



Ministerie van SZW
t.a.v. mw. drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Kenmerk oval.bri.14820462
Betref Internetconsultatie wijziging Participatiewet en Ziektewet -
jobcoaching
Datum 4 juni 2019

Geachte mevrouw Van Ark,

De centrale beleidsinzet van het kabinet is dat meer mensen met een beperking aan het werk komen en blijven. Om deze inzet realiteit te laten worden is jobcoaching een belangrijk instrument dat mits goed ingezet en onder de juist kwalitatieve randvoorwaarden leidt tot meer mensen aan de slag.

Het wetsvoorstel maakt als verschijningsvorm van persoonlijke ondersteuning-op-maat een onderscheid tussen jobcoach, interne jobcoach, interne werkbegeleider en de zogenoemde 'Harrie'. Het uitgangspunt is dat het aan gemeenten wordt overgelaten om de kwaliteitseisen van de jobcoach te borgen. Dit zou dan ook gelden voor de andere vormen van ondersteuning. Daarbij moet er voor worden gewaakt dat dit gepaard gaat met een bureaucratisch stelsel van regulering.

OVAL, Noloc, Blik op Werk en NVS Support staan voor de inhoud en professionaliteit van het vak en kwaliteit van jobcoaches en jobcoachorganisaties. Graag doen wij in deze brief een aantal aanbevelingen inzake de inhoud van jobcoaching, interne werkbegeleiding en kwaliteitseisen die daaraan dienen te worden gesteld langs de volgende lijnen:

- wat is jobcoaching en voor wie is het bedoeld;
- wat zijn de resultaten en taken van een jobcoach;
- wat is geen jobcoaching maar interne werkbegeleiding;
- competenties jobcoach;
- toetsing op kwaliteit.

Wat is jobcoaching?

Jobcoaching is het op professionele basis bieden van (tijdelijke) methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. 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 en zich te kunnen ontwikkelen.

Hiertoe richt de jobcoach zich op:

1. De werkgever en/of de directe begeleider om de begeleiding zelfstandig uit te kunnen voeren (coach-de-coach) én op
2. Het begeleiden van de werknemer in het ontwikkelen en trainen van werknemersvaardigheden gericht op het duurzaam zelfstandig uitvoeren van taken bij een werkgever.

Het doel is immers 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.

Advisering van werkgever over voorzieningen en kennisoverdracht aan de interne werkbegeleider maken onderdeel uit van jobcoaching. De primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding van een werknemer ligt immers bij de werkgever, het doel is dan ook (daar waar mogelijk) de begeleiding af te bouwen zodat werkgever en werknemer samen de begeleiding op de werkplek vorm geven. De jobcoach moet zichzelf uiteindelijk zoveel als mogelijk overbodig maken. In sommige gevallen zal bij bepaalde problematiek (enige mate van) professionele begeleiding noodzakelijk blijven, vaak op basis van vraag van werkgever en/of werknemer.

Voor wie is jobcoaching bedoeld?

Werkzoekenden of werknemers met een structurele functionele beperking die zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat zijn de door de werkgever aan hen opgedragen taken te verrichten conform de eisen en verwachtingen.

Wat is het resultaat van jobcoaching?

De werkgever wordt gefaciliteerd om de betreffende werknemer met een structureel functionele beperking te begeleiden. De werknemer werkt op een werkplek waarbij hij in staat is de door de werkgever aan hem opgedragen taken zo zelfstandig mogelijk te verrichten, waarbij het vermogen tot arbeidsparticipatie en de loonwaarde maximaal wordt ontwikkeld en de plaatsing definitief wordt, met zo min mogelijk ondersteuning.

Wat zijn taken van een jobcoach?

Een jobcoach heeft veel verschillende rollen en taken. In deze notitie focussen wij op de rol die de jobcoach heeft na plaatsing, richting werknemer en werkgever. Vaak worden jobcoaches ook ingezet voor het hele proces voorafgaand aan plaatsing. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het uitvoeren van een intake/assessment, het werk-fit maken van de medewerker, jobfinding, -analyse en matching en de daadwerkelijke plaatsing. Het gehele traject laten uitvoeren door één professional heeft verschillende voordelen, onder andere het

feit dat er geen ruis plaatsvindt bij overdracht van een medewerker op het moment van job-finding en de daadwerkelijke plaatsing. Het voordeel van het opknippen van deze processen is dat een jobcoach hierdoor niet over een brede range van competenties hoeft beschikken die wel nodig zijn als hij verantwoordelijk is voor beide fasen.

De taken waar wij in deze brief op focussen, zijn op te delen in twee groepen.

Bij plaatsing richting werknemer en werkgever

1. Inventariseert de ondersteuningsbehoefte van werkgever en werknemer.
2. Stelt met de werkgever en werknemer een begeleiding- en ontwikkelplan op
3. Introductie op de werkplek: informeert/ verwachtingsmanagement richting werkgever collega's en werknemer (en evt andere hulpverleners)
4. Adviseert en draagt kennis over aan intern werkbegeleider over ondersteuning
5. Ondersteunt werknemer op de werkvloer in afstemming met de intern werkbegeleider
6. Bemiddelt als er écht iets aan de hand is tussen werkgever/leidinggevende/collega's en werknemer.

Bij plaatsing richting werknemer (training on the job)

7. Leert (sociale) vaardigheden aan de werknemer
8. Fungeert als vraagbaak voor privévragen van de werknemer
9. Houdt de relatie met de thuissituatie van de werknemer in de gaten
10. Beantwoordt vragen over de uitkering
11. Focust op de ontwikkeling en scholing van de werknemer
12. Signaleer tijdig als de baan niet duurzaam blijkt en zorgt dat de medewerker de juiste hulp krijgt bij nieuwe jobfinding.

Wat is jobcoaching niet?

Jobcoaching is niet de lichte ondersteuning de eerste paar dagen in een nieuwe baan, die wordt geboden aan iemand die lang buiten het arbeidsproces heeft gestaan of de begeleiding die een interne werkbegeleider biedt. De intern werkbegeleider is een expert op het gebied van de werkinhoud en geeft de werknemer dagelijkse werkbegeleiding. De dagelijkse begeleiding bestaat uit het gedoseerd geven van werkopdrachten, het controleren op de uitvoering hiervan en daar waar nodig corrigeren. De intern werkbegeleider is geen hulpverlener. De intern begeleider heeft de volgende rollen en taken:

1. Dagelijkse werkbegeleiding
2. Vertrouwenspersoon
3. Intermediair tussen werknemer en jobcoach of werkgever
4. Begeleider op sociaal gebied
5. Vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie
6. Vangnet (steun geven)
7. Werkexpert en aanspreekpunt voor de werknemer op de werkvloer.

Bovenstaande zien wij als interne werkbegeleiding en niet als interne jobcoaching. We kennen alleen nog de jobcoach en intern werkbegeleider. De titel interne jobcoach wordt niet meer te gebruikt, omdat deze leidt tot rolverwarring en discussie in de praktijk.

Opleidingsniveau en kennis jobcoach

We streven naar kwaliteit van jobcoaching. Dit is gekoppeld aan een registratie. We streven naar basisniveau en verschillende niveaus van specialisaties.

1. Jobcoach heeft HBO werk- en denkniveau of HBO-opleiding
2. Kennis en ervaring op het gebied van jobcoaching,
3. Kennis op gebied van doelgroepen, (de lokale) arbeidsmarkt en de lokale sociale kaart, onder andere over:
 - Menselijke ontwikkeling, behoefte en motieven op het gebied van arbeid
 - Specifieke doelgroepen met een arbeidsbeperking
 - Arbeidsmarkt en arbeidsmarktontwikkeling
 - Relevante wet- en regelgeving inzake arbeidsrecht en werkloosheids- en re-integratie maatregelen
4. Kennis, beheersing en toepassing van enkele methoden, technieken & instrumenten (bijvoorbeeld supported employment, begeleid werken, Individual placement and support)

Competenties jobcoach

1. *Inlevingsvermogen*: kan vanuit de situatie en opvattingen van anderen meedenken en hen helpen zelf hun oplossingen te bedenken.
2. *Analytisch vermogen*: De jobcoach is in staat om op een integrale, methodische en doelmatige manier een intake en assessment uit te voeren. De jobcoach is in staat om een potentiële werkplek en werkgever afgestemd op het werknemersprofiel, nader in beeld te brengen en uit te werken in een werkplekprofiel. De jobcoach is in staat om via matching samen met de cliënt een passende werkplek voor de cliënt te realiseren en zowel de belangen van de cliënt, als die van de werkgever te behartigen.
3. *Effectief communiceren*: Kan sterktegericht communiceren op elk niveau afhankelijk van zijn/haar gesprekspartner. Heeft in de communicatie oog voor het systeem waarin hij/zij werkzaam is en weet dit op effectieve wijze te betrekken.
4. *Reflecteren*: De jobcoach is in staat om relevante theorie te vertalen naar zijn praktisch handelen en zijn eigen professionele ontwikkeling op een juiste wijze te beoordelen. Op basis van zelfevaluatie en feedback van werkgever (of leidinggevende) hierop te reflecteren en passende leerdoelen en acties hierbij te formuleren.
5. *Adviseren/instrueren*: De jobcoach kan de betekenis van de beperking voor een werknemer duiden en relateren aan de rol-invulling van de cliënt. Daarnaast geeft de jobcoach aan welke relevante wet- en regelgeving en re-integratie instrumenten voor werknemer en werkgever van toepassing zijn. De jobcoach kan de werknemer en werkgever adequate (werktechnische) adviezen geven.
6. *Coachen*: de jobcoach kan samen met de cliënt een coachingsplan opstellen, waarin de doelen SMART worden uitgewerkt en samen met de cliënt en betrokken partijen de resultaten worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. De jobcoach weet in zijn praktisch handelen de beroepsvisie tot uiting te brengen waarmee hij het 'coaching on the job'-proces kan verantwoorden.
7. *Zelfreflectie*: reflecteert actief en beschikt over het vermogen naar zichzelf te kijken. Kritisch naar zichzelf om steeds duidelijk te kunnen zijn over de eigen positie. Werkt als professional en vanuit werk- en levenservaring op de wijze die past en vanuit de eigen kern en authenticiteit. Is zich bewust van eigen zwakke en sterke competenties.

8. *Professionele ontwikkeling*: investeert actief en continu in de persoonlijke en professionele ontwikkeling door middel van het bijhouden van vakliteratuur, het volgen van opleidingen/cursussen/lezingen/themabijeenkomsten en het bezoeken van congressen. Investeert ook continu in het op peil houden en versterken van de eigen arbeidsmarktkennis.
9. *Netwerkcontacten*: actief in het aangaan en onderhouden van netwerkcontacten met beroepsgenoten en andere relevante contacten.

Ter illustratie is de competentiebeschrijving gevisualiseerd met onderstaande tabel (Bron: Onderzoek "Met de jobcoach lukt het wel!")

Communicatieve competenties	Taakgerichte competenties	Competenties emotionele vlak	Inhoudelijke kennis
Respect en gelijkwaardigheid	Betrouwbaarheid	Inlevingsvermogen	Kennis wet- en regelgeving
Goed luisteren	Oplossingsgericht	Empathie	Kennis beperkingen
Niet te snel interpreteren	Integriteit	Passie voor het vak	Kennis beroepen
Omgang allerlei mensen: aanpassingsvermogen	Slagvaardigheid en doorzettingsvermogen	Geduld	Coachingsplan technische vaardigheid
Eerlijk en transparant zijn	Een stukje commercieel zijn	Humor	Rapportage technische vaardigheid
Goed afstemmen	Reflecteren		
Begrenzen: soms ook streng zijn	Signaleren		

Kwaliteitseisen jobcoachorganisaties

Onderstaand zijn de eisen aan jobcoachorganisaties opgesomd. Deze eisen worden door bestaande keurmerken en UWV in eigen kwaliteitseisen verder gespecificeerd.

Jobcoachorganisaties tonen aan te hebben geborgd:

- Primaire processen, o.a. continuïteit
- Privacy: organisaties werken AVG-proof
- Klachtafhandeling: iedere organisatie beschikt over een klachtreglement en klachtprocedure
- Onderzoek/toetsing klanttevredenheid
- Scholing en opleiding van medewerkers is een permanent aandachtspunt door te beschikken over en uitvoering te geven aan: functieprofielen, inwerkprogramma nieuw personeel, scholingsbeleid/opleidingsplan en intercollegiale toetsing.

Toetsing van kwaliteitseisen jobcoaches en jobcoachorganisaties

Om te kunnen bepalen of een jobcoach en/of jobcoachorganisaties kwaliteit heeft geborgd conform de eisen zoals eerder opgesomd zijn er verschillende registers en keurmerken.

- Jobcoachregister van Noloc;
- NVS-beroepenregister voor jobcoaches;
- Blick op Werk Keurmerk;
- OVAL-keurmerk.
- UWV-erkenning jobcoachorganisatie

Wij verzoeken u bovenstaande mee te nemen in de verder uitwerking van en inzet van jobcoaching. Wij leveren vanuit onze deskundigheid en ervaring hiervoor graag input.

Met vriendelijke groet,



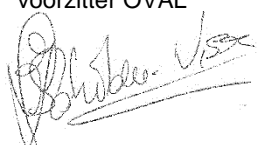
Sieb Louwsma
voorzitter OVAL



Ester Leibbrand
voorzitter Noloc



Sikko Bakker
voorzitter NVS Support



Lidy Schilder
directeur/bestuurder Blick op Werk