

JOB COACH

is van vele markten thuis



Jobcoaches houden verschillende ballen in de lucht. Ze zijn van groot belang voor het verduurzamen van plaatsingen.

TEKST | HANS KLIP

Wouter van der Elst heeft net afgesproken dat hij een ochtend gaat meedraaien in een boekhandel om een nieuwe klant te helpen. Ook vult hij samen met een jongere vakken in een supermarkt. Daarvoor kreeg hij eerst zelf les van de bedrijfsleider. "Het hoort erbij als jobcoach", vindt Van der Elst. "In de beginperiode is het belangrijk om aan te voelen wat de belastbaarheid van de werknemer is. Deze kennis deel ik met de werkgever, zodat die er het juiste gevoel bij heeft. Het gaat erom dat de klant ruimte voor zijn beperking heeft op de werkplek."

Van der Elst is met zijn 24 jaar en 3,5 jaar ervaring een 'jonkie' in het werkveld. Hij werkt bij het re-integratiebedrijf JobUp. "Het is mooi om een plek voor mensen te vinden waar ze hun kwaliteiten kunnen inzetten", zegt Van der Elst. "Ik heb zelf een fysieke beperking en dat maakt mijn betrokkenheid bij de doelgroep nog een tikje groter."

Dankbaar werk

Even enthousiast klinkt Marea de Bruijn. Zij is ruim twaalf jaar actief als jobcoach, sinds begin 2014 vanuit haar eigen bedrijf LaMarea Coaching. "Als ik een goede match tussen klant en werkgever weet te bewerkstelligen, is het erg mooi en dankbaar werk. De kunst is om oplettend naar werkgever en klant te luisteren." Net als Van der Elst loopt De Bruijn af en toe mee met de klant. "Op deze manier neem ik een deel van het intensievere inwerken over van de collega's."

De Bruijn is bestuurslid van Noloc, de beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches. Hierin is vorig jaar de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland opgegaan. Er zijn ongeveer vierhonderd jobcoaches aangesloten bij Noloc. Jobcoaching is een relatief nieuwe discipline, vertelt De Bruijn. De jobcoach fungeert vaak als spin in het web van professionals. Jobcoaching was aanvankelijk gericht op mensen met een verstandelijke beperking, maar de reikwijdte wordt steeds breder. Jobcoaches begeleiden bijvoorbeeld ook mensen

met niet-aangeboren hersenletsel, kanker of een burn-out.”

Aanspreekpunt

Van der Elst en De Bruijn houden zich bezig met zowel het zoeken naar een passende baan als het begeleiden van een klant op het werk. Dat geldt volgens De Bruijn voor de meeste jobcoaches. “Veel werkgevers vinden het fijn om tijdens het hele traject één aanspreekpunt te hebben. Al zijn er ook jobcoaches die alleen coachen op de werkplek, omdat daarin hun kracht ligt.”

Bij Randstad Participatie zijn de dertig jobcoaches eveneens vanaf het begin betrokken bij plaatsings-trajecten. Marleen van Arkel licht toe: “Onze ervaring leert dat dit later de begeleiding op de werkplek ten goede komt. Want je bent in de wervings- en selectiefase al aan het coachen. Een ander voordeel is dat wanneer werk ophoudt of een plaatsing niet werkt, de jobcoach gelijk kan gaan zoeken naar een andere baan voor de kandidaat.”

Van Arkel is operationeel directeur van Randstad HR Solutions, waartoe Randstad Participatie behoort. Dit onderdeel richt zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. “De dienstverlening start bij de werkgever”, benadrukt Van Arkel. “Eerst zoeken we naar passend werk of werk dat passend te maken is, daarna naar geschikte kandidaten. Dat is omgekeerd van wat meestal in de markt gebeurt. In onze visie is het voorbereiden van mensen op werk pas van waarde als dat werk er ook daadwerkelijk is.” Jobcoaching is volgens haar van groot belang voor het verduurzamen van plaatsingen. “De jobcoach moet een duidelijk beeld hebben van wat een werkgever beweegt. Dat vraagt niet alleen om goede coachingsvaardigheden, maar ook om organisatie-sensitiviteit en oplossingsgericht werken.”

Juiste balans

Van der Elst omschrijft de essentie van zijn werk als het vinden van de juiste balans tussen werkgever en werknemer. “Ik begeleid iemand op een heel praktische manier, maar zorg tegelijkertijd voor begrip en geduld bij de werkgever. Met zijn drieën bespreken we taken en begeleiding door de werkgever en hoe iemand zelfstandiger kan worden. Bij deze doelgroep is grote behoefte aan een duidelijk overzicht



Jobcoach Wouter van der Elst



Marea de Bruijn is jobcoach en bestuurslid van Noloc



Marleen van Arkel (Randstad Participatie)

DRIE ROLLEN ARBEIDSDESKUNDIGE

UWV hanteert de Leidraad Jobcoach voor de aanvraag, verantwoording en toetsing van een jobcoachvoorziening. Dit document is in eerste instantie bedoeld voor arbeidsdeskundigen. De leidraad is ontwikkeld door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. De drie belangrijkste rollen die de arbeidsdeskundige kan hebben, staan centraal: aanvrager van jobcoachondersteuning, toetser van een aanvraag en adviseur over een deelaspect van de onderbouwing van de jobcoacha aanvraag. Elke rol brengt weer andere opdrachten met zich mee. Kijk voor meer informatie op de site www.arbeidsdeskundigen.nl (rubriek Kennis).

van taken.”

Er komt veel kijken bij jobcoaching, vervolgt Van der Elst. Hij noemt als voorbeeld de begeleiding van de jongen die als vulploegmedewerker in de supermarkt werkt. “Ik ondersteun hem bij het stap voor stap aanleren van vaardigheden. Tegelijkertijd heb ik de werkgever geadviseerd over hoe hij het arbeidscontract moet opstellen. Ik ben dus ook bezig met juridische aspecten en de aanvraag van voorzieningen.” Waarop Van der Elst meteen relateert: “De rol van de jobcoach moet niet belangrijker worden gemaakt dan die is. Het gaat om het creëren van de juiste voorwaarden voor een goede arbeidsverhouding en -omgeving. Belangrijk is dat kandidaat en werkgever goed worden ondersteund.”

Dat laatste wordt beaamd door De Bruijn. Zij ziet het als haar taak om de rollen en verantwoordelijkheden van de mensen op de werkvloer helder te krijgen voor alle partijen. “Ik stimuleer de werknemer om te vertellen wat voor soort begeleiding hij nodig heeft. Ook coach ik de werkgever of collega die de klant op de werkvloer begeleidt. We hebben de ontwikkeldoelen samen bepaald en beschreven in de aanvraag voor jobcoaching. Op basis daarvan maken we gezamenlijk een plan. Ik vind het prettig om regelmatig even met werkgever en werknemer de voortgang te evalueren. Waarin is iemand gegroeid en hoe is dat nog te verbeteren?” Aan de →



start van een traject heeft de werkgever niet altijd een idee waaraan hij begint, merkt De Bruijn op. "Je kunt de werkgever nog zo goed informeren, maar hij merkt in de praktijk pas echt hoe het is."

Meebewegen

Hoe zit het met de contacten tussen jobcoaches en arbeidsdeskundigen? Die nemen volgens De Bruijn toe. "Ik vind dat prettig. Zo zijn arbeidsdeskundigen van UWV goed bereikbaar bij vragen, bijvoorbeeld over aanpassingen op de werkplek of onduidelijkheden in het plan dat de arbeidsdeskundige heeft opgesteld. Ik meld het wanneer een klant geregeld afzegt of niet meewerkt en vraag wat we moeten doen. Dan kan het helpen wanneer de arbeidsdeskundige de klant uitnodigt voor een driegesprek."

De ervaringen van Van der Elst met arbeidsdeskundigen van

“Arbeidsdeskundigen zijn oplossingsgericht en proactief”

UWV zijn grotendeels positief. "Zij kennen de praktijk goed en zijn oplossingsgericht en proactief. Het is soms wel lastig dat hun mogelijkheden bij het vaststellen van een begeleidingsregime worden beperkt door de huidige wet- en regelgeving voor voorzieningen. Werkt iemand bijvoorbeeld 24 uur, dan hoort daar een redelijk beperkt aantal uren begeleiding bij. Je kunt dan een klant met complexe problematiek niet de begeleiding geven die eigenlijk nodig is." Volgens Van Arkel is er bij een goede samenwerking sprake van een win-winsituatie. "De arbeidsdeskundige voegt waarde toe ten aanzien van beoordeling van belasting en belastbaarheid en de loonwaardemeting en de jobcoach bij

EFFECTIVITEIT JOBCOACHING

Marloes de Graaf (UWV):

‘Meer weten over praktijk van jobcoaching’

Hoe effectief is jobcoaching eigenlijk? Naar deze vraag doet UWV onderzoek. Daarvoor wordt eerst onderzocht wat er in de praktijk gebeurt met mensen die begeleiding krijgen van een jobcoach. Senior kennisadviseur Marloes de Graaf van UWV licht toe.

"Er is nog veel te weinig bekend over de effectiviteit van de re-integratiedienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking. Daarom heeft UWV samen met het ministerie van SZW een groot kennisprogramma opgetuigd. Ik ben verantwoordelijk voor het project over jobcoaching. Jobcoaching is een van de grootste uitgavenposten van UWV in het kader van de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. Ik ben aan het nagaan wat we hierover wel en niet weten.

Volgens onze regeling begint jobcoaching met een zwaar regime dat geleidelijk wordt afgebouwd. Het uiteindelijke doel is dat iemand zelfstandig met alleen begeleiding van de werkgever kan functioneren. Idealiter neemt zijn loonwaarde zodanig toe dat hij zelfs niet meer onder de doelgroep valt. Maar hoe gebruikelijk is zo'n traject in de praktijk? Dat is nooit kwantitatief onderzocht.

Wij weten dat veel tijdelijke contracten in de huidige flexibiliserende arbeidsmarkt niet worden verlengd. We horen geluiden dat dit ook geldt voor mensen met een jobcoach. Dan moet er een nieuwe baan worden gezocht en begint jobcoaching opnieuw. Hierin voorziet de UWV-regeling niet expliciet, vooral niet in de begeleiding bij het

zoeken naar een nieuwe baan. In een recent onderzoek van Regioplan wordt dat een zwakke schakel genoemd in het streven naar duurzame arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. We willen weten hoe vaak arbeidscontracten in de praktijk ophouden en wat er dan gebeurt. Dit is een van de startvragen waarop we antwoord willen hebben.

De heilige graal is een effectiviteitsanalyse: in hoeverre zorgt de hulp van jobcoaches ervoor dat mensen langdurig aan het werk komen of blijven? Daar gaat echter een stap aan vooraf. Er is eerst een beschrijving nodig van de patronen op de arbeidsmarkt in combinatie met jobcoaching. Pas als je de patronen kent, weet je waarnaar je in een effectiviteitsanalyse moet kijken: wat zou de

Er zijn ongeveer 400 jobcoaches aangesloten bij Noloc

de realiteit van de arbeidsmarkt. Houd altijd het doel voor ogen: is er een weg naar werk en draagt dat werk ook bij aan de doelen van kandidaat en werkgever? Daarvoor moet je soms meebewegen of een procedure versnellen. Wees daarin ondernemend.”

Lastige situatie

Jobcoaching wordt dikwijls betaald door UWV of een gemeente. UWV kent een landelijke regeling voor externe jobcoaching waarbij de begeleiding op de werkplek door een erkende jobcoachorganisatie wordt vergoed. De subsidie geldt doorgaans voor maximaal drie jaar en wordt in deze periode geleidelijk afgebouwd. De werknemer dient zelf de aanvraag in. UWV beoordeelt elk halfjaar of de jobcoach nog nodig is.

UWV heeft verder een landelijke subsidieregeling voor

interne jobcoaching. Dan komt de aanvraag van de werkgever. De jobcoach is in loondienst of de werkgever huurt een externe jobcoach in voor meerdere werknemers.

Interne jobcoaching is een relatief nieuw verschijnsel dat aan populariteit wint, constateert Marea de Bruijn. “Deze ontwikkeling maakt duidelijk dat werkgevers het belang van extra begeleiding voor bepaalde werknemers inzien. Maar er kan een lastige situatie ontstaan bij een conflict, omdat de interne jobcoach rapporteert aan de werkgever. Daarom zou ik graag zien dat de inzet van in- en externe jobcoaching in de toekomst wordt gecombineerd, omdat ze elkaar versterken. Helaas is dat volgens de huidige regels van UWV niet mogelijk. Het is het een of het ander.”

Na de invoering van de Participatiewet zijn de gemeenten steeds nadrukkelijker in beeld gekomen. Probleem is dat hun beleidsregels voor jobcoaching uiteenlopen, zegt Van der Elst. “Bij de ene gemeente is meer mogelijk dan bij de andere. Ook worden we als JobUp regelmatig halverwege een traject ingeschakeld, omdat intensievere coaching nodig blijkt. Soms moet ik dan als jobcoach een inhaalslag maken. De verschillen tussen gemeenten zorgen voor onrust bij de doelgroep en de werkgevers. Gelukkig wordt de situatie wel beter, omdat gemeenten inzien dat dit niet wenselijk is.”

Onbelangrijk

Wanneer heeft de jobcoach zijn doel bereikt? In de visie van Randstad Participatie wanneer de werkgever en de werknemer het ten slotte zelf kunnen. Marleen van Arkel: “Dat is niet voor iedereen mogelijk, maar voor veel kandidaten wel. Het hoeft niet drie jaar te duren. Als de jobcoach vindt dat zijn toegevoegde waarde niet groot meer is, wordt de frequentie van zijn inzet beperkt of draagt de jobcoach zijn rol over aan de werkgever.”

Wouter van der Elst zegt eigenlijk hetzelfde in andere bewoordingen. “Op een gegeven moment is mijn rol afgelopen, soms al snel. Ik verzorg alleen nog een licht nazorgtraject voor als er vragen over veranderingen zijn. Jobcoaching heeft vooral als doel om zo onbelangrijk mogelijk te worden. Dat klinkt een beetje populair maar zo is het wel.”



uitkomstmaat moeten zijn waarop we het effect van jobcoaching willen meten? We verwachten dat de eerste onderzoeksresultaten in de loop van 2019 bekend zijn. Op basis daarvan

bepalen wij hoe we de effectiviteit van jobcoaching het beste kunnen onderzoeken.

Arbeidsdeskundigen hebben een belangrijke rol bij jobcoaching omdat zij vaststellen of mensen dit nodig hebben. We zijn benieuwd naar hoe arbeidsdeskundigen zich opstellen tijdens het coachingstraject. Hebben ze tussentijds nog contact of alleen op de momenten dat jobcoaching formeel moet worden verlengd? Hoe beoordelen zij de kwaliteit van de jobcoaching? We horen graag wat arbeidsdeskundigen hiervan vinden en welke ervaringen ze hebben. Dan kunnen we deze kennis meenemen in het effectiviteitsonderzoek.”

Mail naar marloes.degraaf@uwv.nl