

Welkom

op de

**bijeenkomst leidraad
jobcoaching**

Nieuwegein, 15 februari 2012

mens



*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

werk *

* inkomen



Leidraad Jobcoaching 15 februari 2012 Boaborea

Tjeerd Hulsman AKC en Frans Lanen UWV

Aanvraag, toetsing en verantwoording Persoonlijke ondersteuning voor arbeidsparticipatie op maat



mens



werk



inkomen

 **AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Agenda (1)

16.00 Opening Jolet Woordes

16.10 De leidraad Tjeerd Hulsman

- **Achtergrond en doel leidraad Jobcoach.**
- **Aansluiten bij evidence. Wat werkt? Principes SE centraal!**

Vragen rondje

16.30 Het hart van de leidraad

- **Matching formulier**
- **Coachingplan**
- **Logboek**

Kern van de toetsing

Vragen rondje

mens



werk



inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Agenda(2)

17.00 Hoe pakt het UWV dit verder aan? Frans Lanen

- Pilot in Rotterdam en Nijmegen
- Invoering
- Communicatie?

17.20 Vragenronde

17.55 Afronding en afspraken Jolet Woordes



Ontstaan project

- * Evaluatierapport Jobcoach APE 2008.**
- * Tussen SZW en UWV is op 16 februari 2010 de wenselijkheid besproken van de ontwikkeling van een arbeidsdeskundige leidraad.**
- * Door UWV is bij het AKC de vraag is uitgezet om deze leidraad in samenwerking met UWV te ontwikkelen.**
- * UWV en AKC hebben vervolgens een opdracht geformuleerd voor een onderzoek dat moest uitmonden in een leidraad.**

mens



werk *

* inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Jaar	Bedrag
2007	44 miljoen
2008	54,5 miljoen
2009	61,7 miljoen
2010	77,5 miljoen

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Doel?

- * Transparantie van de toetscriteria**
- * Gemeenschappelijk aanpak voor vaststellen coaching doelen.**
- * Kwaliteitstandaard**
- * Tijdslijnen en resultaat verwachtingen**
- * Tijdelijke versus structurele ondersteuning**
- * Beargumenteerd bijstellen is beter**
- * Zoektocht naar effectiviteit**



Wat willen we bereiken met de leidraad?

- * Een gestandaardiseerde omschrijving van werknemersprofiel en werkprofiel**
- * Maatwerk door scherpere omschrijving van klant en werk eisen en omgeving**
- * Scherpe formulering van doelen**
- * Gerichte sturing op inzet van jobcoach(uren)**
- * Transparantie t.a.v. ingezette uren versus bereikte doelen**
- * Heldere onderbouwing vervolgaanvraag aan de hand van verantwoording in het logboek**

mens



werk



inkomen

***AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Beleidskader stond vast

- * Wettelijk kader**
- * Protocol Jobcoach 1 juli 2011**
- * Structureel Functioneel Beperkt**
- * Medische noodzaak voor begeleiding**
- * Ondersteuning van de klant gefocust op arbeidsparticipatie**



mens



werk



inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Wie namen deel aan AKC/UWV project

Werkgroep (november 2010-november 2011)

Refrisk, 365, Rozij Werk

Werkbedrijf en SMZ UWV

AKC

Toetsgroep (september/oktober 2011)

Refrisk, Rozijwerk, Jobstap, USGRestart

Werkbedrijf en SMZ UWV

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

De context

Conclusie APE, Evaluatie jobcoach 2008, blz. 73 – 74

- * De begeleiding onder de voorziening Persoonlijke ondersteuning is intensiever dan onder de SW-regeling. Deels hangt dit verschil samen met verschillen in de begeleidingsbehoefte. Deels ook niet. In de praktijk gaat het vaak om mensen met vergelijkbare mogelijkheden en beperkingen. De jobcoaches met ervaring in beide regelingen bevestigen dat er voor de SW-BW-werknemers minder begeleidingstijd beschikbaar is. Uit de analyses blijkt dat dit niet leidt tot meer uitval of tot minder tevredenheid bij werkgevers en werknemers.**

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

De context

Conclusie APE, Evaluatie jobcoach 2008, blz. 73 – 74

- * De indruk is dat het verschil in begeleidingsintensiteit mede wordt veroorzaakt door de financiële prikkel voor de SW-bedrijven om niet meer begeleiding te verstrekken dan nodig.**

De conclusie van APE luidde dat de kosten van de PO-voorziening kunnen dalen zonder verlies van effectiviteit. Die kostendaling kan teweeg worden gebracht door een scherpere afstelling van het jobcoachprotocol en **door meer inhoudelijke betrokkenheid van de Wajongteams bij de beoordeling van aanvragen en vervolgaanvragen.**



Geschiedenis en achtergrond SE

- * Vanuit Amerika naar Nederland gehaald**
- * Meest gebruikte werknemersvoorziening**
- * Wordt veel ingezet bij de doelgroep jonggehandicapten**
- * Essentieel bij groot aantal jonggehandicapten die werken**

Is jobcoaching is een bewezen instrument en wat zijn de condities voor een succes?

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Uitdaging was zoeken naar Evidence

- * Onderzoek toont het effect van *Individueel Placement and Support (IPS)*, een vorm van *Supported Employment* aan.
- * Bevindingen in 11 studies. 61% aan werk met SE en 23% in de controle groepen. Gemiddeld eerste baan 25 weken en 50% haalt het jaar. 65% werkt 20 uur of meer.
- * Onderzoek is consistent met eerdere studies.
- * Resultaten het beste bij mensen met een redelijk mate van verstandelijke beperking.
- * Bond G.R; Drake R.E; Beckker D.R; An update on Randomized Controlled Trials of Evidence Based Soupported Employment in Psychiatric Rehabilitaion Journal 2008, Volume 31, Nr 41 pagina 280-290

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Principes van Supported employment als toetssteen gebruikt

**“No more support than needed and no less than
necessary.”**

Principes die de effectiviteit van SE schragen (1)

- * First place, then train.
- * Geïntegreerd plan behandeling/begeleiding en bemiddeling/ jobcoaching.
- * Ondersteuning (waar mogelijk) geborgd langs meerdere lijnen, werkgever, directe collega's , familie /kennissen en professionals
- * De verkozen werkplek moet voldoende stabiliteit en ondersteuning kunnen geven om de basis randvoorwaarden te bieden voor het functioneren op de werkplek.

mens



werk



inkomen



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Principes van Supported employment als toetssteen gebruikt

Principes die de effectiviteit van SE schragen (2)

- * De werknemer wordt begeleid naar een bij de functie en het bedrijf passend niveau van skills.
- * De werknemer functioneert zo veel mogelijk op eigen opleiding en ervaring niveau.
- * De werkplek en de taken worden zo ingericht dat de persoon de skills voor de functie uitoefening aan kan leren via de jobcoaching.
- * Als er functioneringsvragen overblijven, borging via steun omgeving en collega's of steun door de jobcoach.
- * Wegnemen extra (regel)last werkgever

mens



werk *

* inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Vragen rondje





*** AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Inhoud van de leidraad

- * Gebaseerd op:**
 - Evidence Supported Employment**
 - Individuele vraaggerichte benadering (vraag werkgever en vraag werknemer matchen)**

Opbouw

- * Matchingsformulier**
 - Werknemersprofiel**
 - Werkprofiel**
- * Coachingsplan**
- * Logboek**



Kracht SE is de kern van de leidraad?

- * Gestandaardiseerde omschrijving van werknemersprofiel en werkprofiel
- * Scherpere omschrijving van werknemer en werkeisen en werkomgeving
- * Gevolg beter maatwerk (skills te leren of te borgen)
- * Scherpe formulering van doelen (haalbaarheid)
- * Sturing op inzet van jobcoach(uren) op doelen
- * Transparantie ingezette uren versus doelen
- * Heldere onderbouwing vervolgaanvraag aan de hand van verantwoording in het logboek



Uitgangspunten formulierenset

- * **Matchingsformulier**: koppeling van vraag en aanbod en weergave van wat getraind moet worden en wat ondersteuning vraagt. Hoe beter de match hoe minder jobcoaching noodzakelijk!
- * **Drie kolommen**
 - Werknemersprofiel**: wie is de werknemer en wat kan hij (aanbod)
 - Werkgeversprofiel**: wat vraagt de functie (vraag) en hoe zit de werkomgeving eruit (steun)
 - Aandachtspunten** coaching en ondersteuning



Uitgangspunten formulierenset (vervolg)

*** Coachingsplan:**

Welke doelen stel je voor korte en lange termijn?

Welke activiteiten onderneem je om de doelen te bereiken (SMART) met tijdpad

*** Logboek:**

Weergave van activiteiten en koppeling aan de gestelde doelen met verantwoording van uren en datum

mens



werk *

* inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Vragen rondje



mens



werk



inkomen

***AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Toetsingskader

- * Arbeidsdeskundigen van UWV toetsen de aanvraag jobcoaching**
- * Voor elk onderdeel is een toetsingskader voor de arbeidsdeskundigen van UWV gemaakt**
- * Checkvragen als handreiking**



mens



werk



inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Stap 1: Toets of er sprake is van Structureel Functionele Beperkingen dan wel of er sprake is van een ziekte of gebrek. De ziekte of het gebrek moet naar verwachting langer dan een jaar duren.

Stap 2: Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet er niet alleen sprake zijn van structureel functionele beperkingen. Er moet ook een indicatie zijn voor de voorziening Persoonlijke Ondersteuning.

Stap 3: Beoordeel of een jobcoach – gezien de beperkingen van de werknemer bij de uitvoering van een bepaalde concrete functie noodzakelijk is en zo ja, in welke mate.

Matchingformulier/job)coachingsplan/logboek geven uitsluitel.

mens



werk



inkomen

 **AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Waarnemingen van toetsers in pilot oude aanvraag versus nieuwe

- * Totaaloverzicht werkplek en cliënt**
- * Doelen worden scherp geformuleerd**
- * Dwingt tot nadenken over welke zaken echt van belang zijn voor training en ondersteuning**
- * Dwingt tot nadenken over rol werkgever**
- * Door met deze methode te werken is inzichtelijk wat je doet, hoe je dit gaat doen, waarom je iets doet en hoeveel tijd je daarvoor denkt nodig te hebben. Professioneel en Transparant**



Leveret het op wat wij wensten? (1)

- * Door de professionalisering van zowel aanvraag jobcoach ondersteuning als toetsing door arbeidsdeskundige is betere sturing mogelijk.**
- * Leidraad dwingt jobcoach vooraf doelen scherp te stellen en dwingt toetser vast te stellen of doel scherp geformuleerd is, acties daarop aansluiten en of er een tijdlijn is.**
- * Effectieve inzet budget gericht op arbeidsparticipatie.**
- * Kwaliteit van jobcoaching wordt zichtbaarder.**
- * Door logboek controleerbare verantwoording.**



Levert het op wat wij wensten? (2)

- * Werkgevers krijgen meer inzicht in de coachingsplannen en doelen.**
- * Werkgever meer betrokken bij de plannen, hierdoor verwachtingsmanagement.**
- * Duidelijkere afspraken wat doet de werkgever, wat de werknemer en wat de jobcoach?**

mens



werk



inkomen

***AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Hoe pakt het UWV dit verder op?

Pilot in Rotterdam en Nijmegen

Invoeringswijze

Verdere communicatie?



werken aan perspectief

WERKbedrijf

Invoering

- 1 april 2012
 - Nieuwe aanvragen met contractdatum op of na 1 april 2012
- 1 april tot 1 juli 2012
 - Overgangsperiode
- 1 juli 2012
 - Definitieve invoering Leidraad Jobcoach



Communicatie

- Formulieren
 - Samenvoeging aanvraag + matching + coachingplan
 - Samenvoeging vervolgaanvraag + logboek
 - 1 April 2012 beschikbaar: www.UWV.nl
- Leidraad Jobcoach: www.arbeidsdeskundigen.nl/akc
- Mailing jobcoach organisatie maart 2012
- Servicepunt wordt ingericht.

mens



werk



inkomen

*AKC

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Vragen rondje

**Is dit een redelijk verhaal?
Wat gaat U hier mee doen?**



mens



werk



inkomen



***AKC**

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Op huis aan.....

Afronding en afspraken