



➔ Aan de slag met jobcoaching

WAT IS HET EN WAAROM IS GOEDE JOBCOACHING ZO BELANGRIJK? WELKE BESTUURLIJKE KEUZES MOETEN GEMEENTEN MAKEN? HOE ORGANISEER JE DE UITVOERING? HOE BORG JE DE KWALITEIT?

➔ Inleiding

Jobcoaching is een veelvuldig ingezet en gewaardeerd instrument om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Jobcoaching is een individuele voorziening die wordt toegekend door UWV of gemeente, bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij hun werk.

Maar wat is het precies? Welke varianten zijn er? En welke keuzes moeten gemeenten en arbeidsmarktregio's maken om te komen tot een regeling voor jobcoaching waarmee niet alleen de werknemers maar ook werkgevers uit de voeten kunnen? Is het zinvol aan te sluiten bij bestaande regelingen van UWV en de grote gemeenten? En hoe zorgen we voor een borging van de kwaliteit?

Deze handreiking is bedoeld om gemeenten en arbeidsmarktregio's antwoord te geven op deze vragen en hen te helpen bij het maken van keuzes ten aanzien van het beleid en de uitvoering. Dat gebeurt door een beeld te schetsen van wat jobcoaching behelst, voor wie het een geschikt instrument is en welke regelingen UWV, gemeenten en grote steden zoal hanteren. De handreiking sluit af met een pleidooi om ook goed naar de borging van de kwaliteit te kijken.

De handreiking is geïllustreerd met voorbeelden uit vijf arbeidsmarktregio's die vanaf de invoering van de Participatiewet hebben ingezet op jobcoaching als instrument en hebben nagedacht over de mogelijkheid en wenselijkheid om de regelingen te harmoniseren binnen en buiten de regio. Het gaat om de regio's Achterhoek, Holland Rijnland, Midden-Gelderland, West-Brabant en Zaanstreek-Waterland.

Verder zijn enkele deskundigen op het terrein van jobcoaching geïnterviewd over de inhoud van het vak, de verschillende methodieken en de ervaring van werkgevers. Tot slot zijn de verschillende informatiebronnen geraadpleegd, zoals de jobcoachregeling UWV en de afspraken tussen de G4 en UWV betreffende de harmonisatie van de jobcoachregeling.

Mei 2017

De Programmaraad



➔ Inhoudsopgave

Werken met een jobcoach	4	Gemeenten en arbeidsmarktregio's	14
Definities	4	Beleidsvrijheid gemeenten	14
Goed inleven in de medewerker	4	Uitzonderingen en maatwerk	14
Werknemers zijn verschillend	5	Duur en inzet van de jobcoach	15
Begeleiding bij communicatie en samenwerking	5	Hoe wordt de jobcoach gefinancierd?	15
		Harmonisatie G4 en UWV	16
Jobcoach bij de overgang van school naar werk	6	Welke keuzes moeten gemeenten maken?	17
Jobcoach vanuit de werkgever	6	Bestuurlijke keuzes	17
Eén bedrijf, één jobcoach	8	Harmonisatie binnen de arbeidsmarktregio's	17
		Keuzes ten aanzien van de uitvoering	20
Soorten jobcoaches en methodieken	9	Aandacht voor kwaliteit	21
Door de werkgever ingezette jobcoaching	9	Vakbekwaamheid en vertrouwen	21
Door UWV of gemeenten ingezette jobcoaching	9	UWV: erkenning van interne coaches	21
Verskillende methodieken	9	UWV: erkenning van jobcoachorganisaties	21
		Blik op Werk-keurmerk voor jobcoachorganisaties	22
Welke jobcoachregelingen zijn er?	11	OVAL-keurmerk	22
		Noloc-erkende beroepsopleidingen	23
Jobcoachregeling UWV	11	Noloc-erkende jobcoach	23
Aanvraag door de werknemer	11	NVS-beroepenregister voor jobcoaches	23
Vergoedingen	12		
Aanvraag door de werkgever	12	Bijlagen	24
Normbedragen voor een interne jobcoach	13	Methodieken jobcoaching	25
Eisen aan kwaliteit	13	Begeleiding Harrie Helpt en Werkmaat	28
		Meer lezen?	29

➔ Werken met een jobcoach

In 35 arbeidsmarktregio's in heel Nederland wordt hard gewerkt aan het aan de slag helpen van mensen zonder werk. Sommige mensen hebben slechts een klein zetje en misschien wat geluk nodig om een baan te vinden om zo in hun inkomen te kunnen voorzien. Anderen met wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben meer ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven. Het instrument jobcoaching – ook wel aangeduid als 'persoonlijke ondersteuning' – kan soms uitkomst bieden.

Definities

Wat is jobcoaching precies en wanneer wordt het ingezet? Een gangbare omschrijving van jobcoaching is 'de ondersteuning die mensen met een beperking in staat stelt om bij een werkgever in een reguliere functie aan de slag te gaan en te blijven.' Daarbij wordt altijd gekeken naar twee kanten: de functie, werkplek en omgeving waarin de werknemer moet functioneren enerzijds en de mogelijkheden van de werknemer anderzijds.

Het kennis- en innovatiecentrum CrossOver definieert jobcoaching als 'het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken.' Het gaat daarbij om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.

In feite gaat het erom de werknemer succeservaringen te laten opdoen en daarop verder te bouwen in de context van de werkplek. Dit gebeurt volgens het *'first place then train'*-principe: eerst in een betaalde baan plaatsen en daarna op de werkvloer in de echte werksituatie vaardigheden aanleren.

Lees kader 1

Goed inleven in de medewerker

Hiervoor moet een jobcoach zich goed inleven in wat de werknemer meemaakt en de werkzaamheden die hij moet verrichten. Soms werkt hij zelfs een tijdje mee om te observeren wat er gebeurt en hoe het contact met collega's, leidinggevenden en eventueel klanten van het bedrijf verloopt. De werknemer wordt op basis van een plan letterlijk bijgestaan in het uitvoeren van de werkzaamheden en leert om zaken op te pakken. Directe feedback is daarbij essentieel. Tegelijk helpt de jobcoach ook de directe omgeving – collega's en leidinggevenden – om met de collega met een beperking om te gaan. Het doel is namelijk zorgen dat de medewerker elke dag met plezier naar zijn werk kan gaan, het betaalde werk behoudt en een meer zelfstandige toekomst kan opbouwen. Maar ook dat de werkgever en collega's goede ervaringen opdoen.

1. HET ONTSTAAN VAN JOB COACHING

Jobcoaching is begin jaren negentig komen 'overwaaien' uit de Verenigde Staten, waar het werd ingezet voor de begeleiding van mensen met een verstandelijke beperking die betaald werk verrichten. In Nederland werd er in de jaren 1992-1995 geëxperimenteerd met de inzet van de methode Supported Employment voor jongeren met een ZMLK- of MLK-achtergrond. De zeven pilots gaven voldoende aanleiding om de landelijke partij Start Kans (het huidige Restart) te vragen jobcoaching verder te ontwikkelen.

Sindsdien heeft jobcoaching een hoge vlucht genomen. Jobcoaching is ondertussen een containerbegrip, waarmee niet alleen wordt bedoeld op begeleiding van werknemers op zoek naar een andere baan in bijvoorbeeld een outplacementtraject maar ook van mensen met een beperking die ondersteuning en begeleiding op de werkplek nodig hebben.

Werknemers zijn verschillend

Mensen kunnen om allerlei redenen afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het kan liggen in een fysiek gebrek, een laag IQ, een psychische aandoening of in sociale omstandigheden, zoals problematische schulden of slechte leerervaringen uit het verleden. En ook functies, bedrijven en werkomgevingen zijn er in alle soorten en maten. Een jobcoach zal zich hierop moeten aanpassen; hij moet in staat zijn maatwerk te leveren.

Voor iemand die lang buiten het arbeidsproces heeft gestaan is een lichte ondersteuning de eerste dagen in de nieuwe baan misschien al voldoende. Maar het kan ook zijn dat een werknemer een beperking heeft die het lastiger maakt om alle werkzaamheden zelfstandig uit te voeren of om direct te voldoen aan nieuwe taken in een nieuwe werksetting. In dat geval is het voor de werknemer fijn om hulp en ondersteuning te krijgen van een jobcoach die kan helpen om de vaardigheden of werksituatie goed eigen te maken met behulp van een inwerk- of trainingsprogramma.

Begeleiding bij communicatie en samenwerking

Een jobcoach kan helpen met bijvoorbeeld communicatie op de werkvloer, samenwerking met collega's, overzicht houden op de werkzaamheden of het aanleren van nieuwe handelingen of vaardigheden. Kortom, een jobcoach zorgt er samen met de werknemer voor dat hij zijn functie goed kan uitoefenen en zo zijn baan behoudt. Niet alleen door hem te ondersteunen bij het inwerken, maar ook door op tijd bespreekbaar te maken waar de werknemer nog tegen aanloopt. Daarbij staat steeds weer de vraag centraal 'Wat heeft de werknemer nodig, zodat hij zelfstandig(er) op de werkplek kan functioneren?'

De jobcoach kan op de werkplek helpen met het ordenen van werkzaamheden, het omgaan met de verandering en het goed uitvoeren van de aangepaste taken. Het doel is dat de werkgever tevreden is over de prestaties en dat de medewerker met de beperking duurzaam en met plezier naar zijn werk blijft gaan.

Jobcoaching wordt in principe tijdelijk ingezet, meestal kort na de aanstelling. Maar ontwikkelingen op de werkplek – andere taken, het vertrek van een directe collega of verandering van leidinggevende – kunnen aanleiding zijn om het instrument weer enige tijd in te zetten. Iemand die is aangewezen op beschut werk heeft vaak structurele jobcoaching nodig. Ook een terugval in de beperking of veranderingen in de privésfeer kunnen aanleiding zijn om opnieuw jobcoaching in te zetten.

Lees voorbeeld 2 en 3

2. EEN LOOPBAAN IN DE SUPERMARKT, MET ENIGE HULP

Jan (44) is al jaren werkzaam in een supermarkt, tegenwoordig zelfs als kwaliteitsmedewerker. Gedurende zijn startperiode heeft hij jobcoaching gehad. Van zijn jobcoach heeft hij geleerd om voorraden te tellen en bestellingen te doen. Inmiddels is hij als kwaliteitsmedewerker verantwoordelijk voor het schoonhouden van de winkel. Daarvoor bedient hij de schrobmachine, gaat regelmatig met een doekje langs de schappen en controleert ook de temperatuur van de koeling. Het omgaan met de computer op zijn werk heeft hij ook onder de knie gekregen met hulp van zijn jobcoach. Zo krijgt hij soms weer even ondersteuning, bijvoorbeeld als hij een nieuw digitaal apparaatje moet leren bedienen.
[bron: https://www.youtube.com/watch?v=bnRBl7sEOfs](https://www.youtube.com/watch?v=bnRBl7sEOfs)

3. VEEL WAARDERING VOOR BELADER HENK

Henk werkt als belader bij vuilverwerker Avalex. Hij wordt enorm gewaardeerd om zijn energie, vrolijkheid en betrokkenheid bij zijn werk. Zijn leidinggevende zorgt ervoor dat hij niet te veel hooi op zijn vork neemt en goed let op de veiligheidsvoorschriften. "Voor mensen als Henk is een verandering heel ingrijpend. Als ze ergens nieuw beginnen dan moeten ze extra aandacht krijgen, goede voorlichting en het werk moet ze geleerd worden", aldus de teamleider Vuilinzameling.
[bron: https://www.youtube.com/watch?v=twSQOIFxo](https://www.youtube.com/watch?v=twSQOIFxo)

⇒ Jobcoaching bij de overgang van school naar werk

Leerlingen van de Praktijkscholen en het voortgezet speciaal onderwijs leren niet zozeer uit boeken, maar veel meer door te 'doen'. Tijdens hun school- en stageperiode krijgen zij vaak begeleiding vanuit hun school. Begeleiding in de praktijk is voor hen belangrijk; niet alleen om zich verder te ontwikkelen tijdens hun schoolperiode, maar ook om als volwaardige werknemer te kunnen functioneren bij een bedrijf.

Lees voorbeeld 4

Jobcoach vanuit werkgever

Niet alleen de werknemer, ook de werkgever heeft baat bij inzet van een jobcoach. Voor het inzetten van een werknemer met een beperking is het standaard inwerkprogramma voor de nieuwe functie onvoldoende. Door de medewerker specifieke ondersteuning te bieden bij het uitvoeren van de (nieuwe) taken, ontlast de jobcoach collega's en leidinggevende.

4. GERT IS AAN DE SLAG NA DE PRAKTIJKSCHOOL

Gert is na de Praktijkschool aan de slag gegaan bij Schuler Afbouwgroep. Hij heeft wat extra tijd nodig om nieuwe dingen te leren. Schuler regelde persoonlijke praktijkbegeleiding, waardoor Gert prima functioneert en op termijn naar verwachting een goede metselaar wordt.

Gert: "Mijn leermeester zegt hoe het moet en doet het ook weleens voor. En dan moet ik het zelf doen, dat is ook wel goed." Het tempo vond hij in het begin nogal hoog. "Ik heb toen uitgelegd dat ik Wajonger ben en toen zei hij: Doe maar rustig aan, meer dan hard werken kun je niet doen."

"Bij Gert gaat het leren de ene keer sneller dan de andere keer", zegt zijn leermeester. "Soms ben ik te snel met twee opdrachten achter elkaar geven. Dan blijkt een opdracht niet gedaan te zijn en moet ik even terugschakelen."

Volgens de bedrijfsleider van Schuler zitten er teveel jongeren met een beperking thuis. "Wij vinden het onze taak om daar wat aan te doen. Voor Gert hebben we iemand aangesteld om te zorgen voor de rust, het inzicht. Iemand die goed is de omgang met deze jonge collega die in de praktijk moet leren. Het zou mooi zijn als Gert over vijf, zes jaar zelfstandig staat te metselen."

bron: <https://www.youtube.com/watch?v=VHSJZmgVcMA>

Baat het niet dan schaadt het wél; goede begeleiding is essentieel voor werknemers én werkgevers

Daarbij wil een werkgever graag weten wat een werknemer specifiek nodig heeft om er goed te kunnen functioneren, hoe hij kan voorkomen dat stress ontstaat en hoe hij met de medewerker moet omgaan bij veranderingen. Zo werkt het bij sommige mensen het best als de leidinggevende een nieuwe opdracht niet 'tussendoor' geeft, maar pas als de eerste opdracht is afgerond.



5. 'DE JOBCOACH MOET ZICHZELF UITEINDELIJK OVERBODIG MAKEN'

"Jobcoaching is een vak. Pas als een medewerker met een arbeidsbeperking in het bedrijf aan het werk gaat, merken werkgever en collega's op de werkvloer vaak wat er mis gaat of wat er nodig is", zegt Elanda de Wit, manager Inclusieve Arbeidsmarkt Restart.

"De begeleiding door een jobcoach wordt door veel werkgevers enorm onderschat. Die denken: ik begeleid mijn andere personeel ook; dit kan ik ook wel. Totdat blijkt dat deze specifieke doelgroep meer dan één of twee keer uitleg nodig heeft om het werk te begrijpen of goed uit te voeren.

Een medewerker met een beperking kan misschien wel tien keer uitleg nodig hebben, of een specifiek werkrooster op maat. Of misschien moet hij het werk eerst een paar keer met iemand anders uitvoeren. De nieuwe medewerker vergt wat extra tijd en aandacht en dat kan werkgevers weleens tegenvallen. Een jobcoach moet die tijd 'overnemen' en de werkgever ondersteunen om de zelfstandigheid van de medewerker te vergroten zodat er minder aandacht nodig is.

De jobcoachingmethodiek Supported Employment is erop gericht de begeleiding af te bouwen zodat werkgever en werknemer samen in staat zijn de begeleiding op de werkplek vorm te geven. De jobcoach moet zichzelf uiteindelijk overbodig maken.

De ervaring van Restart is dat mede door inzet van een externe jobcoach meer dan 70 procent van de medewerkers na het eerste halfjaarcontract een vervolcontract of een vaste baan krijgt."

Bij de introductie van nieuwe taken of bij verandering van werkzaamheden kan een jobcoach meedenken over de manier waarop de werknemer de nieuwe taken onder de knie kan krijgen. Sommige jobcoaches kijken daarbij naar zowel de werksituatie als de privésituatie en stemmen de begeleiding af met ouders of begeleiders. Soms gaat het even wat minder op het werk vanwege omstandigheden in de privésituatie en dan kan (tijdelijke) aanpassing van de werkzaamheden (in taken, in werktijden) soelaas bieden. De jobcoach neemt de werkgever daarmee zorg uit handen en draagt eraan bij dat de medewerker zo zijn werk zo goed mogelijk kan blijven doen. Praktijkscholen en het voortgezet speciaal onderwijs (vso) kunnen vanuit hun ervaring werkgevers en gemeenten informeren welke ondersteuning een schoolverlater nodig heeft.

Eén bedrijf, één jobcoach

Werkgevers werken het liefst met één jobcoach die het bedrijf en de werkzaamheden kent, zo blijkt uit onderzoek. Ze gruwen van het idee dat er voor iedere werknemer met een beperking weer iemand anders over de vloer komt. Sommige bedrijven met vestigingen in verschillende delen van het land hebben ook nog eens te maken met verschillende jobcoachorganisaties, waardoor het voor de hr-afdeling moeilijk is om eenduidige afspraken te maken. Ook de verschillen in regelingen voor jobcoaching voor mensen uit de Wajong en voor mensen die onder de Participatiewet vallen, zijn voor werkgevers vrijwel niet te doorgronden.

Anderzijds is niet elke beperking vergelijkbaar en hebben jobcoachorganisaties zich soms gespecialiseerd in de begeleiding bij een specifieke beperking zoals autisme of een licht verstandelijke beperking. Het is in het belang van de werkgever en de werknemer om de juiste jobcoach te vinden.

Lees voorbeeld 6

6. 'JOBCOACHING IS ZINVOL, MITS VAN GOEDE KWALITEIT'

Anne Mulder werkt bij Hema aan het verbeteren en het deels centraliseren van het plaatsen en ondersteunen van mensen met een arbeidsbeperking. In 2009 was het vooral iets van een filiaalmanager of leidinggevende die direct werd benaderd door een jobcoach met een werknemer met een Wajong-achtergrond. Het hoofdkantoor had geen zicht op medewerkers met een arbeidsbeperking in de filialen. Inmiddels is er een kandidatenprofiel vastgesteld en is er een richtlijn gemaakt voor het inzetten van medewerkers met een arbeidsbeperking.

Mensen met een arbeidsbeperking aannemen vraagt om goede begeleiding, aldus Mulder. Doe je dat niet, dan kan het uitlopen op een teleurstelling, zeker voor de medewerker. "Jobcoaching is een zinvol instrument. Maar het komt ook voor dat de ervaringen met de externe jobcoaching tegenvallen."

Een hr-medewerker die veel in de filialen komt vindt de externe jobcoaches niet altijd zichtbaar. "In het verleden zag je de coach nog weleens in de winkel meewerken met de coachee. Nu is er vaak alleen contact als er problemen zijn." De medewerker kent maar één landelijke organisatie waar de ondersteuning en jobcoaching wel goed is.

Bij Hema zijn jobcoaches niet in alle gevallen in de breedte nodig, maar wel altijd even bij de opstart van werknemers met een arbeidsbeperking. Daarna wordt de jobcoach nog weleens ingeroepen als er problemen zijn of om periodiek voortgangsgesprekken te voeren. Vooral voor de leidinggevende en de filiaalmanager is het nuttig om met enige regelmaat ondersteuning en advies te krijgen hoe om te gaan met de specifieke medewerker, zo is de ervaring.

Van een filiaalmanager kan je niet verwachten dat hij net zo goed met een arbeidsbeperkte medewerker omgaat als met een reguliere medewerker, stelt Mulder. "Een filiaalmanager hoort graag tips en tricks over hoe het gesprek met de medewerker op een goede manier in te gaan. Een jobcoach heeft dan ook zeker meerwaarde als buddy voor een filiaalmanager."

Hema wil kiezen voor partnership met één landelijke jobcoachorganisatie. Echter in de praktijk lopen er op filiaalniveau diverse organisaties rond omdat bijvoorbeeld gemeenten eigen afspraken hebben met jobcoachorganisaties voor de begeleiding van werknemers die onder de banenafpraak vallen.

⇒ Soorten jobcoaches en methodieken

Op de werkvloer kun je verschillende soorten jobcoaches tegenkomen. Het eerste onderscheid betreft de jobcoaches in dienst bij de werkgever en de onafhankelijke jobcoaches die door UWV of gemeente worden gefinancierd. Een ander onderscheid betreft de intensiteit van de ondersteuning. De opdracht van een jobcoach kan variëren van focus op werk tot aan het daadwerkelijk meewerken of zelfs tot coaching op het persoonlijke leven, voor zover het invloed heeft op het functioneren op de werkvloer.

Door de werkgever ingezette jobcoaching

Een lichte vorm van begeleiding die door de werkgever wordt georganiseerd is die van de 'buddy' of het 'maatje'. Dit is iemand die in dienst is bij de organisatie, die een medewerker meer ondersteuning geeft dan onder collega's gebruikelijk is. De buddy heeft in de regel wel een training gevolgd, maar is geen gecertificeerd jobcoach. Een buddy of maatje kan ook een goede aanvulling zijn op een jobcoach.

De zogeheten interne jobcoach doet zijn begeleidende werk (al dan niet op de werkvloer) in opdracht van de werkgever. Hij is in loondienst van de werkgever of wordt door de werkgever ingehuurd van een jobcoachorganisatie. UWV en gemeenten kunnen hiervoor een vergoeding geven aan de werkgever.

Door UWV of gemeenten ingezette jobcoaching

De externe jobcoach is afkomstig van een jobcoachorganisatie en wordt als specialist door UWV of gemeente ingezet.

Sommige externe jobcoaches zijn in dienst van een gemeente of een sw-bedrijf. Jobcoaches vanuit de Praktijkschool of vso worden ingezet om leerlingen te ondersteunen tijdens hun praktijk of eindstage op weg naar werk. Bij UWV geldt dat een medewerker jobcoaching aanvraagt en de jobcoach feitelijk werkt in opdracht van deze medewerker.

In de praktijk is de keuze voor een jobcoach afhankelijk van verschillende factoren. Denk aan de aard van de beperking van de medewerker, de aard van de werkzaamheden, de regeling waaronder de medewerker valt, de voorkeur van de werknemer en de voorkeuren van de werkgever. Schakelt hij liever een interne coach in of werkt hij liever met iemand van buiten? Tot slot proberen UWV en gemeenten te voorkomen dat in één bedrijf veel verschillende jobcoaches rondlopen.

Verschillende methodieken

Er zijn verschillende methodieken van jobcoaching. Drie goed uitgewerkte methoden zijn Supported Employment, Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en Begeleid Werken; een individuele vraaggerichte benadering (BW-IVB). Jobcoaches kunnen deze methodieken of elementen hieruit planmatig toepassen in combinatie met expertise over een beperking. Een lichtere variant van begeleiding is 'Harrie helpt' en 'Werkmaat'.

Harrie helpt en Werkmaat zijn onderling vergelijkbare methoden die begeleiding van een werknemer met een arbeidsbeperking door een directe collega-werknemer centraal stellen. Deze collega-werknemer fungeert als buddy of maat voor de medewerker op de werkvloer. De Harrie's en Werkmaten bezitten specifieke competenties en krijgen een speciale training om deze begeleiding op de werkvloer te bieden. Het betreft een lichte vorm van begeleiding die volgens sommigen niet écht als jobcoaching valt aan te merken.

Supported Employment is een methodiek voor ondersteuning en begeleiding van mensen met een blijvende (functionele) beperking bij het verkrijgen en behouden van een betaalde baan.

Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is in feite een standaardisatie van Supported Employment maar dan specifiek voor mensen met ernstige psychische problematiek. Om de werknemer optimaal te kunnen begeleiden werkt een IPS-jobcoach structureel samen met de behandelaar of het team van een ggz-instelling.

Begeleid Werken; een individuele vraaggerichte benadering (BW-IVB) is een methodiek voor duurzame begeleiding van mensen met structurele functionele beperkingen (lichamelijk, verstandelijk of psychisch) in betaald werk. Kenmerkend voor deze vraaggerichte benadering is de nadruk op de mens achter de werknemer en op zelfontplooiing en zelfregie.

Welke methodiek ingezet wordt, is mede afhankelijk van wat er nodig is om een werknemer met een beperking te laten functioneren op de werkplek. In situaties waarin het voor de hand ligt om niet alleen naar het werk maar ook naar de privésituatie van de medewerker te kijken, zijn BW-IVB of IPS geëigende methodieken. In bijlagen 1 en 2 zijn de bovenstaande methodieken uitgebreid beschreven.



⇒ Welke jobcoach-regelingen zijn er?

Werkgevers kunnen uiteraard zelf beslissen welke begeleiding ze regelen voor welke medewerkers, eventueel in samenspraak met gemeente of UWV. Gemeenten hebben sinds de komst van de Participatiewet ook de ruimte om jobcoaching grotendeels naar eigen inzicht in te richten. In de praktijk wordt dit overigens vaak afgestemd met de andere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio. In bepaalde gevallen bestaat er aanspraak van de werknemer op ondersteuning op het werk.

⇒ Jobcoach-regelingen UWV

UWV kent één landelijke regeling voor werkzoekenden die door een structurele beperking uitsluitend door inzet van jobcoaching – ‘persoonlijke ondersteuning’ – hun werkzaamheden kunnen verrichten. Het gaat om werknemers met bijvoorbeeld een Wajong (instroom voor 1 januari 2015), een ZW-, een WGA- of WW-uitkering.

Denk bijvoorbeeld aan werknemers voor wie het door hun beperking lastig is hun werkzaamheden te structureren.

Het doel van jobcoaching UWV is om een werkzoekende met een structureel functionele beperking te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. De jobcoaching geldt als compensatie voor de structureel functionele beperking bij de uitoefening van de werkzaamheden.

Jobcoaching kan dus worden ingezet bij de start van een nieuw dienstverband.

Maar ook als iemand al aan het werk is, bestaat de mogelijkheid dat hij – als gevolg van zijn (ontstane) beperkingen – uitsluitend door inzet van de ‘voorziening persoonlijke ondersteuning’ de werkzaamheden kan blijven uitvoeren. Bijvoorbeeld als iemand tijdens het dienstverband een ziekte of gebrek krijgt waardoor hij aangewezen wordt op jobcoaching. Of iemand is weliswaar zonder ondersteuning gestart in een baan, maar gaandeweg wordt duidelijk dat de inzet van een jobcoach toch wenselijk is. UWV kan in deze situaties (opnieuw) jobcoaching inzetten.

Jobcoaching kan worden aangevraagd door de werkgever of door de werknemer. Een werkgever die interne jobcoaching voor zijn of haar werknemer wil organiseren, heeft te maken met het ‘[Protocol Interne Jobcoach 2015](#)’. UWV hanteert dit protocol bij de beoordeling van de aanvraag door een werkgever.

Aanvraag door de werknemer

Vraagt een werknemer zelf jobcoaching aan, dan is het ‘[Protocol Jobcoaching \(2016\)](#)’ van toepassing. Belangrijk verschil met interne jobcoaching is dat alleen een jobcoach van een door UWV erkende jobcoachorganisatie de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden mag ondersteunen¹. Welke jobcoachorganisatie zijn erkend, is terug te vinden op de lijst met erkende jobcoachleveranciers die is te vinden op de website van UWV.



¹De Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016 is te raadplegen op <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037572/2016-01-28>.

De toekenning wordt individueel vastgesteld. Elk half jaar beoordeelt UWV of de jobcoach nog nodig is. De begeleiding duurt maximaal drie jaar. Het is de bedoeling dat een medewerker met arbeidsbeperking daarna het werk zelfstandig kan doen. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan de begeleiding door de jobcoach na drie jaar verlengd worden.

Is eenmaal vastgesteld dat de werknemer zijn werkzaamheden zelfstandig kan verrichten, dan krijgt hij een 'strippenkaart' met nog vijf uren jobcoaching waar hij in geval van calamiteit nog een beroep op kan doen. Zes maanden na toekenning van de zogenoemde strippenkaart vervallen deze uren.

Vergoedingen

Bij toekenning van de aanvraag, bedraagt de vergoeding voor de jobcoachondersteuning gedurende het eerste jaar maximaal 10 procent van de werktijd. In een uitzonderlijk geval is dat maximaal 15 procent van de werktijd.

Gedurende het tweede jaar is de vergoeding voor maximaal 5 procent van de werktijd. Alleen in uitzonderlijke gevallen is dat 7,5 procent. In het derde jaar is de begeleiding maximaal 3 procent en in uitzonderlijke gevallen 6 procent.

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het aantal gewerkte uren. UWV betaalt de vergoeding rechtstreeks aan de jobcoach. Van de vergoeding moet de jobcoach ook de reizen en eventuele reiskosten betalen.

Aanvraag door de werkgever

Een werkgever die een medewerker met een arbeidsbeperking in dienst wil nemen, kan ook zelf de jobcoaching organiseren door een medewerker aan te stellen of een externe jobcoach

in te huren voor meerdere medewerkers. In dat geval kan de werkgever gebruikmaken van de regeling '[Protocol Interne Jobcoach 2015](#)'. Ook deze voorziening staat alleen open voor medewerkers met een arbeidsbeperking die zonder jobcoach niet in staat zijn om de werkzaamheden uit te voeren.

UWV stelt de volgende voorwaarden aan de dienstbetrekking van de betreffende medewerker (zowel voor de interne als externe jobcoaching):

- de duur van de dienstbetrekking bedraagt ten minste zes maanden
- de medewerker werkt in deze dienstbetrekking ten minste twaalf uur per week
- er is sprake van een loonwaarde van minimaal 35 procent van het wettelijk minimumloon
- er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst waaruit genoemde voorwaarden blijken (dus geen 0-uren overeenkomst).

In uitzonderlijke gevallen kan UWV een individuele aanvraag beoordelen voor minder dan twaalf uur per week of voor iemand met een loonwaarde van minder dan 35 procent. Dan moet bij de start het aantal uren per week minimaal acht uur zijn en de loonwaarde minimaal 20 procent, met daarbij de uitdrukkelijke voorwaarde dat het aantal uren en de loonwaarde binnen een jaar wordt uitgebreid naar respectievelijk minimaal twaalf uur en 35 procent loonwaarde.

Voordeel van subsidie voor interne jobcoaching is dat de werkgever zo in de gelegenheid is om één jobcoach op de werkvloer voor verschillende medewerkers tegelijk te organiseren. Deze mogelijkheid is bij een werknemersaanvraag lastiger, omdat de werknemer zijn eigen jobcoach organiseert.



Normbedragen voor de interne jobcoach

De vergoeding voor een interne jobcoach is niet per uur; het zijn [vastgestelde normbedragen](#). De hoogte daarvan is afhankelijk van het begeleidingsregime dat iemand nodig heeft en loopt van 'licht' naar 'midden' naar 'zwaar'. Er zijn ook verschillen tussen de begeleiding in het eerste, tweede en derde jaar.

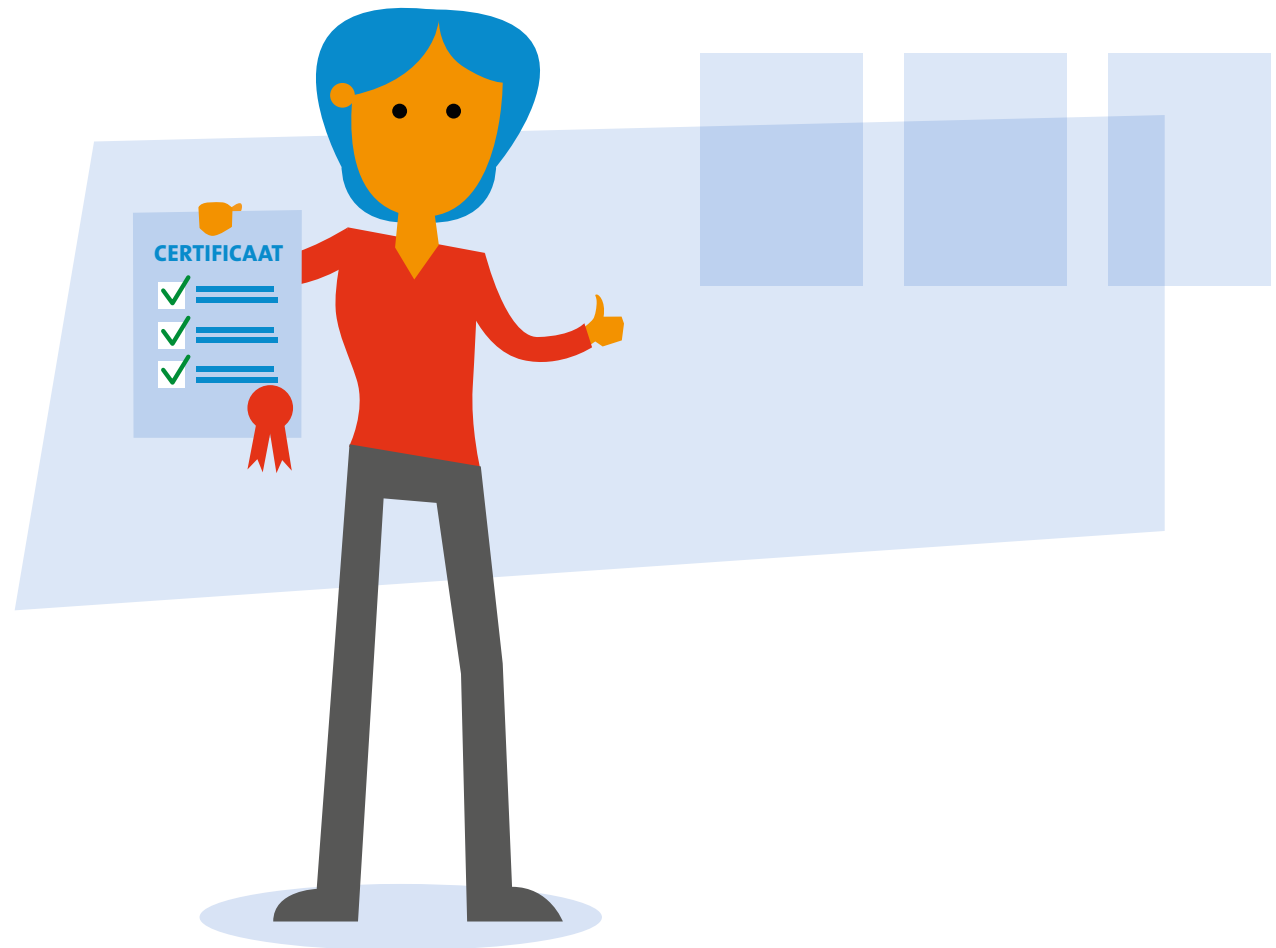
Subsidie voor interne jobcoaching wordt toegekend voor de periode van één jaar. Loopt een dienstbetrekking tijdens een interne jobcoachperiode af, dan stopt ook de subsidie. Vraagt de werkgever na de eerste interne jobcoachperiode opnieuw subsidie aan, dan heeft UWV de mogelijkheid om opnieuw één jaar subsidie te verlenen. Een werkgever kan voor een medewerker in principe voor maximaal drie interne jobcoachperiodes van een jaar subsidie krijgen.

Bij een proefplaatsing is de periode waarvoor de subsidie wordt verleend gelijk aan de periode van de proefplaatsing.

Eisen aan de kwaliteit

Verder stelt UWV een aantal eisen aan de kwaliteit van de interne jobcoach. Bij de aanvraag voor subsidieverstrekking moet de werkgever onder meer aantonen dat de door de werkgever beoogde interne jobcoach een training heeft gevolgd om werknemers met een structureel functionele beperking planmatig te begeleiden op de werkplek, het werk en het bedrijf kent en voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.

De subsidie betreft een voorlopige toekenning. Als de werknemer na afloop van de subsidieperiode nog in dienst is van de werkgever, zet UWV de subsidie om in een definitief bedrag. In de regel duurt de subsidieperiode maximaal één jaar. Er kan voor een werknemer slechts een van beide regelingen worden aangevraagd. Voor de werknemer heeft dit als voordeel dat hij zelf regie kan voeren over de begeleiding.



⇒ Gemeenten en arbeidsmarktregio's

Ook mensen die vallen onder de 'doelgroep Loonkosten-subsidie' kunnen in aanmerking komen voor jobcoaching. Dit zijn mensen die door hun beperking niet in staat zijn met een voltijdsbaan het wettelijk minimumloon te verdienen. De Participatiewet spreekt van 'persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, indien die persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten' (artikel 10 en 10da).

Beleidsvrijheid gemeenten

Gemeenten hebben beleidsvrijheid om de arbeidsondersteuning aan mensen uit de doelgroep Participatiewet zelf in te vullen en passende instrumenten in te zetten. Maar de Participatiewet schrijft gemeenten wel voor bij verordening regels te stellen over de arbeidsondersteuning en ervoor te zorgen dat voorzieningen evenwichtig over de doelgroep Participatiewet worden verdeeld, rekening houdend met beperkingen van mensen. Conform deze verordening kunnen mensen uit de doelgroep een beroep doen op een jobcoachvoorziening. Ook mensen die in aanmerking komen voor beschermt werk vallen onder de Participatiewet. Jobcoaching is juist voor deze mensen van essentieel belang om hun werk (blijvend) te kunnen uitvoeren.

In de praktijk zijn er nog steeds veel verschillen tussen de regelingen van gemeenten en UWV en tussen de regelingen van gemeenten onderling. Zo is er een arbeidsmarktregio die er expliciet voor heeft gekozen de regeling voor een zo

groot mogelijke doelgroep open te stellen. Zelfs mensen met een loonwaarde van 100 procent of meer kunnen in aanmerking komen, bijvoorbeeld omdat de persoon al heel lang in een uitkeringssituatie zat. Een andere regio hanteert een loonwaarde tussen de 40 en 80 procent als criterium voor ondersteuning, om zo de doelgroep in te perken.

Omdat er nog niet veel ervaringsgegevens zijn, zoeken veel gemeenten naar kaders voor de inzet van het vrij dure instrument jobcoaching. Nadeel van deze aanpak is dat mensen die veel ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen en te blijven, buiten de voor dreigen te vallen.

Uitzonderingen en maatwerk

In de vijf onderzochte gemeentelijke verordeningen is er ruimte voor uitzonderingen en maatwerk als de baten opwegen tegen de kosten. Verder gaan gemeenten vrijwel overal uit van de tijdelijkheid van het instrument, net als UWV. De werknemer wordt geacht na verloop van tijd zelfstandig te kunnen functioneren. In veel regio's is jobcoaching ook beschikbaar voor mensen met een structurele functionele beperking die wel in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, maar voor wie de inzet van een jobcoach noodzakelijk is om de werkzaamheden te kunnen verrichten. Denk daarbij aan mensen met medische urenbeperking of met een Wsw-indicatie. Overigens is de inzet van jobcoaching anders geregeld in de Wsw dan in de Participatiewet.

Duur en inzet jobcoach

De inzet van de jobcoach voor de doelgroep Loonkostensubsidie varieert in de onderzochte regio's van 6 tot maximaal 36 maanden. Vaak wordt de inzet vastgesteld voor een periode van steeds een half jaar tot het maximum gesteld aantal maanden. Vaak stellen gemeenten deze inzet van jobcoaching alleen ter beschikking voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer per week.

Hoe wordt de jobcoach gefinancierd?

De beschikbare financiële middelen voor jobcoaching verschillen tussen de regio's en tussen gemeenten. Een flink aantal regio's of gemeenten die de regeling volgen van de G4 en UWV (zie de paragraaf hieronder) nemen ook het financiële kader over, in ieder geval voor de eerste twee jaar jobcoaching.

In veel gevallen wordt voor de inzet van een externe jobcoach het UWV-tarief van 75,82 euro per uur² gevolgd, zodat afspraken in de regio geharmoniseerd zijn. Sommige gemeenten werken met een vergoeding in de bandbreedte van 55 tot 70 euro, afhankelijk van het specialisme of de deskundigheid die nodig is.

Lees voorbeeld 7 en 12

Voor de vergoeding van de inzet van een jobcoach gedurende een proefplaatsing wordt meestal het tarief van UWV gevolgd: minimaal 500 euro en maximaal 750 euro voor interne jobcoaching voor de gehele duur van de proefplaatsing.

Lees voorbeeld 8

7. JOBCOACHREGELING REGIO WEST-BRABANT

BEVALT PRIMA

In de arbeidsmarktregio West-Brabant vindt men dat jobcoaching bijdraagt aan het behouden van werk. Op basis van ervaringen met het plaatsen in het kader van de Banenafpraak wordt in ongeveer de helft van de gevallen een jobcoach ingezet. Er wordt alleen externe jobcoaching ingezet, circa de helft op 'licht' begeleidingsniveau, de andere helft op 'midden'.

Het loonwaarderapport en de inschatting van de klantmanager bepalen of er al dan niet jobcoaching wordt ingezet. Er is een apart team voor specifiek de doelgroep Banenafpraak. Een teammanager geeft formeel akkoord op de inzet van een jobcoach.

De inzet van een jobcoach vormt onderdeel van het traject om mensen in het kader van de Banenafpraak te plaatsen. De jobcoach wordt pas ingezet als de aanvraag is gehonoreerd en de toekenning loonkostensubsidie helemaal is afgerond. In 2016 heeft West-Brabant voor 29 mensen die vanuit de bijstand een baan vonden in het kader van de Banenafpraak, een jobcoach ingezet. In 2016 bedroegen de kosten voor inzet van jobcoaching 49.000 euro.

Het beleid bevalt prima. Wel blijft het lastig om de noodzaak voor inzet van een jobcoach te bepalen. Wanneer is een licht begeleidingsniveau voldoende en wanneer is begeleidingsniveau 'midden' beter?

8. HARRIE HELPT EN INTERNE JOBCOACH IN ACHTERHOEK

De arbeidsmarktregio Achterhoek stelt vouchers beschikbaar aan werkgevers die zelf een interne medewerker willen inzetten als buddy van de werknemer met een arbeidshandicap. De vouchers betreffen een tegemoetkoming in de kosten van een 'Harrie helpt'-training voor de collega die de begeleiding voor zijn rekening gaat nemen.

Daarnaast heeft de arbeidsmarktregio Achterhoek een financiële compensatie voor de interne jobcoach bij een werkgever vastgesteld. De regeling komt erop neer dat de werkgever wordt gecompenseerd voor dat deel

van de loonkosten waarvoor de werknemer jobcoaching uitvoert. Dit is maximaal 6 procent van de werktijd of het dienstverband van de werknemer die gecoacht wordt. Daarbij wordt nog een opslag van 35 procent gehanteerd voor de werkgeverslasten. Tevens worden er eisen gesteld aan de interne jobcoach, die vergelijkbaar zijn met de kwaliteitseisen die UWV stelt aan een interne jobcoach. De laatste eis is dat er niet al een andere jobcoach is.

In deze systematiek hoeft het begeleidingsniveau of regime niet te worden vastgesteld en wordt er in feite met een eenvoudigere systematiek gewerkt.

² Normbedrag per 1 januari 2017.

Harmonisatie G4 en UWV

Om te zorgen voor eenduidigheid bij invulling van de Banenafpraak hebben UWV en de vier arbeidsmarktregio's met de grootste gemeenten (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht) begin 2015 besloten om het instrument jobcoaching te harmoniseren³. Binnen elke arbeidsmarktregio kunnen gemeenten besluiten zich aan te sluiten bij de afspraken van de G4 en UWV.

De maximale bedragen van de G4 en UWV voor inzet van een jobcoach door de werkgever (exclusief btw) zijn:

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (optioneel)
Licht	2.700	1.400	1.400
Midden	4.500	2.700	1.400

De G4-arbeidsmarktregio's volgen veelal de eisen die UWV stelt aan externe jobcoachorganisaties en de ervaring- en opleidingseisen van jobcoaches. Ook de taken en verantwoordelijkheden van jobcoaches zijn op elkaar afgestemd.

In de uitvoeringspraktijk zijn er kleine verschillen tussen de vier grote gemeenten. Deze verschillen vloeien voort uit het feit dat de ene gemeente jobcoaches in dienst heeft en de andere gemeente jobcoaching aanbesteedt. Verder hanteert een G4-gemeente soms iets lagere maximale bedragen. De G4 werkt ook een pilot uit om voor grote werkgevers een subsidie-regeling mogelijk te maken voor interne jobcoaching.



³ Zie <http://www.vng.nl/onderwerpenindex/sociale-zaken/participatiewet/nieuws/g4-en-uwv-stemmen-jobcoaching-op-de-werkplek-op-elkaar-af>.

➔ Welke keuzes moeten gemeenten maken?

Werken met een jobcoach is maatwerk en is afhankelijk van de kandidaat en de werkplek. Ook lichtere vormen van jobcoaching of begeleiding kunnen soms voldoende zijn om een werknemer met een beperking succesvol in te werken. Arbeidsmarktregio's en gemeenten kunnen verschillende keuzes maken als het gaat om de organisatie en de inrichting van het instrument jobcoaching. Daarom moet een gemeente keuzes maken op bestuurlijk én op uitvoerend niveau.

Bestuurlijke keuzes

De Participatiewet geeft gemeenten alle ruimte om hun eigen beleid te ontwikkelen betreffende de inzet van jobcoaching. Alle werkzoekenden uit de doelgroep Loonkostensubsidie kunnen in principe aanspraak maken op ondersteuning door een jobcoach, binnen de kaders die de gemeente en een verordening stelt. Ook bij beschut werk is de inzet van jobcoaching nodig.

Bij het opstellen van die verordening moet de gemeente een aantal bestuurlijke keuzes maken.

Om te beginnen moet de gemeente besluiten of ze met de partners binnen het regionale Werkbedrijf afspraken wil maken over een eenduidige ondersteuning op het gebied van

de Banenafpraak, een heel dringende wens van de werkgevers. Bij die eenduidige ondersteuning komt jobcoaching dan zeker aan de orde. Voor een groot deel van de werkzoekenden die onder de Banenafpraak valt is jobcoaching immers absoluut noodzakelijk om functies succesvol te vervullen. Afspraken over een heldere basis kunnen ervoor zorgen dat de ondersteuning van gemeenten en UWV bij vergelijkbare kandidaten niet veel van elkaar verschilt. Bijkomend voordeel is dat hiermee concurrentie tussen doelgroepen wordt voorkomen en het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om een plek aan te bieden.

Lees voorbeeld 9

Harmonisatie binnen arbeidsmarktregio's

Harmonisatie binnen de arbeidsmarktregio vraagt inhoudelijke afstemming tussen beleid, uitvoering en financiën; met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en met UWV. In dit proces is afstemming met de cliëntenraden aan te bevelen. In de praktijk blijkt het mogelijk te zijn een kader vast te stellen waarbinnen elke gemeente of uitvoerder nog voldoende ruimte heeft om maatwerkafspraken over het werken met een jobcoach op klantniveau te maken. De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland heeft ervaren dat een flexibele, brede geharmoniseerde inzet van jobcoaching goed aansluit op wensen van werkgevers, andere partners en gemeenten. Voor werkzoekenden is het een investering in duurzaam werk.

9. BELEIDSMATIGE KEUZES

- Wel of geen afspraken maken binnen de arbeidsmarktregio over eenduidige dienstverlening aan werkgevers?
- In hoeverre vindt er afstemming plaats op beleid, uitvoering en financieel terrein?
- Voor wie wordt jobcoaching ingezet: enkel voor gespecificeerde doelgroepen of breed? En met welk doel?
- Hoe wordt beoordeeld of iemand in aanmerking komt voor jobcoaching?
- Wat is de maximale inzet in tijd en kosten?
- Welke kwaliteitseisen worden gesteld?
- Welke keuzemogelijkheid wordt een werknemer geboden?
- Wordt er onderscheid gemaakt naar zwaarte van de ondersteuning of type jobcoaches?
- Kunnen grote landelijke werkgevers werken met één jobcoach of jobcoachorganisatie?
- Is het mogelijk om een en dezelfde jobcoach in te zetten voor werknemers die onder verschillende regelingen vallen (Participatiewet of WIA/Wajong) anders dan door gebruik te maken van een interne jobcoach?
- Is de regeling conform het VN-verdrag voor rechten van mensen met een beperking?

Het blijkt dat de beschikbare financiële middelen én de keuze voor het al dan niet inzetten van jobcoaching voor een bredere doelgroep meestal leidend zijn bij het formuleren van het gemeentelijke beleid en de kaders voor uitvoering. Als er sprake is van harmonisering, wordt werken met jobcoach vaak wel verder beleidsmatig uitgewerkt. Zorgvuldige beleidsmatige afweging en sparren met meerdere partijen kan helpen om ook de kwaliteit van jobcoaching aan de orde te stellen.

Lees voorbeeld 10

De kwaliteit van jobcoaching is gebaat bij eenduidige afspraken in de regio

10. ARBEIDSMARKTREGIO ZAANSTREEK-WATERLAND ONTWERPT BREED GEDRAGEN JOBCOACHREGELING

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland heeft een nieuw uitvoeringsbedrijf opgezet met onder meer de bedoeling werkgevers te ondersteunen en te adviseren bij de arbeidsinpassing van mensen met een arbeidsbeperking. Jobcoaching vormt een belangrijk onderdeel van die nieuwe benadering.

De volgende uitgangspunten zijn geformuleerd⁴:

- Jobcoaching is noodzakelijke begeleiding aan een persoon met arbeidsbeperkingen bij taken op de werkplek
- Preventieve en langdurige jobcoaching ondersteunt duurzaamheid van werk
- De flexibele inzet van jobcoaching wordt bepaald door werkgever, gemeente en kandidaat
- Jobcoaching is voor de brede doelgroep voor wie arbeidsbeperkingen de uitvoering van hun werk in de weg staan
- Werkgevers die hun nek uitsteken, worden beloond met ontzorging
- Landelijke en regionale werkgevers vragen om aansluiting bij de G4/UWV afspraken⁵
- Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn
- Maatwerk in de uitvoering met als steun een (financieel) beleidskader
- De inzet van buddy's ondersteunen vanuit het regionale Werkbedrijf
- Voor jobcoaching is specifieke deskundigheid nodig

Op basis van deze uitgangspunten zijn regels opgesteld voor een model om sturing en grip te hebben op de kwaliteit, intensiteit en de kosten. In het model zijn de kosten per kandidaat gemaximeerd zodat het kaders biedt om budgetprognoses te maken. Tegelijkertijd is er de wens om de inzet in uren en intensiteit te registreren, te monitoren en te evalueren om een beter beeld te krijgen van de noodzakelijke inzet van jobcoaching.

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland hanteert de 90-10-regel men gaat ervan uit dat het regionale model voor 90 procent van de casussen voldoende maatwerk kan leveren. Voor de casussen waarbij het model qua duur en intensiteit niet volstaat, kan gemotiveerd worden afgeweken om extra maatwerk toe te passen.

Bovenstaand proces heeft geleid tot een geharmoniseerde voorziening Jobcoaching die kan rekenen op draagvlak bij werkgevers, cliëntenraad, UWV, gemeenten, sw-bedrijf en onderwijsinstellingen in de regio.

⁴ Zie voor meer achtergrond en toelichting van de uitgangspunten de notitie 'Aanpak Jobcoaching begeleiding bij betaald werk, op de werkplek' in de bijlage.

⁵ Zie ook paragraaf 5.4 voor de G4/UWV afspraken.

Harmonisatie op arbeidsmarktniveau vindt vaak plaats tussen gemeenten. Gemeenten kunnen kiezen voor aansluiting bij het UWV-protocol voor externe en interne jobcoaching of het voorbeeld van de G4 en UWV volgen. Ook kunnen gemeenten en UWV in de regio eigen afspraken maken. Hoewel de UWV-regeling een landelijke regeling is, kan men hier op regionaal niveau wel van afwijken.

Lees voorbeeld 11

Jobcoaches hanteren het ‘first place and then train’-principe: eerst plaatsen en dan in de werksituatie vaardigheden aanleren

11. ARBEIDSMARKTREGIO HOLLAND RIJNLAND HARMONISEERT REGELINGEN

In de arbeidsmarktregio Holland Rijnland is een regionale werkgroep gestart, bestaande uit de gemeente en UWV, met als doel inventariseren welke regelingen er sinds de inwerkingtreding van de Participatiewet in de subregio's zijn opgezet. Uit de inventarisatie bleek dat er verschillende regelingen voor jobcoaching werden gehanteerd.

Om te komen tot eenduidigheid voor werkgevers heeft de werkgroep op basis van de inventarisatie een nieuwe regionale regeling voorgesteld. Daarbij is expliciet gekeken of de harmonisering en de inzet van jobcoaching binnen de budgetten van de gemeenten vallen. Het voorstel is aangenomen en er zijn afspraken gemaakt om de verordeningen aan te passen en het instrument Werken met jobcoach in te voeren. Ook is afgesproken om de regeling na anderhalf jaar te evalueren.

Keuzes ten aanzien van de uitvoering

Ook als het gaat om de uitvoering van het werken met jobcoach moeten er een aantal keuzes gemaakt worden. Het gaat dan om beantwoording van onder meer de volgende vragen:

- Wat vormt de basis van het besluit over de inzet van jobcoaching: een loonwaardemeting of een beoordeling door een consultant of arbeidsdeskundige?
- Wie beslist over de duur en de intensiteit van de jobcoaching?
- Wordt bij een schoolverlater (vso/PrO) de informatie vanuit de school meegewogen?
- Wie voert de jobcoaching uit?
- Hoe is het werkproces georganiseerd (formulieren, financiële afhandeling, signalering als de duur en intensiteit opnieuw bepaald moet worden etc)?
- Hoe wordt de kwaliteit van jobcoaching geëvalueerd?

Lees voorbeeld 12

Jobcoaching is een vak, let dan ook op kwaliteits- borging en de juiste expertise

12. PRAKTIJKERVARING INZET JOBCOACH DOOR WERKCORPORATIE

Bij de WerkCorporatie in de arbeidsmarktregio Noordoostpolder en Urk wordt voor persoonlijke begeleiding op de werkplek in principe gebruik gemaakt van gecertificeerde jobcoachorganisaties. Alleen voor lichte begeleiding of enkel begeleiding bij de opstart worden 'eigen' coaches⁶ ingezet. Voor begeleiding die meer tijd of expertise vraagt, wordt de voorziening jobcoach ingekocht.

Bij de loonwaardemeting wordt ook gekeken naar de mogelijke inzet en noodzaak voor jobcoaching. Verder wordt bij alle werkzoekenden voor de Banenafpraak de voorziening jobcoach overwogen.

In 2016 zijn er in de Noordoostpolder 35 mensen geplaatst in het kader van de Banenafpraak. Uit die plaatsingen blijkt dat er per werknemer gemiddeld 90 uur per jaar aan jobcoaching wordt ingezet. De vergoeding voor de voorziening Jobcoach is door de WerkCorporatie vastgesteld tussen de 55 en 70 euro per uur (exclusief btw).

De werkgever kan ook zelf een jobcoach aandragen. Deze moet dan wel voldoen aan de kwaliteitseisen die de WerkCorporatie stelt aan jobcoaches.

Er wordt bewust samengewerkt met verschillende jobcoachorganisaties. Dit heeft te maken met de uiteenlopende deskundigheid en expertise die nodig zijn bij de verschillende kandidaten of werkgevers. Om goed in de gaten te houden wat de werkgevers vinden van de jobcoach, meet de WerkCorporatie de tevredenheid van de werkgevers met een zelf ontwikkeld formulier. Een goede begeleiding op de werkvloer is immers juist voor deze groep werknemers zeer belangrijk.

Een andere tool die door de WerkCorporatie is ontwikkeld betreft een informatieblad voor jobcoachorganisaties over de regeling (zie bijlage).

⁶ Eigen jobcoaches zijn jobcoaches afkomstig vanuit de overheid, uitvoeringsorganisatie in dit geval.

➔ Aandacht voor kwaliteit

Dat de kwaliteit van jobcoaching belangrijk is, staat buiten kijf. Het gaat immers om de begeleiding van een kwetsbare groep mensen voor wie slechte ondersteuning een grote negatieve impact kan hebben.

Vakbekwaamheid en vertrouwen

Natuurlijk moet een jobcoach zijn vak verstaan. De jobcoach kent de betekenis van de beperking voor het werk. En hij is in staat om relevante theorie te vertalen naar de praktijk en de inzet van methodieken, werkwijzen en stijlen.

Onder meer de vertegenwoordigers van cliënten wijzen daarnaast op het belang van het gevoel van veiligheid voor de werknemer. Een werknemer deelt immers zeer persoonlijke informatie. De jobcoach moet hij volledig kunnen vertrouwen, ook in de ondersteuning van zijn belang richting de werkgever.

Een belangrijk punt is verder de continuïteit. Het is voor de werknemer heel plezierig als hij wordt ondersteund door één en dezelfde persoon en niet steeds met anderen te maken krijgt. Voor werknemers betekent dit immers telkens weer wennen aan een nieuwe begeleider en weer uitleggen waarom werken niet altijd goed gaat. Werkt de arbeidsmarktregio veel met kortdurende contracten, dan is de kans op veel wisseling groter. Mocht de jobcoach niet beschikbaar zijn door ziekte of vanwege vakantie, dan is het belangrijk dat er een vervanger is. Ook snelle beschikbaarheid bij acute problemen is een belangrijk kwaliteitscriterium, ongeacht de vorm van de jobcoaching.

Uiteraard zijn ook privacy en een deugdelijke geschillenregeling punten van aandacht.

Tot slot zou ook harmonisatie binnen de arbeidsmarktregio of tussen arbeidsmarktregio's gezien kunnen worden als een vorm van kwaliteit, gezien de voordelen die dit oplevert voor stakeholders als de werkgevers.

Jobcoaching is een relatief nieuw beroep en de kwaliteitsborging bevindt zich in een ontwikkelingsfase. Toch heeft een aantal organisaties initiatieven genomen om opdrachtgevers meer houvast te geven ten aanzien van de kwaliteit van de dienstverlening.

UWV: erkenning van interne coaches

UWV stelt eisen aan zowel interne als externe jobcoaches die via een regeling vergoed kunnen worden. De eisen ten aanzien van de interne jobcoach zijn onder meer dat de in te zetten medewerker:

- een training heeft gevolgd om werknemers met structureel functionele beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld een Harrie-training, via een kenniscentrum de 'training praktijk-opleider plus' of Werkmaat);
- aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
- aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer moet uitvoeren.

UWV: erkenning jobcoachorganisaties

Daarnaast heeft UWV een register aangelegd van de bijna 400 jobcoachorganisaties die zijn erkend volgens het Erkenningskader 2016. Bijvoorbeeld alleen organisaties met minimaal twee jobcoaches (in fte) die staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en een rechtspersoon vormen komen in aanmerking voor deze erkenning. UWV erkent dus geen individuele professionals.

Eén van de UWV-eisen is dat de aanbieder beschikt over vakbekwaam personeel dat de jobcoaching uitvoert. De jobcoach heeft een hbo-opleiding of hbo-werk- en -denkniveau; heeft een opleiding(smodule) voor jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie als zodanig opgeleid. Verder onderschrijft de organisatie de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van Noloc. Dat de kwaliteit van de jobcoaches een permanent aandachtspunt is, moet worden aangetoond door het overleggen van onder meer functieprofielen, inwerkprogramma nieuw personeel, (bij-)scholingsbeleid/opleidingsplan en een beschrijving van het systeem van intercollegiale toetsing.

UWV verlangt verder dat de jobcoachorganisatie voor de klant bereikbaar en beschikbaar is en zo snel kan inspelen op de begeleidingsvraag van de klant. Daarnaast moet de organisatie aangeven hoe vervanging van een jobcoach geregeld is.

UWV gaat regelmatig na of de erkende bedrijven nog aan de eisen voldoen. Onder meer door de urenverantwoording te controleren en de werkplekken te bezoeken. Er worden regelmatig gesprekken gevoerd met het bedrijf, waarbij werkgever en werknemer wordt gevraagd de inzet van de dienstverlener te beoordelen. Een externe jobcoachorganisatie moet een rapportage aanleveren en aan de hand van de cijfers en evaluatie verbeterpunten opstarten.

Blik op Werk-keurmerk voor jobcoachorganisaties

Blik op Werk heeft een keurmerk voor jobcoachorganisaties in het leven geroepen. Op twee belangrijke punten onderscheidt dit zich van andere keurmerken. Ten eerste moet een dienstverlener voldoen aan de norm voor resultaten en ten tweede aan de norm voor tevredenheid van werkenden en opdrachtgevers.

Om vast te stellen of aan de norm is voldaan, verstrekt een dienstverlener discreet de informatie over de resultaten van geleverde diensten. Over hoeveel trajecten er zijn voltooid en welke succesvol zijn afgerond. Een externe auditor controleert de aangeleverde gegevens en of de dienstverlener voldoet aan de norm van het keurmerk. Voor deze toetsing heeft Blik op Werk een samenwerking met certificerende instellingen.

Er wordt gekeken naar indicatoren gericht op het nakomen van afspraken met zowel opdrachtgevers als werkgevers en werknemers. De algemene indicatoren zijn gericht op de continuïteit en kwaliteitsborging van dienstverlener en de organisatie. De auditor beoordeelt de privacy, klachtenafhandeling en het borgen van de kwaliteit van personeel. Verder voert onderzoeksbureau Panteia tevredenheidsonderzoek uit onder opdrachtgevers, werkgevers en werknemers.

Circa 150 organisaties voeren het Blik op Werk-keurmerk.

OVAL-keurmerk

OVAL is de branchevereniging van jobcoachorganisaties, re-integratiebedrijven, arbodiensten en outplacementbedrijven. Om lid te mogen worden en blijven en het OVAL-keurmerk te mogen voeren moeten organisaties aan objectieve kwaliteitseisen voldoen. Kwaliteit van medewerkers, beheersing van de processen en klanttevredenheid zijn de belangrijkste criteria. Elke twee jaar wordt getoetst door een onafhankelijke auditor of men nog voldoet. Er zijn zo'n 30 jobcoachorganisaties lid van OVAL.

Noloc-erkende beroepsopleidingen

Per januari 2017 is de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland (BJN) opgegaan in Noloc, beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals. Noloc heeft de erkenning van de door BJN erkende jobcoachopleidingen integraal overgenomen, evenals de aan erkenning onderliggende eisen en voorwaarden. Jobcoachopleidingen mogen het keurmerk Noloc Erkende Opleiding dragen als ze op grond van een audit door Hobéon een HKK-certificering ontvangen. Tijdens de audit wordt een jobcoachopleiding getoetst aan de 'Visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen' zoals deze destijds door de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland is opgesteld.

Noloc-erkende jobcoach

Sinds januari 2017 kunnen ook jobcoaches zich laten registreren bij Noloc. Nieuwe leden krijgen bij aanmelden het aspirant-lidmaatschap toegekend, maar wel met de verplichting binnen drie jaar opgenomen te zijn in een beroepsregister van Noloc. Daarvoor is nodig een beroepsgericht cv en portfolio-opdracht (onderdeel van een erkende jobcoachopleiding) volgens het 'toetsingskader Nederlands beroepsregister jobcoaches' van Noloc. Bij opname in een beroepsregister wordt de aspirant-status omgezet in een volwaardig lidmaatschap. Pas dan mag een professional het keurmerk 'Noloc Erkend Jobcoach' voeren bij de beroepsuitoefening.

Voor de erkenning gelden de volgende beroepseisen:

- Diepgaande kennis van en ervaring met jobcoaching, blijkend uit een hbo- of universitaire opleiding, een opleiding aan een van de erkende jobcoachopleidingen en minimaal 1.400 uur specifieke werkervaring als jobcoach.
- Theoretische en praktische deskundigheid op het gebied van doelgroepen en arbeidsmarkt. Kennis met betrekking tot de menselijke ontwikkeling, behoefte en motieven op het

gebied van arbeid en specifieke kennis op het gebied van het werken met een beperking.

- Op de hoogte zijn van de relevante wet- en regelgeving.
- Globale beheersing van vijf psycho-diagnostische methoden, technieken en instrumenten, waarvan één diepgaand beheerst wordt en toegepast in de beroepspraktijk. Voorbeelden zijn: Supported Employment, Begeleid werken, Individuele Plaatsing en Steun, Mensen Met Mogelijkheden, Oplossingsgericht werken, Empowering, NLP, Trans Actionele Analyse, Waarderend coachen, Vragenlijst Arbeid en Re-integratie VAR en Motivational Interviewing.

De verwachting is dat het aantal Noloc erkende jobcoaches de komende jaren snel stijgt omdat Noloc erkenning als voorwaarde stelt voor het lidmaatschap.

NVS-Beroepenregister voor jobcoaches

De Nederlandse Vereniging voor Support (NVS) – vertegenwoordiger in de European Union of Supported Employment (EUSE) – wil het gedachtegoed van Supported Employment onder haar leden verspreiden, borgen en optimaliseren. NVS is in 2006 gestart met een beroepenregister voor jobcoaches in Nederland. Zowel individueel als op organisatieniveau kan men als jobcoach tot inschrijving in het beroepenregister jobcoach NVS/EUSE overgaan. Dat kan pas na toetsing door een onafhankelijke commissie. Deze onafhankelijke commissie kan eveneens opleidingen die diploma's of certificaten afgeven aan door jobcoaches gevolgde trajecten, toetsen en certificeren. Leidraad in beide gevallen is het competentieprofiel jobcoach NVS/EUSE.



➔ Bijlagen

Bijlage 1.

Methodieken jobcoaching

- Supported Employment
- Individuele plaatsing en steun (IPS)
- Begeleid Werken - een individuele Vraaggerichte Benadering (BW-IVB)

Bijlage 2.

Begeleiding Harrie Helpt en Werkmaat

- Harrie Helpt
- De Werkmaat

Bijlage 3.

Meer lezen?

- Leidraad jobcoach door AKC in opdracht van UWV SMZ en Werkbedrijf UWV
- Methode beschrijving Begeleid Werken
- Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016
- Protocol Interne Jobcoach UWV 2015
- Notitie harmoniseringsproces aanpak Jobcoaching (arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland)
- Informatiefolder voor Jobcoach over werkwijze (WerkCoöperatie Noordoostpolder)
- Evaluatieformulier voor werkgevers (WerkCoöperatie Noordoostpolder)
- Aanvraagformulier jobcoaching (regio West-Brabant)

- Adviesnota Jobcoaching Holland Rijnland (arbeidsmarktregio Holland Rijnland)
- Beleidsregels jobcoaching (arbeidsmarktregio Achterhoek)
- Beleidsregels jobcoaching (regio West-Brabant)
- Beleidsregels jobcoaching (arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland)

➔ Bijlage 1. Methodieken jobcoaching

In deze bijlage worden drie methodieken die in de praktijk gehanteerd worden kort toegelicht. Vrijwel alle methodieken zijn gebaseerd op de oorspronkelijk Amerikaanse methodiek van Supported Employment.

Supported Employment

Supported Employment is een ondersteunings- en begeleidingsmethodiek die erop gericht is om voor mensen met een blijvende (functionele) beperking een betaalde baan te verkrijgen en te behouden op de reguliere arbeidsmarkt.

Volgens de World Association of Supported Employment (WASE) bestaat de methodiek in essentie uit zeven stappen:

1. Intake en assessment: wat zijn de wensen van de werkzoekende, hoe zit het met de sociale en technische vaardigheden
2. Job finding: de begeleiders zoeken op de reguliere arbeidsmarkt naar een passende baan⁷
3. Job analysis: de begeleiders vergaren diepgaande informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever
4. Job matching: de begeleiders vergelijken de job analysis (taakhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses)

5. Job (re) design: in samenwerking met de arbeidsdeskundige trachten de begeleiders de kloof te dichten tussen de vereiste taakhoud en de capaciteiten van de werknemer
6. Introductie op de werkplek, zowel breed (naar bedrijf) als smal (naar directe werkomgeving)
7. Training on the job: de begeleiders voorzien in training, coaching en andere vormen van begeleiding.

Individuele plaatsing en steun (IPS)

IPS gaat uit van het idee dat iedereen die wil werken, kan werken in een reguliere baan met daarbij passende begeleiding. Op basis van de voorkeuren en kwaliteiten van de deelnemer wordt samen met de IPS-trajectbegeleider actief gezocht naar een daarbij passende baan. Als het nodig is kan de werkzoekende cliënt vooraf een training of scholing volgen. In principe gaat hij of zij echter zo snel mogelijk aan het werk. Is werk eenmaal gevonden, dan blijft ontwikkeling mogelijk door bijvoorbeeld aanvullende trainingen. Om de cliënt optimaal te kunnen begeleiden werkt de IPS-trajectbegeleider structureel samen met de behandelaar of het team van een ggz-instelling.

In feite geldt IPS als standaardisatie van Supported Employment, maar dan specifiek voor mensen met ernstige psychische problematiek. Verder is IPS de meest onderzochte en gestandaardiseerde vorm van begeleid werken.

Effectiviteitsonderzoek wijst uit dat via IPS, mits modelgetrouw uitgevoerd, tweemaal zoveel werkzoekenden met ernstige psychische aandoeningen regulier betaald werk vinden en houden dan via andere methodieken ⁸.

Lees voorbeeld 13

13. IPS BLIJKT ZEER EFFECTIEF

De studie Van Buschbach e.a. (2011) maakt duidelijk dat IPS beduidend meer mensen aan betaald werk helpt (44 procent tegen 25 procent in de controlegroep) en dat IPS ook een positieve invloed heeft op de psychische gezondheid, de zelfwaardering en de kwaliteit van leven van mensen met een psychische beperking. Die laatste drie bijeffecten treden echter ook op bij andere vormen van arbeidsbegeleiding.

⁷ Het zoeken van een baan op de reguliere arbeidsmarkt is geen onderdeel van de rol van jobcoach zoals deze ingezet wordt door UWV en G4. De focus ligt op de persoonlijke begeleiding op de werkplek.

⁸ <http://werkenmetips.nl> door kenniscentrum Phrenos.

De methodiek Individuele Plaatsing en Steun bestaat uit de volgende 8 leidende principes:

1. Regulier werk of opleiding is het doel

Een gewone baan, waarop iedereen kan solliciteren, is bereikbaar voor mensen met een ernstige psychische aandoening.

2. Niemand wordt uitgesloten

Iedere werkzoekende met een ernstige psychische aandoening (ongeacht diagnose, ernst van de symptomen of beperking, opname) die de wens heeft om te gaan werken in een gewone baan, kan aan een IPS-traject deelnemen.

3. Integratie van toeleiding naar werk of opleiding en zorg

IPS-trajectbegeleiders nemen deel aan en stemmen af met het ggz-team dat de zorg of behandeling biedt.

4. Voorkeur van werkzoekende staat voorop

Keuzes rond werk of opleiding worden gebaseerd op de voorkeuren, kwaliteiten en ervaringen van de werkzoekende. Niet op wat een behandelaar of trajectbegeleider goed voor hem vindt.

5. Ondersteuning rond werk en inkomen

IPS-trajectbegeleiders helpen deelnemers aan goede, begrijpelijke informatie over de gevolgen van betaald werk voor inkomen, uitkering of toeslagen.

6. Snel zoeken, snel plaatsen

Geen training of werkervaring opdoen vooraf. Zo nodig volgt training op de werk- of opleidingsplek.

7. Baan(kans)ontwikkeling

IPS-trajectbegeleiders onderhouden systematisch een netwerk van werkgevers en opleidingsinstellingen die mensen met een psychische aandoening willen aannemen. Zij kennen die bedrijven en de vaardigheden waarnaar de werkgevers bij werknemers op zoek zijn.

8. Blijvende ondersteuning

Na plaatsing is individuele begeleiding beschikbaar zo lang als nodig en gewenst. Ook werkgevers kunnen worden begeleid.

14. BEROEPSCODE JOBCOACHES

“Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten die de jobcoach hiertoe inzet kenmerken zich door: vanuit een onderzoekende houding de cliënt te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op vragen, het leren benutten van mogelijkheden, het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Indien nodig stemt de jobcoach af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever.”
(Bron: Beroepscode Jobcoaches maart 2014).

15. VEEL MENSEN HEBBEN PROFIJT VAN JOBCOACHING

Nederlands monitoronderzoek van Van Aarts e.a. (2008) maakt aannemelijk dat een grote groep mensen met structurele functionele beperkingen profiteert van Begeleid Werken. Van de circa 10.000 mensen die jaarlijks gebruikmaken van Begeleid Werken heeft bijna 60 procent drie tot vier jaar later nog steeds een betaalde baan. Veelal is dit een andere baan dan aan het begin van het traject, want de loopbaan van veel mensen die met de steun van een jobcoach aan het werk gaan, blijkt gekenmerkt te worden door onrust. Na twee jaar heeft nog maar 30 procent de eerste baan.

Begeleid Werken - een Individuele Vraaggerichte

Benadering (BW-IVB)

Deze methode is er evenals *Supported Employment* op gericht mensen met structurele functionele lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen op een duurzame manier te begeleiden naar en in betaald werk. Het gaat om mensen die zonder de begeleiding de stap naar duurzaam betaald werk niet weten te maken.

Betaald werk biedt mensen met beperkingen mogelijkheden om blijvend deel te nemen en bij te dragen aan het maatschappelijk leven, om de regie over het eigen leven te versterken, om hun potentieel te benutten en om zich optimaal te ontplooiën.

Bij deze aanpak begeleidt en ondersteunt een jobcoach de werkzoekende op maat bij het ontdekken van zijn kwaliteiten en interesses, het benutten van het eigen netwerk, het vinden van een passende werkplek, het 'on the job' leren van vaardigheden en het scheppen van optimale werkvoorwaarden.

Begeleid Werken bestaat uit een aantal vaste stappen: Assessment, Plaatsing, Coaching en Loopbaanbegeleiding. De wijze waarop invulling aan deze stappen wordt gegeven hangt af van de wensen, behoeften en mogelijkheden van de werkzoekende in relatie tot (de mogelijkheden en randvoorwaarden in) de context en de sociale omgeving.

Dat laatste is specifiek voor de individuele, vraaggerichte benadering van Begeleid Werken. Kenmerkend voor deze vraaggerichte benadering is dat er veel nadruk wordt gelegd op de mens achter de cliënt (diens eigenheid, autonomie, intenties en motieven in relatie tot diens context en hulpbronnen) en op zelfontplooiing en zelfregie.

⇒ Bijlage 2. Begeleiding Harrie Helpt en Werkmaat

Harrie Helpt

Harrie Helpt is een initiatief van CNV Jongeren. De Harrie Helpt-training richt zich op collega's die een (nieuwe) medewerker met een arbeidsbeperking op de werkvloer gaan begeleiden.

De doelgroep of 'Harrie' zijn collega's met verschillende functies en uit verschillende bedrijven. De letters van Harrie staan voor de zes competenties waaraan de Harrie moet voldoen.

Een hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend en eerlijk persoon.

In de tweedaagse training krijgen de deelnemers praktijkvoorbeelden en tools aangereikt om de nieuwe collega's de juiste begeleiding te bieden. Daarnaast hebben de deelnemers de mogelijkheid om ervaringen, ideeën en oplossingen uit te wisselen.

De training kan worden ingezet om de begeleiding van een medewerker met een arbeidsbeperking op een goede manier te realiseren. Na het volgen van de Harrie Helpt-training door één of meer medewerkers, voldoet de organisatie aan de subsidievoorwaarden voor interne jobcoaching van UWV.

De Harrie Helpt-training wordt op twee manieren aangeboden. Als tweedaagse training op het CNV-kantoor in Utrecht; hieraan nemen mensen van diverse bedrijven met uiteenlopende functies deel. Daarnaast bestaat de mogelijkheid van incompanytrainingen voor werkgevers die meerdere Harrie's in één bedrijf willen opleiden.

De Werkmaat

FNV en SBCM ontwikkelden samen het concept 'Werkmaat'. De Werkmaat is een betrokken medewerker die fungeert als maatje of buddy van de arbeidsbeperkte collega. Hij zorgt ervoor dat de geplaatste zich thuis voelt op de werkplek, de afdeling en in het bedrijf. De Werkmaat zit dicht bij de arbeidsbeperkte collega en houdt de menselijke kant in het oog. Dankzij een training weet de Werkmaat wat belangrijk is in de begeleiding en herkent de valkuilen. De training duurt in totaal zes uren, waarvan drie face-tot-face en drie telefonisch, verspreid over een langere periode.

Met de Werkmaat beschikt de werkgever volgens de initiatiefnemers over een extra mogelijkheid om een arbeidsgehandicapte succesvol en duurzaam te plaatsen.

⇒ Bijlage 3. Meer lezen?

Meer informatie over het werken met jobcoaches, regelingen en protocollen is te vinden op de websites van UWV en Samenvoordeklant. Het gaat dan om onder meer documenten van UWV en van de vijf onderzochte arbeidsmarktregio's.

UWV

Leidraad jobcoach door AKC in opdracht van UWV SMZ en Werkbedrijf UWV

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/leidraad_jobcoach_akc_pdf.pdf

Methode beschrijving Begeleid Werken

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/methodebeschrijving_bw-ivb_mov-301626-o.3.pdf

Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016

<https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/beleidsregel-uwv-protocol-interne-jobcoach-2015.pdf>

Protocol Interne Jobcoach UWV 2015

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/wetten.nl_-_regeling_-_beleidsregel_protocol_jobcoach_uwv_2016_-_bwbroo37573.pdf

Normbedragen Voorzieningen UWV 2017

<https://www.uwv.nl/particulieren/Images/normbedragen-voorzieningen-2017.pdf>

Regio's

Onderstaande beleidsnotities en tools uit de onderzochte arbeidsmarktregio's kunnen mogelijk ook andere gemeenten en regio's van nut zijn.

Notitie harmoniseringsproces aanpak Jobcoaching
(arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/zaanstreek_aanpak_jobcoaching_arbeidsmarktregio_zaanstreek-waterland_5_oktober_2016.1.pdf

Informatiefolder voor Jobcoach over werkwijze
(WerkCooperatie Noordoostpolder)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/noord_oost_polder_161121_jobcoacheisen_def.pdf

Evaluatieformulier voor werkgevers
(WerkCooperatie Noordoostpolder)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/noord_oost_polder_161214_evaluatie_jobcoach_def.pdf

Aanvraagformulier jobcoaching (regio West-Brabant)

<https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/jobcoaching>

Adviesnota Jobcoaching Holland Rijnland (arbeidsmarktregio Holland Rijnland)

<https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/oplegnotitie-adviesnota-jobcoaching-holland-rijnland-.pdf>

Beleidsregels jobcoaching (arbeidsmarktregio Achterhoek)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/achterhoek_beleidsregels_jobcoaching_20150613.pdf

Beleidsregels jobcoaching (regio West-Brabant)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/west_brabant_beleidsregels_inzet_jobcoach.pdf

Beleidsregels jobcoaching

(arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland)

https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/zaanstreek_nadere_regels_jobcoaching_gemeente_25_oktober_2016_in16.114923.pdf

Op de website [Samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl) zijn naast de bovenstaande documenten ook veel andere protocollen, brochures en informatiebronnen over jobcoaching te vinden.

<https://www.samenvoordeklant.nl/werkgeversdienstverlening/toolbox/jobcoaching>

En hfdst 7 van dit kennisdocument

<https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocumentondersteuningmensenpwt-versiefeb17.pdf>

Noloc is de vereniging van loopbaanprofessionals. Per Januari 2017 is de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland (BJN) opgegaan in deze vereniging.

<https://www.noloc.nl/>

<http://docplayer.nl/10570703-Beroepscode-jobcoach-beroepscode-beroepsvereniging-jobcoaches-nederland.html>

OVAl is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven en adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties.

<http://www.oval.nl>

VN-verdrag voor rechten van mensen met een beperking

<http://vnverdragwaarmaken.nl>

Colofon

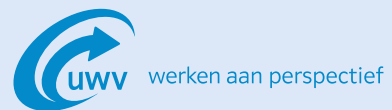
Deze brochure is een uitgave van de Programmaraad (VNG, UWV, Divosa en Cedris), en is tot stand gekomen met medewerking van OVAL, Noloc, SBCM en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden