

## Hoofdlijnen UWV-rapport 'Jobcoaching onder de loep, verbetermogelijkheden externe jobcoaching'

UWV wil graag samen met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een gestructureerde integrale verbeteraanpak formuleren om mensen die moeite hebben zelfstandig op de arbeidsmarkt te functioneren beter te helpen. Daarom heeft de directie van de UWV-divisie 'Werkbedrijf' de kennisadviseurs van het UWV Kenniscentrum de opdracht gegeven om breed de verbetermogelijkheden rond externe jobcoaching te inventariseren. De hoofdboodschap van dit rapport is dat er op veel vlakken knelpunten zijn die allemaal met elkaar verweven zijn, dat een nieuwe integrale kijk op jobcoaching nodig maakt.

Jobcoaching is niet alleen iets van UWV. Deze vorm van loopbaanbegeleiding wordt door veel partijen gezien als een belangrijk onderdeel van het ondersteunen van mensen die moeite hebben met functioneren op de werkvloer. Daarom zijn verschillende belanghebbenden betrokken geweest bij het [onderzoek](#), zoals: OVAL, Noloc, Landelijke Cliëntenraad, gemeenten, AWWN, cliënten, werkgevers en jobcoaches.

### Zes inzichten eruit gelicht

Noloc heeft uit het rapport 'Jobcoaching onder de loep, verbetermogelijkheden externe jobcoaching' zes punten op een rij gezet. Het betreft een aantal inzichten op hoofdlijnen.

1. Harmonisatie: een substantieel deel van de betrokkenen ziet het liefst dat jobcoaching één regeling wordt, waarbij alles wordt gelijkgetrokken tussen UWV en gemeenten. Alle burgers krijgen dan dezelfde rechten, ongeacht onder welke regeling of wet ze vallen. Werkgevers weten dan duidelijk wat ze kunnen verwachten als er externe jobcoaching wordt gevraagd. Een noodzakelijke voorwaarde om dit te realiseren is beschikbaarheid van voldoende financiële middelen.
2. Bovenaan de wensenlijst om te harmoniseren staat het toepassen van dezelfde [certificering](#), opleidingseisen en eisen aan vakmanschap voor externe jobcoaches en hun organisaties.
3. Alle betrokken partijen delen de wens om te komen tot integrale begeleiding gericht op duurzame arbeidsparticipatie, zonder scherpe knip tussen jobcoaching en re-integratiedienstverlening, met een minder scherpe scheidslijn tussen coaching op het werk en in de privésfeer. Cliënten willen bijvoorbeeld graag een vaste contactpersoon bij UWV. Tevens geven cliënten aan rond een baaneinde onvoldoende ondersteuning te ervaren.
4. Betrokkenen zouden graag zien dat de doelgroep voor jobcoaching wordt verbreed. Men is van mening dat alle mensen die hulp nodig hebben bij het aan het werk komen en/of blijven, recht moeten krijgen op deze ondersteuning. Misschien nog wel belangrijker vindt men dat alle mensen die recht hebben op deze begeleiding wéten en ervaren dat ze daar recht op hebben. De aanvrager hoeft geen uitkering van UWV te ontvangen om in aanmerking te komen voor jobcoaching van UWV. De bekendheid van het recht op jobcoaching kan dus worden verbeterd en men zou graag zien dat de uitsluitingsgronden beperkt worden. Van de circa 25.000 mensen die tussen 2013 en 2018 zijn gestart met een baan waarbij ze vanuit UWV begeleiding kregen van een jobcoach, had 95% een Wajonguitkering en 5% een WGA-uitkering (De Hek e.a. 2019. De Graaf-Zijl e.a. 2020).
5. Gezamenlijk hebben de betrokken partijen een alternatief systeem uitgewerkt, waarin het kwaliteitsmanagement centraal komt te staan in het individuele jobcoachtraject. Een aantal belangrijke pijlers voor een klantvriendelijker, efficiënter en doelmatiger systeem zijn:
  - Een flexibele en snelle start.
  - Meer ruimte voor persoonlijk contact tussen jobcoach, arbeidsdeskundige, cliënt en werkgever in de vorm van startgesprekken en tussenevaluaties.

- Meer nadruk op het stellen en behalen van individuele korte- en lange termijndoelen.

6. Tot slot een aantal aanbevelingen of wensen uit het rapport:

- Vereenvoudigen van de formulieren(stroom).
- Toepassen van dezelfde certificering en opleidingseisen voor externe jobcoaches en hun organisaties.
- Toestaan van jobfinding door de jobcoach indien het huidige werk toch niet passend blijkt te zijn.
- Vergroten van de bekendheid onder de doelgroep en onder werkgevers.
- Harmonisatie van jobcoaching tussen UWV en gemeenten en tussen gemeenten onderling.
- Implementeren van een alternatief systeem van kwaliteits- en risicomanagement.
- Wegnemen van de knip tussen re-integratiedienstverlening en jobcoaching.

De komende tijd wordt gewerkt aan genoemde punten.

[Lees het volledige rapport van UWV](#)

### **Vragen?**

Neem contact op met Mark van den Berg, coördinator Jobcoaching bij Noloc, via: [jobcoaching@noloc.nl](mailto:jobcoaching@noloc.nl).