

Visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen



beroepsvereniging
JOB COACHES
Nederland

Versie 1.0
12 april 2012

Inhoudsopgave	blz.
Voorwoord...	2
Algemeen	
-Visie	3
-Methodiek	4
Intake/assessment	5
Jobfinding	6
Coaching on the job	7
Definitielijst	8

Voorwoord...

De werkgroep opleidingen heeft nu opgeleverd: de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen die aansluiten bij de richtlijnen leidraad van het AKC.

Ons voorstel is dat wanneer een jobcoach een jobcoachopleiding, die de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen hanteert en uitvoert, positief afsluit, hij/zij toegang krijgt tot het register en gecertificeerd kan worden.

Jobcoaches krijgen in de praktijk te maken met een multicomplexe problematiek. Om het werk goed te doen zal de jobcoach in staat moeten zijn, om te denken en te handelen vanuit de systemen en de processen waar de cliënt deel van uit maakt. Dit betekent dat de jobcoach een analyse moet kunnen maken van welke dominante elementen van invloed zijn op het gedrag van de cliënt en waaruit de jobcoach dan professioneel moet handelen.

De mening van de werkgroep is dat het in de praktijk brengen van de eindtermen verdere professionalisering tot gevolg heeft. Het resultaat zal zijn dat het vinden en behouden van werk voor cliënten wordt bevorderd.

Hiermee geven wij aan dat het beroep jobcoach geen enkelvoudige HBO-functie is. Gezien de veelzijdige problematiek kunnen deze eindtermen alleen in een duale (opleiding en praktijk) opleiding verworven worden. Een HBO werk- en denkniveau is een voorwaarde.

In de zomer van 2012 zal de werkgroep met voorstellen komen m.b.t. een verdere professionalisering van ons beroep wat betreft bij- en nascholing.

Met een vriendelijke groet,

Joost de Boer (voorzitter werkgroep opleidingen Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland)

Algemeen

Visie

De jobcoach heeft in het proces te maken met meerdere klanten, zoals een cliënt en zijn netwerk, de werkgever, de opdrachtgever en de eigen organisatie. Van belang is dat de jobcoach een balans vindt in zijn handelen met betrekking tot de verschillende klanten. Uitgangspunt is dat de cliënt centraal staat.

Hoe kijkt de jobcoach naar zijn klanten?

Onder klanten verstaat een jobcoach:

- Werkgever, degene die de werknemer (met jobcoaching) in dienst heeft
- Opdrachtgever, degene die de jobcoaching betaalt
- Werknemer, degene die jobcoaching krijgt (in dit document cliënt genoemd)
- De werkgever van de jobcoach, de jobcoach kan in het geval van ZZP-er dezelfde persoon zijn

Naar de klanten kijkt de jobcoach vanuit de visie:

- Uitgaan van de kracht en kwaliteiten die mensen hebben
- Aansluiten bij datgene wat de ander in beweging brengt
- Ervan uitgaan dat ieder mens zich kan en mag ontwikkelen

De jobcoach laat de cliënt zoveel mogelijk de regie nemen.

De jobcoach geeft samen met de cliënt vorm aan het proces waarbij de competenties van de cliënt uitgangspunt zijn. Waarbij gelijkwaardigheid en respect een basishouding zijn.

De jobcoach is ondernemend, heeft durf en is proactief.

Het uitgangspunt bij jobcoaching/begeleid werken is betaald werk op een reguliere arbeidsplaats.

De jobcoach functioneert op HBO werk- en denkniveau

Methodiek (=doelgericht en methodisch handelen waarbij invulling gegeven wordt aan de visie die beschreven wordt)

De jobcoach onderschrijft de visie en draagt deze uit in zijn handelen.

De jobcoach is in staat de visie te vertalen naar zelfstandig, doelgericht, en methodisch denken, handelen én coachen.

De jobcoach kent de belangrijkste kenmerken van de verschillende doelgroepen. De jobcoach is in staat om duidelijk te krijgen wat deze kenmerken betekenen voor de betreffende persoon in het dagelijkse handelen in relatie tot werk en kan hier vervolgens methodisch naar handelen.

De jobcoach is in staat om helder en duidelijk te beargumenteren naar verschillende betrokkenen in het traject wat nodig is voor de cliënt.

De jobcoach is bereid en in staat tot kritische reflectie op het eigen handelen met betrekking tot de verschillende klanten.

De jobcoach is in staat om met de cliënt het traject zodanig vorm te geven dat:

- deze aansluit bij de competenties van de cliënt en bijdraagt aan het verbreden/vergroten van zijn/haar competenties.
- in de interactie met cliënt het proces samen wordt vormgegeven.
- de interactie van de jobcoach wordt gekenmerkt door een gelijkwaardige, wederkerige, respectvolle en open houding naar klanten.
- de jobcoach in staat is om te luisteren vanuit het perspectief van de ander, open vragen te stellen, door te vragen, uitnodigende vragen te stellen, samen te vatten, te reflecteren en te confronteren of bespreekbaar te maken.
- de jobcoach in staat is aan te sluiten en invulling te geven aan het leren van de cliënt. (leerstijlen; welke ervaringen heeft de cliënt opgedaan m.b.t. leren die van invloed zijn op zijn manier van leren; onder welke voorwaarde kan de cliënt het beste leren).
- de jobcoach kent de wet- en regelgeving, subsidieregelingen, voorzieningen en is in staat om deze op een adequate wijze toe te passen.
- de jobcoach heeft kennis van de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en de sociale kaart.
- de jobcoach kan functioneren binnen een spanningsveld van tegengestelde belangen.
- de jobcoach is in staat mondeling en schriftelijk de voortgang van het proces te rapporteren.
- de jobcoach is in staat zijn eigen caseload te beheren: planning, onderhouden relaties en doorlooptijden. Formuleert concrete en meetbare doelstellingen, kan grenzen aangeven en samenwerken.

Intake en assessment*

Eindtermen

Een jobcoach is in staat om

- a) een intake en assessment uit te voeren binnen de kaders van een opdrachtgever en organisatie.
- b) samen met de cliënt te kijken wie hij is, wat hij wil en hem beweegt en wat hij kan.
- c) tijdens het assessment de cliënt zoveel mogelijk de regie en eigen verantwoordelijkheid te laten nemen.
- d) de cliënt te coachen zodat dit proces aansluit bij de werkwijze, leerstijl aanpak van de cliënt.
- e) de gegevens uit de gevoerde gesprekken en andere assessmentactiviteiten te vertalen naar doelen en een plan van aanpak.
- f) samen met de cliënt een profiel te maken met daarin de kern*, de kwaliteiten en aandachtspunten van de cliënt die als uitgangspunten dienen voor een passende baan.
- g) het relevante netwerk van de cliënt te betrekken bij het assessment.
- h) de verbinding te maken tussen de regionale arbeidsmarkt en het profiel van de cliënt.
- i) verslaglegging te doen van de intake en assessment.

Jobfinding

Eindtermen

Een jobcoach is in staat om

- a) het zoekprofiel vanuit het assessment als uitgangspunt te nemen bij het zoeken naar een voor de cliënt passende baan.
- b) het relevante netwerk van de cliënt te betrekken bij het plaatsingsproces.
- c) de cliënt zoveel mogelijk de regie te geven in het plaatsingsproces.
- d) samen met de cliënt een werknemersprofiel te maken.
- e) samen met de cliënt een sollicitatiegesprek voor te bereiden en de cliënt in dat sollicitatieproces op een doelgerichte wijze te ondersteunen.
- f) met de werkgever een oriënterend gesprek te voeren over:
 - o de missie en visie van een bedrijf.
 - o de bedrijfscultuur (normen, waarden en ongeschreven regels).
- g) duidelijk te krijgen wat mogelijke werkzaamheden zijn voor de cliënt, gezien vanuit het perspectief van de werkgever.
- h) een werkgever te benaderen en de cliënt positief en realistisch te presenteren aan een werkgever.
- i) de cliënt bij de werkgever te presenteren op een wijze die aansluit bij het perspectief van de werkgever, zodat mogelijke weerstanden worden weggenomen en de toegevoegde waarde helder wordt.
- j) nieuwe functies te creëren en daarbij doorgroeimogelijkheden te zien en mee te nemen in het plaatsingsproces (jobcarving en nieuwe functies losmaken)
- k) een werkprofiel te kunnen maken
- l) op grond van een werkprofiel te beoordelen in hoeverre een doelgerichte match mogelijk is.
- m) met de cliënt een toetsingsgesprek te voeren over de betreffende baan, zodanig dat deze in staat is te besluiten of er daadwerkelijk tot bemiddeling zal worden overgegaan.
- n) de aandachtspunten zodanig te bespreken met de werkgever dat hier rekening mee gehouden wordt en zo te vertalen dat de werkgever en werkvloer/leiding hiermee om kunnen gaan.
- o) een contractgesprek te voeren met de werkgever.
- p) naar de partijen, betrokken bij het plaatsingsproces, de afspraken kernachtig weer te geven.
- q) verslaglegging te doen van het plaatsingsproces

Coaching on the job

Een jobcoach is in staat om

- a) een inwerkplan te maken vanuit de kern, kwaliteiten en aandachtspunten van de cliënt, rekening houdend met de afgesproken taken en bedrijfscultuur (normen, waarden en ongeschreven regels) van het bedrijf.
- b) een nadere analyse van een werkplek te maken ten behoeve van een coachingplan.
- c) samen met de cliënt vanuit de uitkomsten van het assessment en het werkprofiel doelen op te stellen.
- d) een coachingplan te maken waarin de doelen SMART worden uitgewerkt en er aandacht is voor de werkwijze, leerstijl en aanpak van de cliënt.
- e) de cliënt te coachen zodat dit aansluit bij de werkwijze, leerstijl en aanpak van de cliënt en diens werkomgeving.
- f) bij coaching on the job de cliënt zoveel mogelijk de regie en eigen verantwoordelijkheid te laten nemen.
- g) een spilfunctie te vervullen tussen cliënt, collega's en de werkgever.
- h) te beoordelen welke collega('s) en persoonlijk netwerk een rol kunnen hebben bij de uitvoer van het coachingplan.
- i) door middel van coaching het zelfinzicht bij de cliënt te vergroten m.b.t. kwaliteiten en aandachtspunten.
- j) samen met de cliënt en betrokken partijen de resultaten uit het coachingplan te evalueren en waar nodig bij te stellen.
- k) mee te werken op de werkvloer en hierdoor zicht te krijgen op de kern (wanneer komt iemand in beweging, wat geeft energie), kwaliteiten en aandachtspunten van de cliënt en de werkomgeving.
- l) aandacht te hebben voor doorgroeimogelijkheden van de cliënt en hierbij ondersteuning te bieden.
- m) te improviseren en in te grijpen bij problemen en crisissituaties.
- n) verslaglegging te doen van het coaching on the job proces.

Definitielijst

*Assessment:

Het proces waarbij de cliënt samen met de professional onderzoekt wie de cliënt is, wat de cliënt kan, wat de cliënt wil en wat de cliënt nodig heeft aan ondersteuning.

*Leerstijl:

De wijze waarop iemand gewend is een leertaak of probleem aan te pakken noemen we een leerstijl.

*Kern:

Dit begrip omvat datgene van de mens wat hem in beweging brengt, energie geeft.

*Doelgroepen/doelgroep:

Iedere persoon die recht heeft op jobcoaching