

# Aanpak 'jobcoaching' begeleiding bij betaald werk, op de werkplek



**Een flexibele, brede en geharmoniseerde inzet van jobcoaching sluit aan op de wensen van werkgevers, andere partners en gemeenten en is voor werkzoekenden een investering in duurzaam werk**



September 2016, notitie van de acht gemeentes in arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
1.1	Meer mensen met arbeidsbeperkingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt geven	3
1.2	Hoe ondersteunen we werknemer en werkgever het beste	3
1.3	Landelijke en regionale ontwikkelingen spelen een rol	3
1.4	Van buiten naar binnen uitgangspunten ophalen	4
<b>2</b>	<b>UITGANGSPUNTEN</b>	<b>4</b>
2.1	Jobcoaching is noodzakelijke begeleiding, aan een persoon met arbeidsbeperkingen, bij taken op de werkplek	4
2.2	Preventieve en langdurige Jobcoaching ondersteunt duurzaamheid van werk	4
2.3	De flexibele inzet van jobcoaching wordt bepaald door werkgever, gemeente en kandidaat	5
2.4	Jobcoaching is voor de brede doelgroep bij wie arbeidsbeperkingen de uitvoering van hun werk in de weg staan	5
2.5	Werkgevers die hun nek uitsteken, belonen we door ze te ontzorgen	5
2.6	Landelijke en regionale werkgevers vragen om aansluiting bij de G4/UWV afspraken	6
2.7	Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn	6
2.8	Maatwerk in de uitvoering met als steun een (financieel) beleidskader	7
2.9	De inzet van buddy's ondersteunen vanuit het regionale werkbedrijf	7
2.10	Voor jobcoaching is specifieke deskundigheid nodig	7
2.11	De conclusie ontstaat vanuit deze uitgangspunten	8
<b>3</b>	<b>BIJLAGES</b>	<b>9</b>
3.1	Bijlage: De rol van de Buddy/Harrie als interne jobcoach	9
3.2	Bijlage: De taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach	10
3.3	Bijlage: De geïnterviewde werkgevers	11
3.4	Bijlage: Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach	11

# 1 Inleiding

## 1.1 Meer mensen met arbeidsbeperkingen een duurzame plek op de arbeidsmarkt geven

Met de komst van de Participatiewet is er een nieuwe doelgroep bij gekomen, mensen met een arbeidsbeperking, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is in de ondersteuning naar werk.

Gemeenten doen, op basis van het sociaal akkoord, een groter beroep op werkgevers, om deze groep een kans te geven in hun bedrijf. We zien dat dit niet vanzelfsprekend is ingevuld. Het vinden van werk gaat niet vanzelf en voor deze kandidaten is het vaak lastig zich te handhaven op de reguliere arbeidsmarkt. Dit vraagt veel van de begeleiding van werkgevers. Werkgevers zijn terughoudend in het aannemen van mensen met arbeidsbeperkingen vanuit de Participatiewet.

Om ervoor te zorgen dat de gemeenten in de regio Zaanstreek-Waterland meer (kwetsbare) mensen met arbeidsbeperkingen een goede start en een zo duurzaam mogelijk verblijf op de arbeidsmarkt kunnen geven, investeren wij in de **aanpak van jobcoaching**. Vooral waar het gemeentelijk beleid werkgevers raakt, zoeken we waar mogelijk afstemming. Omdat we aan landelijke en regionale werkgevers duidelijke en geharmoniseerde instrumenten willen bieden, zijn we als gemeenten samen opgetrokken om in deze notitie te beschrijven hoe we in de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland 'jobcoaching' verder vorm willen geven.

Als gemeenten zetten we een breed pallet aan ondersteuningsmogelijkheden/instrumenten in bij de begeleiding naar duurzaam werk. Het gaat o.a. om leren werken, leerwerkplekken, begeleiding, training/scholing, loonkostensubsidies, werkervaringsplaatsen enz.

In het dagelijks woordgebruik worden er allerlei termen door elkaar gebruikt voor verschillende soorten begeleiding bij betaald en onbetaald werk en voor begeleiding bij het zoeken naar werk. In deze notitie wordt voor de definitie van jobcoaching aangesloten bij de landelijke G4/UWV afspraken.

**Jobcoaching** = begeleiding op een betaalde werkplek met als doel dat de werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Het betreft ook de begeleiding op deze werkplek tijdens de proefplaatsing.

## 1.2 Hoe ondersteunen we werknemer en werkgever het beste

De centrale vraag is hoe, op welke manier en met welke vormen van jobcoaching de gemeenten de werkgevers en de (kwetsbare) werkzoekenden met beperkingen het beste kunnen ondersteunen. We willen op hoofdlijnen een aanpak voor jobcoaching ontwikkelen voor de (kwetsbare) doelgroep die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Jobcoaching kan, naast bijvoorbeeld het inzetten van de nieuwe loonwaardesubsidie, de werkgever en de werknemer ondersteunen. Jobcoaching zien we als een belangrijk instrument om deze doelgroep aan het werk te krijgen en te houden. Jobcoaching helpt een werknemer om zijn talent en vaardigheden verder te ontwikkelen.

Vanuit het netwerkoverleg voor jongeren met beperkingen zijn er vanuit bijv. de praktijkschool en/of de trajecten regelmatig concrete aanwijzingen dat de jongere zonder jobcoaching geen goede start kan maken bij een werkgever of dat het risico op uitval groot is. We willen voorkomen dat kwetsbare jongeren die uit het (speciaal) onderwijs komen tussen wal en schip vallen.

## 1.3 Landelijke en regionale ontwikkelingen spelen een rol

Daarnaast speelt een rol dat de G4 (4 grootste gemeenten) en UWV afspraken hebben gemaakt over de inzet van jobcoaching voor de Participatiewet. Het gaat om doelgroepen, vormen van jobcoaching

en maximum bedragen en maximum termijnen bij de inzet van jobcoaching. Landelijke en regionale werkgevers hebben met deze G4 / UWV regeling te maken.

Ook ontwikkelingen bij gemeenten zoals het inzetten van gemeentelijke jobcoaches, bijv. in Amsterdam waar we ook op werkbezoek zijn geweest, zijn meegenomen. Gemeentelijke jobcoaches zijn eigen casemanagers die zijn opgeleid tot jobcoach. Een deel van het participatiebudget wordt dan voor formatie voor jobcoaching gebruikt i.p.v. de duurdere externe inkoop van jobcoaching.

## **1.4 Van buiten naar binnen uitgangspunten ophalen**

We willen de leefwereld van de werkgever en de werkzoekende klant centraal stellen. Daarom zijn we gestart met een werksessie en diverse interviews waarin we beelden bij onze partners opgehaald hebben. Hiervoor zijn onze partners breed uitgenodigd: onderwijs, netwerkoverleg, Baanstede, regiogemeenten, UWV, cliëntenraad, werkgevers (zie de bijlage voor de geïnterviewde werkgevers). Met 31 deelnemers hebben we door middel van opdrachten en informatieplaten met elkaar gedeeld en opgehaald wat we in de praktijk tegenkomen, wat bijv. de ervaringen, succes-/faalfactoren en aanbevelingen van werkgevers en anderen zijn. We hebben onze partners gevraagd wat voor hen belangrijke richtingwijzers/uitgangspunten voor jobcoaching zijn.

## **2 Uitgangspunten**

Vanuit de werksessie en de interviews is een duidelijk beeld ontstaan over de aanpak voor jobcoaching, die de gemeenten en onze partners wensen. De uitgangspunten over jobcoaching, in deze notitie, baseren we hierop.

Vanuit de doelstelling van de decentralisaties om meer maatwerk en keuzevrijheid te bieden is de visie hierbij “maatwerk in de uitvoering, met beleid als houvast”.

Daarnaast vindt u in de bijlages de uitwerking van 1. rol van Buddy/Harrie, de interne jobcoach, 2. taken en verantwoordelijkheden van een jobcoach, 3. de lijst geïnterviewde werkgevers en 4. de eisen aan kennis en kunde van de jobcoach.

### **2.1 Jobcoaching is noodzakelijke begeleiding, aan een persoon met arbeidsbeperkingen, bij taken op de werkplek**

Een jobcoach begeleidt een werknemer met beperkingen gedurende een periode bij het verrichten van zijn taken op de werkplek. De persoonlijke ondersteuning moet noodzakelijk zijn. Dit betekent dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. De jobcoach begeleidt de werknemer op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken/werkvaardigheden aanleren, maakt een persoonlijk ontwikkel/begeleidingsplan en is bereikbaar als er problemen ontstaan. De begeleiding van de jobcoach is gericht op de werknemer en de werkgever en collega's, op het werk en de combinatie van werk en de thuissituatie.

### **2.2 Preventieve en langdurige Jobcoaching ondersteunt duurzaamheid van werk**

Van alle partners horen we: zet een jobcoach zoveel mogelijk preventief in en wacht niet op escalatie. De overgang van school naar werk wordt door de deelnemers als kritisch benoemd. Bij jonge mensen blijkt het grootste risico op uitval tijdens het eerste jaar werken na school te zijn. Werkgevers en scholen geven aan dat de inzet van een jobcoach als risicoverlager werkt bij het aannemen van een kandidaat op contract. Inzet van jobcoaching voorkomt uitval bij schoolverlaters van VSO/Pro.

Ook bestaat er behoefte aan de blijvende inzet van een jobcoach op de achtergrond, waar in geval van problemen of bij te verwachten veranderingen op kan worden teruggevallen. Werkgevers melden dat een jobcoach op elk moment ingezet moet kunnen worden, gekoppeld aan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en/of de veranderende omstandigheden binnen een bedrijf. In

geval van zulke problemen kan de werkgever dan terugvallen op de terugvalcoach om ziekteverzuim te voorkomen. Zo'n "terugvalcoach" kan ook bij afwezigheid van de eigen coach inspringen. Naast begeleiding op de werkplek om verzuim te voorkomen, vervullen jobcoaches een belangrijke functie in werkhervatting ná uitval.

## **2.3 De flexibele inzet van jobcoaching wordt bepaald door werkgever, gemeente en kandidaat**

De regio wil maatwerk leveren bij de inzet van jobcoaching, d.w.z. het maken van onderscheid naar de behoefte, de mogelijkheden en de omstandigheden van werknemer en werkgever. De jobcoaching wordt vastgesteld op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij een concrete werkgever. De verschillende partners geven aan dat beoordeling van de noodzakelijke inzet van jobcoaching hoort bij de betrokken uitvoerenden, de gemeentelijke casemanager samen met de partij(en) die de werkzoekende kennen, zoals bijv. de school en de werkgever. Jobcoaching is een relatief duur instrument. Bij de beoordeling van de inzet is het van belang om mee te wegen of nog duurdere alternatieven te voorkomen zijn, bijvoorbeeld voorkomen van uitval uit het werkproces en weer 100 % uitkering of voorkomen van doorplaatsing naar een beschutte werkvoorziening.

## **2.4 Jobcoaching is voor de brede doelgroep bij wie arbeidsbeperkingen de uitvoering van hun werk in de weg staan**

Bij ons en onze partners wordt de mening breed gedeeld dat het aan te bevelen is jobcoaching bij een brede groep in te zetten. Dit betreft allereerst de wettelijke groepen waaraan ook de G4 jobcoaching biedt: 1. de groep die niet het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen en 2. de groep voor wie de inzet van jobcoaching noodzakelijk is vanwege hun structureel functionele beperking. Daarnaast, zo horen wij breed terug, betreft het mensen die vanwege psychische/sociale, medische of functionele belemmeringen op dit moment niet zelfstandig aan het werk kunnen maar wellicht wel het WML kunnen verdienen (en dus niet in het doelgroepregister opgenomen worden). Ons uitgangspunt is: hoe wordt een kandidaat met arbeidsbelemmeringen het best ondersteund om in werk te gaan participeren. Hierin nemen we de ontwikkelopgave van iemand als basis en we betrekken daarbij het risico dat iemand zonder inzet van jobcoaching thuis blijft zitten. Daar waar tijdelijke jobcoaching noodzakelijk is om een goede start op de werkplek te maken en uitval in de eerste periode te voorkomen, willen we dit in kunnen zetten.

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wil de doelgroep van de G4 bedienen **plus** personen die niet tot deze doelgroep behoren maar voor wie het, als gevolg van hun beperking, wel noodzakelijk is om jobcoaching in te zetten.

## **2.5 Werkgevers die hun nek uitsteken, belonen we door ze te ontzorgen**

Het doel is onze kandidaten duurzaam aan het werk krijgen in combinatie met wat de werkgever daarbij nodig heeft. De inzet van een terugvalcoach is een vraag vanuit werkgevers. Een werkgever wil zo min mogelijk administratie en verantwoording m.b.t. de inzet van een jobcoach. We ontzorgen de werkgever door zo eenvoudig mogelijke regels en formulieren, en ondersteuning bij administratie en verantwoording. Het ontzorgen van de werkgever is een belangrijke taak van de jobcoach, dit verlaagt de drempel om iemand met een beperking aan te nemen.

Werkgevers hebben we nodig als partner voor de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking. We houden dan ook de vinger aan de pols bij de werkgever, zorgen dat er regelmatig contact is met de werkgever. We informeren de werkgever goed over de mogelijkheden van jobcoaching en bijv. ook over de mogelijkheid van een Buddy training voor de collega die de nieuwe werknemer gaat begeleiden.



## **2.6 Landelijke en regionale werkgevers vragen om aansluiting bij de G4/UWV afspraken**

De beleidsvrijheid en eigen verantwoordelijkheid van gemeenten nemen niet weg dat regionale samenwerking nodig is om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op de (garantie) banen bij werkgevers. Werkgevers willen en kunnen niet met iedere afzonderlijke gemeente zaken doen. Jobcoaching behoort tot het basispakket aan voorzieningen dat kan worden aangeboden en dient in ieder geval regionaal eenduidig te worden ingezet. Werkgevers hebben daarbij de voorkeur dat, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben, er met één jobcoach wordt gewerkt.

De G4 en UWV hebben om die redenen de jobcoaching op de werkplek geharmoniseerd. Hiermee willen ze:

- werkgevers een simpel, eenduidig en aantrekkelijk basisaanbod bieden bij de invulling van de banenafpraak;
- onderlinge concurrentie voorkomen t.a.v. de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

De G4 onderscheiden 3 soorten jobcoaching

- gemeentelijke jobcoach (in dienst bij de gemeente of de jobcoach is werkzaam in het kader van een gemeenschappelijke regeling of een gezamenlijk uitvoeringbedrijf);
- interne jobcoach (in dienst bij de werkgever);
- externe jobcoach (in dienst van een extern bureau/jobcoachorganisatie of een zelfstandige).

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland sluit aan bij de indeling in soorten jobcoaching van de G4/UWV om te garanderen dat we landelijke en regionale werkgevers ook goed kunnen bedienen. Het is aan de gemeenten zelf om te besluiten welke soort jobcoach in te zetten. Diverse gemeenten en partners zijn kritisch op de bestaande externe jobcoaching.

Het aanbieden van meerdere soorten jobcoaches biedt ruimte voor inzet van jobcoaches van onze partners. Dit maakt begeleiding op maat nog meer mogelijk. Tijdens de sessies met partners kwam naar voren dat het de voorkeur verdient dat bij een overgang, bijvoorbeeld van school naar werk, dezelfde jobcoach van de school of bij de overgang van leren werken naar werk dezelfde jobcoach van bijv. Baanstede de werknemer in het betaalde werk blijft begeleiden. De drie soorten jobcoaches bieden de mogelijkheid om, indien dat het beste is voor de kandidaat en de werkgever, tijdelijk de vertrouwde jobcoaching te bieden.

## **2.7 Jobcoaching heeft als doel dat een kandidaat uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn**

Het doel van jobcoaching is dat de werknemer uiteindelijk duurzaam zonder die begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachingperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is de werknemer (verder) te begeleiden op zijn werkplek (bijv. met inzet van een buddy). Jobcoaches streven er dus naar de intensiteit van de begeleiding langzaam af te bouwen zodat de werknemer uiteindelijk in staat is het werk zonder jobcoaching duurzaam uit te voeren. Ons vertrekpunt is daarbij steeds de ontwikkelopgave van de werkzoekende, wat heeft deze persoon nodig om duurzaam aan het werk te komen/blijven. De uitvoering doen we binnen de (financiële) kaders tenzij maatwerk een hogere prijs noodzaakt om goede en nodige dienstverlening te bieden. Daarbij kijken we naar de langere termijn, is bijv. langdurigere jobcoaching de juiste inzet om minder wenselijke en duurdere alternatieven als weer thuis op de bank of een overgang naar beschermt werk te voorkomen.

## 2.8 Maatwerk in de uitvoering met als steun een (financieel) beleidskader

De G4 onderscheidt analoog aan het UWV twee niveau's van begeleidingsintensiteit en heeft daar op grond van ervaring een kader aan gekoppeld. Er gelden maximum subsidiebedragen per jaar, voor maximaal 2 jaar met een eventuele uitloop naar 3 jaar. Jobcoaching wordt per ½ jaar toegekend. Dit is ongeacht welke soort jobcoach ingezet wordt, de gemeentelijke of de interne bij de werkgever of de externe van een jobcoachorganisatie. Daarbuiten zijn alle kosten voor de werkgever.

Begeleidingsniveau	Jaar 1	Jaar 2	Totaal jaar 1+2	Jaar 3 (optioneel)
Licht	€ 2.700,--	€ 1.400,--	€ 4.100,--	€ 1.400,--
Midden	€ 4.500,--	€ 2.700,--	€ 7.200,--	€ 1.400,--

*De bedragen zijn exclusief eventuele verschuldigde BTW*

Uit de opgehaalde beelden bleek dat er vanuit uitvoering en werkgevers grote behoefte is aan een echt flexibele inzet van de jobcoaching.

Veranderende omstandigheden binnen een bedrijf bijvoorbeeld, kunnen leiden tot verminderde arbeidsproductiviteit. Kandidaten met arbeidsbelemmeringen kunnen een hoge loonwaarde hebben en productief zijn maar af en toe een fase hebben dat het wat moeilijker gaat in het leven. Op dit soort momenten is aanpassing van inzet of tijdelijk herleven van de jobcoaching, de mogelijkheid van een terugvalcoach, wenselijk.

De gemeenten en partners pleiten dus voor een meer flexibele regeling en een individuele vaststelling van de jobcoachinginzet. Maatwerk, zowel voor het aantal uren als voor de termijn van de begeleiding. De inzet van het aantal uren is flexibel binnen het globaal financieel kader. Het financiële kader wordt per gemeente vastgesteld.

De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wil het model van de G4 als hoofdlijn gebruiken mét de flexibiliteit om binnen periodes te schuiven met intensiteit (en dus geld) én de mogelijkheid om - gemotiveerd-, gebruik te maken van langere of intensievere jobcoaching. Het kan zijn dat in een casus jobcoaching na 3 jaar nog tijdelijk noodzakelijk blijft en dit de beste oplossing blijkt boven de inzet van een andere (duurdere) voorziening als bijv. beschut werk.

De afspraken van G4 en UWV hebben geleid tot vrijwel volledige harmonisering van alle onderdelen van het instrument jobcoaching; definitie, doel, kerntaken, verantwoordelijkheden, kwaliteitseisen enz. Er blijft wel een verschil in het aantal uren dat jobcoaching kan worden ingezet bij de zogenoemde externe jobcoachvoorziening van het UWV. Dit hangt samen met de gevraagde uurprijs.

## 2.9 De inzet van buddy's ondersteunen vanuit het regionale werkbedrijf

Onder de interne jobcoach (in dienst van de werkgever) valt ook een collega die als Harrie/Buddy is opgeleid. De ontwikkeling van buddy's ondersteunen we vanuit het regionale werkbedrijf.

In de praktijk zien we dat een duurzame plaatsing bij een reguliere werkgever in hoge mate afhankelijk is van de wil en inzet van collega's op de werkvloer. Helaas blijkt vaak dat onbekend, onbemind maakt en dat een gebrek aan betrokkenheid van diezelfde collega's een succes in de weg staat. Andersom wijst de praktijk vaak uit dat het hebben van een buddy op het werk, de kans op langdurig succes aanzienlijk vergroot. Daarom reserveert het regionale werkbedrijf middelen om werknemers in bedrijven te ondersteunen die bereid zijn een nieuwe collega uit de doelgroep van de banenafpraak langdurig te begeleiden. Te denken valt aan de aanpak "Ik ben Harrie© van CNV jongeren" of soortgelijke initiatieven. In de bijlage vind u een uitgebreide beschrijving.

## 2.10 Voor jobcoaching is specifieke deskundigheid nodig

Een jobcoach heeft werkervaring nodig en een combinatie van kennis van de verschillende specifieke subgroepen van mensen met arbeidsbeperkingen en het geschikt maken van werk bij werkgevers. In

de bijlage staan de minimale eisen zoals de G4 die heeft vastgesteld in hun regeling. Hier sluiten we bij aan.

## 2.11 De conclusie ontstaat vanuit deze uitgangspunten

**Een flexibele, brede geharmoniseerde inzet van jobcoaching sluit aan op wensen van werkgevers, andere partners en gemeenten en is voor werkzoekenden een investering in duurzaam werk.**

Vanuit deze uitgangspunten stellen we nadere regels voor als een hanteerbaar model om sturing en grip te hebben op de kwaliteit, intensiteit en de kosten. De nadere regels vindt u in het bijgevoegde document "Nadere regels Jobcoaching". Om eenduidigheid te bieden aan landelijke en regionale werkgevers sluiten we aan bij het G4/UWV model.

In onze arbeidsmarktregio gaan we daarbij uit van de "90-10 regel". Voor 90 % van de casussen zullen we met bijgevoegd model ruim voldoende maatwerk kunnen leveren. Voor de casussen waarbij het model qua duur en intensiteit niet volstaat, kan gemotiveerd worden afgeweken om extra maatwerk toe te passen.

In het model zijn de looptijd van de begeleiding en de kosten per kandidaat gemaximeerd. Dit biedt kaders om budget prognoses te maken. We hebben te maken met nieuwe doelgroepen en weten niet van te voren hoeveel kandidaten voor hoeveel uren begeleiding nodig gaan hebben. Van belang is om dit goed te registreren, monitoren en evalueren.



## 3 Bijlages

### 3.1 Bijlage: De rol van de Buddy/Harrie als interne jobcoach

Rol van Harrie

- Dagelijkse werkbegeleiding
- Vertrouwenspersoon
- Intermediair tussen collega en jobcoach of werkgever
- Begeleider op sociaal gebied
- Vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie
- Vangnet (steun geven)
- Werkexpert
- Aanspreekpunt
- Complimenten geven
- (Rustig) uitleg en hulp geven
- Stimuleren & motiveren
- Aandacht hebben voor sociale aspecten op het werk
- Informeel communiceren
- Tijdig informatie geven (bijvoorbeeld bij organisatieveranderingen)
- Het werk aantrekkelijk houden

De taak van de jobcoach is het activeren van de werkomgeving om zo een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de werknemer. Jobcoaches hebben veel ervaring in het begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking en zijn vaak een specialist op dit terrein. Een jobcoach adviseert werkgevers over de regelingen en voorzieningen en kan vanuit zijn/haar expertise ook Harrie© coachen bij het geven van de juiste begeleiding.

Rol van de jobcoach

- Houdt de relatie met de thuissituatie in de gaten
- Stelt met de werkgever een ontwikkelplan op
- Informeert werkgever en collega's
- Adviseert Harrie©, collega's en leidinggevende over ondersteuning
- Leert (sociale)vaardigheden aan
- Fungeert als vraagbaak voor privévragen
- Bemiddelt als er écht iets aan de hand is
- Beantwoordt vragen over de uitkering
- Focust op de ontwikkeling en scholing

Quote geïnterviewde jobcoach: "Wij werken altijd met een collega in de rol van persoonlijk begeleider op de werkvloer. We zetten zo'n collega heel bewust in – hij of zij is een belangrijke factor in het realiseren van een duurzame arbeidsplek."

## 3.2 Bijlage: De taken en verantwoordelijkheden van de jobcoach

De taken en verantwoordelijkheden zoals hier beschreven zijn het volledige takenpakket van de jobcoach. Niet bij iedere werknemer waarvoor jobcoaching ingezet wordt, hoeft dit te worden toegepast. Het is maatwerk en is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de werknemer en de werkgever. Dit is ter beoordeling van de jobcoach in overleg met de werknemer en werkgever.

<b>Doelen</b>	<b>Activiteiten</b>
<b>Het introduceren van de werknemer</b>	
	In het bedrijf
	In het team ( directe collega's)
<b>Structureren van het werk</b>	
	Adviseren over inrichting werk
	Adviseren over (aanpassing) organisatie van het werk
<b>Inwerken en trainen van de werknemer</b>	
	Aanleren handelingen
	Trainen benodigde vaardigheden
	Aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
<b>Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)</b>	
	Bij de werknemer
	Bij de werkgever
<b>Begeleiden werknemer op het werk (o.a. afspraken maken en bewaken)</b>	
	In contact met collega's
	In contact met leidinggevende
	Bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
	Bij interne voorlichting / cursussen
	Bij calamiteiten
	Bij verhogen van arbeidsontwikkeling (loonwaarde)
<b>Afstemming met de thuissituatie en doorverwijzing naar hulp- en zorgstructuren</b>	
	Afstemmen met sociaal netwerk (familie/vrienden)
	Doorverwijsfunctie naar hulp- en zorgstructuren
	Advisering van werkgever bij verzuim en ziekte
<b>Begeleiden van de direct leidinggevende in de omgang met de werknemer zodanig dat deze de begeleidende rol over kan nemen</b>	
	Bij het aanleren van vaardigheden
	Bij calamiteiten en in conflictsituaties
	Bij het omgaan met collega's en in overlegsituaties
	Bij nieuwe situaties in het werk (bijvoorbeeld bij verandering van werkproces)
	Bij belangrijke gebeurtenissen in het leven van de werknemer
<b>Evaluatie en coördinatie</b>	
	Evaluatie van de werkafspraken (tussen werknemer en werkgever)
	Coördinatie van en activiteiten gericht op voortzetting van contract bij werkgever

### 3.3 Bijlage: De geïnterviewde werkgevers

De geïnterviewde werkgevers zijn:

- Jemuel Lampe, De Koffiefabrique, Koog aan de Zaan
- Eric Dekker, Kistenfabriek De Boer, Zaandam
- Dick Dekker (tevens voorzitter BVNM), Promobility, Wormerveer
- Marphen Mijns, King Coffee, Amsterdam
- Jan Ruig en Daniël Dil, Ruig Wild en gevogelte, Oostzaan
- Michael Smit, Banketbakkerij De Wijn, Koog aan de Zaan

### 3.4 Bijlage: Eisen aan kennis en kunde van de jobcoach

1. De jobcoach in dienst van de gemeente (of gezamenlijk uitvoeringsbedrijf of Gemeenschappelijke Regeling) (gemeentelijke jobcoach) heeft:
  - a. een hbo-opleiding met succes afgerond of hbo werk- en denkniveau; en
  - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat/diploma is behaald; of
  - c. in de praktijk binnen de organisatie een training tot jobcoach gevolgd (incompanytraining).
2. De jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach)  
De jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is dient te voldoen aan het erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV. Op dit moment is dat het erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016. De jobcoach organisatie dient d.m.v. een bewijsstuk aan te tonen dat de jobcoachorganisatie door het UWV erkend is als jobcoachorganisatie op basis van dit erkenningskader.
3. De jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach) heeft:
  - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek (bijvoorbeeld via een Harrie/Buddy training);
  - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
  - c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon uitvoert; en
  - d. voor een deel van zijn werkuren een vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.