt is een balans te vinden tussen enerzijds eenduidige werkgeversdienstverlening en anderzijds lokale beleidsvrijheid. Op basis van de financiële mogelijkheden van gemeenten zullen verschillen blijven bestaan in inzet van instrumenten. Werkgevers zullen mogelijk geconfronteerd blijven met verschillen in inzet van gemeenten. Dit geldt eveneens voor de doelgroepen waar jobcoaching voor ingezet wordt. Gemeenten kunnen hier zelf prioriteiten in stellen.

**Financiën:** geen gevolg voor begroting Holland Rijnland. De kaders van de huidige geharmoniseerde jobcoachregeling blijven gehandhaafd, daarom geen financiële gevolgen voor gemeenten. Afhankelijk van de inzet van het maatwerkprincipe vanaf het 2<sup>e</sup> jaar kan het wel effect hebben op de financiën (Participatiebudget).

**Planning:**

Uitwerking regeling in de maanden februari en maart

Besluitvorming over de regeling in PHO Maatschappij 10 april

Hierna volgt besluitvorming in de colleges van de gemeenten van Holland Rijnland

**Communicatie:**

NVT

**Evaluatie:**

In de uitgewerkte regeling zal een termijn worden opgenomen, waarop evaluatie gepland is.

**Bijlagen:**

- A. Resultaten en conclusies uit het onderzoek
- B. Voorwaarden jobcoachregeling 2016
- C. Vragenlijsten onderzoek jobcoaching