

Jobcoaching wordt door UWV nu vooral ingezet voor Wajong'ers, maar de ambitie is om dat veel breder te doen. Want ook andere groepen mensen kunnen hiermee erg geholpen zijn. Een belangrijk element: het samenspel tussen jobcoach en arbeidsdeskundige is cruciaal voor het realiseren van een duurzame plaatsing.

TEKST | Hans Klip

Allereerst toch maar de simpele vraag: wat is jobcoaching? De basis is dat mensen met een structureel

functionele beperking worden geholpen door een coach om werk te kunnen uitvoeren. Dat zegt Rachel Eijer, beleidsadviseur bij UWV Werkbedrijf. 'Het streven is altijd dat mensen uiteindelijk zelfstandig kunnen werken of anders met begeleiding door de werkgever. Veel mensen hebben een zetje nodig, anderen hebben langere tijd begeleiding nodig. Het belang is dat meer mensen met een arbeidsbeperking kunnen meedoen in de samenleving.'

Joost de Boer, opleidingscoördinator bij het opleidingscentrum Combo Emony, komt met een kernachtige formulering. 'Het doel van jobcoaching is een duurzame plaatsing. Daarbij vallen liefdevolle ruimte, economisch rendement en maatschappelijke inspiratie eigenlijk altijd samen.'

Jobcoach Marea de Bruijn omschrijft de essentie van haar werk als volgt: 'Kan ik aansluiting vinden bij de ander en ga ik als reisgezelschap mee in diens tempo? Zo'n reis is elke keer weer heel verschillend.' Zij hoeft niet op voorhand te weten waar de reis van de kandidaat eindigt. 'Dat ontdekken we samen. Wel bepalen we een voorlopig doel. Natuurlijk geef ik sturing maar mijn kwaliteit is om iemand het gevoel te geven dat die zelf



Brede inzet van
jobcoaching voor iedereen
mogelijk én wenselijk



JOBCOACH
maakt voor
iedereen
het verschil



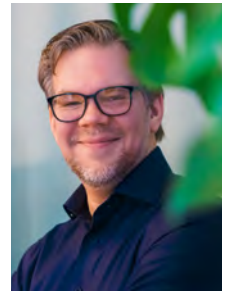
tot een keuze komt. Soms is het ook nodig om iets meer druk uit te oefenen zodat de cliënt een paar stapjes doet op weg naar duurzaam werk.'

Duizenden

Hoeveel jobcoaches zijn er in Nederland? 'Ontzettend veel mensen noemen zich een jobcoach', merkt Marea op. 'Het aantal weet ik niet maar het moeten er ettelijke duizenden zijn. Om jobcoaching via UWV in te kunnen inzetten, moet je als jobcoach werkzaam zijn bij een van de door UWV erkende jobcoachorganisaties.' De lijst van deze organisaties telt zo'n tien pagina's. Dan gaat het in het algemeen over externe jobcoaching. 'Daarnaast zijn er ook nog werkgevers die vooral met interne jobcoaches werken.'

Marea de Bruijn heeft haar eigen bedrijf Lamarea Coaching. 'Voor het uitvoeren van mijn jobcoachactiviteiten werk ik voor drie jobcoachorganisaties.' Ze was negen jaar lang bestuurslid van Noloc, de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals en jobcoaches, en is nu nog lid van de jobcoach-commissie. 'Bij Noloc zijn zo'n 560 jobcoaches aangesloten. Wij hebben een heel breed aanbod van deskundigheidsbevordering.'

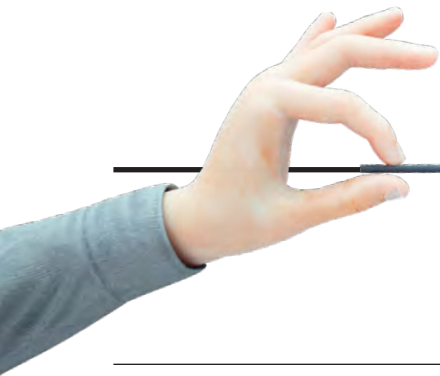
Behalve mensen met een Wajong-uitkering begeleidt Marea diverse andere groepen die niet altijd onder de Wajong vallen, zoals mensen met niet-aangeboren hersenletsel, burn-out of autisme. 'Dat ik breder begeleid, maakt het werk absoluut interessanter.' Zij stelt zich dienend en faciliterend naar de klant op. 'Dan moet ik kunnen schakelen tussen verschillende groepen. Als ik iemand begeleid die hoogbegaafd is en autisme heeft, spreek ik een andere taal dan bij de coaching van een jongere die uit het speciaal onderwijs komt en andere problemen heeft. Dat vraagt om flexibiliteit.' In het contact met arbeidsdeskundigen hecht Marea veel waarde aan korte lijntjes. 'Het is belangrijk dat ik een arbeidsdeskundige kan bereiken om te kunnen sparren. Zeker in mijn begintijd als jobcoach heb ik daar veel aan gehad.' Het is een aantal jaren minder geweest door veranderde regels bij UWV en vaak wisselende arbeidsdeskundigen op dossiers. 'Gelukkig heb ik nu weer gemakkelijk contact met een arbeidsdeskundige. En als het echt nodig is, organiseren we een driegesprek met de kandidaat erbij.' →



Joost de Boer
(foto: Beeldenweelde
Fotografie)



Marea de Bruijn



Dynamiek

Joost de Boer was eerst geruime tijd jobcoach en coördineert sinds acht jaar de opleidingen bij Combo Emonomy. 'Het eerste deel van de naam staat voor een combo zoals een jazzcombo waarin je vanuit dynamiek samenwerkt en het tweede deel voor de doorontwikkeling van de individuele vraaggerichte benadering. Wij zijn één van de twee grootste opleidingscentra voor jobcoaches in Nederland. Door de jaren heen heb hebben we pakweg 4.000 jobcoaches opgeleid.'

De missie en visie worden samengevat in het motto 'samen kantelen naar een menselijke economie'. 'Wanneer mensen vanuit hun eigen kracht waarde kunnen toevoegen aan de maatschappij, ontstaat er een heel andere dynamiek.'

Het gaat in de door Combo Emonomy voorgestane methodiek van jobcoaching om meer dan alleen vaardigheden en in de persoon gelegen factoren, vertelt Joost. 'Wij hebben geleerd dat bijvoorbeeld sfeer en persoonlijkheid van de kandidaat en ook sociale achtergrond en netwerk heel belangrijke elementen zijn voor het creëren van een duurzame match. Het is zoeken naar de kern van iemand: waar gaat zijn hart harder van kloppen? Voor de werkgever hebben we een vergelijkbare benadering.'

Verlengstuk

De jobcoach heeft een driedelige klantrelatie: met de opdrachtgever zoals een arbeidsdeskundige, met de werkzoekende of werknemer en met de werkgever. Joost typeert de jobcoach als een oliemannetje of -vrouwje. 'We zeggen: werk, creëer, communiceer en droom met en vanuit je drie kanten. En ook: wees onconventioneel en verleg grenzen. Het komt erop neer dat de jobcoach dieper kijkt naar wat werkgever, kandidaat en opdrachtgever nodig hebben.'

De relatie tussen opdrachtgever en jobcoach gaat steeds meer van wantrouwen naar vertrouwen, constateert Joost. 'De arbeidsdeskundige zet de trajecten voor mensen in. Vanaf dat punt is het belangrijk om elkaars verlengstuk te zijn. Want de jobcoach gaat met iemand de boer op. Fungeer je als elkaars verlengstuk, dan betekent het automatisch dat je met elkaar communiceert.' Het draait eigenlijk gewoon om menselijk contact, aldus



Joost. 'Ik geloof erin dat als de jobcoach de arbeidsdeskundige opbelt en vraagt om mee te denken over een bepaalde situatie, dat ze dan heel ver komen. Kijk samen welke ruimte er vanuit de geest van de wet is om iemand te helpen. Ik roep wel eens gekscherend: een goede professional creëert nieuwe jurisprudentie. Anders krijg je wat je gewoonlijk ook krijgt.'

Onder de loep

Rachel Eijer is van huis uit jurist en werkt al lange tijd bij UWV en rechtsvoorgangers daarvan. Zij houdt zich als beleidsadviseur bezig met werkvoorzieningen waaronder ex- en interne jobcoaching. Rachel is vanuit de beleidskant betrokken bij het onderzoeksrapport "Jobcoaching onder de loep", dat is opgesteld door het kenniscentrum van UWV en in het najaar van 2023 verscheen.

Hierin zijn knelpunten voor externe jobcoaching geïnventariseerd en worden oplossingen aangedragen. Een belangrijke constatering is dat UWV jobcoaching voornamelijk gebruikt voor mensen met een Wajong-uitkering. Volgens het onderzoek gaat het om 95 procent van de ongeveer 25.000 mensen die tussen 2013 en 2018 zijn gestart met een baan, waarbij ze vanuit UWV begeleiding van een jobcoach kregen.

Jobcoaching wordt daarentegen niet of nauwelijks ingezet voor mensen met een WGA-uitkering of Ziektewet-uitkering en voor niet-uitkeringsgerechtigde werkenden die een structureel functionele beperking hebben. Rachel licht toe: 'De Wajong-groep kennen wij goed. Maar ook mensen met een andere UWV-uitkering en mensen die niet aan ons zijn gelieerd, kunnen erg zijn geholpen met jobcoaching. Onze missie is om dit instrument in te zetten voor iedereen die het nodig heeft.'

Waarom gebeurt het dan nog nauwelijks? 'Onbekend maakt onbemind', merkt Rachel op. 'Binnen onze eigen uitvoering zijn niet alle arbeidsdeskundigen en adviseurs intensieve dienstverlening ervan op de hoogte dat jobcoaching breder kan worden ingezet bij andere groepen. Hetzelfde geldt eigenlijk voor werkgevers en jobcoachorganisaties. Dat was voor ons wel een eyeopener. Daarom willen we veel meer gaan communiceren dat een jobcoach waardevol kan zijn voor iedereen met een arbeidsbeperking.'

Door de jaren heen zijn er pakweg 4.000 jobcoaches in Nederland opgeleid

Een bijkomend probleem zijn de vele uitsluitingsgronden. Rachel: 'Een aantal mensen komt in de praktijk niet in aanmerking voor jobcoaching. Zo geldt als eis dat een arbeidscontract minstens zes maanden moet duren. Seizoenswerkers vallen hierdoor buiten de boot omdat zij vaak vier tot vijf maanden werken.'

Rachel noemt nog een punt dat zijzelf erg belangrijk vindt. 'Er zijn verschillen bij de doelen en regels die UWV en gemeenten hanteren en ook tussen gemeenten onderling. Eigenlijk raar natuurlijk.'

Op basis van de onderzoeksresultaten heeft een interne werkgroep van UWV – met daarin vier staf arbeidsdeskundigen – een plan van aanpak opgesteld voor de herijking van visie en beleid. 'Centraal staat vertrouwen in de uitvoering van UWV en de jobcoachorganisaties. De behoefte van de werknemer wordt nadrukkelijk het uitgangspunt. Wat dat betreft hebben we de wind mee door de toeslagenaffaire. De overheid wil dienstbaarder aan de burger zijn.'

Flexibel

Rachel wijst op de begeleidingsintensiteit. Die moet in de huidige situatie worden afgebouwd volgens een aantal wettelijke regimes. 'We willen dat hiermee flexibel wordt omgegaan. Dan kan iemand bijvoorbeeld bij een ingrijpende levensgebeurtenis tijdelijk extra hulp van de jobcoach krijgen.'

Het is ook de bedoeling om de uitsluitingsgronden te versoepelen om zo het bereik flink te vergroten. 'We stellen voor om de voorwaarde voor de contractduur te verlagen van zes naar drie maanden en het urencriterium van twaalf naar acht uur per week. Tevens zijn we voorstander van het laten vervallen van de loonwaarde-eis. Als een werkgever iemand in dienst wil nemen die een lage loonwaarde onder het huidige minimum heeft, wie zijn wij dan om te zeggen dat er in dat geval geen jobcoaching mogelijk is?'

Deze wijzigingen zijn op redelijk afzienbare termijn te realiseren. Voor een aantal andere aanpassingen is een langere adem nodig. Dit geldt voor het harmoniseren van de werkwijze tussen UWV en gemeenten en tussen gemeenten onderling en voor het wegnemen van de wettelijke knip – 'de scheiding is nu heel strikt' – tussen jobcoaching en re-integratie. Verder is het streven dat jobcoach een erkend beroep wordt. 'De brancheorganisaties zien de toegevoegde waarde van certificering. Zij zullen hierbij de regie moeten nemen.'

De beleidsvoorstellen worden binnenkort ter goedkeuring voorgelegd aan de directie van UWV Werkbedrijf. Bij groen licht kunnen de voorstellen verder worden uitgewerkt. Zij zijn al besproken met het →

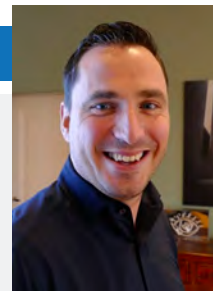
TIM VAN OPHEM

Trainer, jobcoach en arbeidsdeskundige bij Combo Emonomy

'Ga de verbinding met elkaar aan. Dat is voor mij de essentie. Het scheelt al zoveel als arbeidsdeskundige en jobcoach elkaar regelmatig kunnen vinden. Dit helpt om standpunten te vertalen voor de ander en begrip te krijgen voor elkaars perspectief. Ik vind dat zij samen als team moeten optrekken in plaats van als twee losse individuen. Daarmee is echt winst te behalen.'

'Ik ben van origine een jobcoach maar geef tegenwoordig vooral trainingen aan jobcoaches. Sinds drie jaar ben ik ook arbeidsdeskundige en dus lid van de NVvA. Een reden was dat ik als jobcoach merkte dat mijn collega's en ik de vertaling van de Functionele Mogelijkhedenlijst naar de praktijk niet zo goed begrepen. Waarom ziet de arbeidsdeskundige ondanks alle beperkingen toch nog een arbeidsvermogen bij iemand?'

'Nu ken ik beide kanten. De jobcoach en arbeidsdeskundige hebben gewoon ieder een eigen rol en eigenlijk ook allebei gelijk. Het zit 'm vooral in een goede samenwerking. Ik merk dat we daar naartoe bewegen, al zijn we er nog niet.'

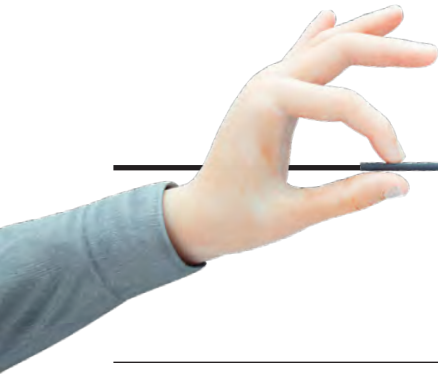


Tim Van Ophem: 'De jobcoach en arbeidsdeskundige hebben gewoon ieder een eigen rol en eigenlijk ook allebei gelijk'

“Met samen optrekken als team is echt winst te behalen”

'In mijn trainingen hamer ik er bij de jobcoaches op dat zij en de arbeidsdeskundigen elkaar nodig hebben vanuit hun eigen expertise. Dat is een essentieel onderdeel voor het creëren van een duurzame match. Daarbij is de jobcoach intensief betrokken bij de klant op de werkvloer, waarbij ook de werkgever goed gehoord wordt. Er wordt nog wel eens gecoacht vanuit het hart, met het gevaar dat de klant wordt overschat. Door de samenwerking met de arbeidsdeskundige wordt de duurzaamheid versterkt.'

'Ik geef mijn studenten mee om een objectieve observatie te maken, zodat je niet alleen uitgaat van wat je denkt, voelt en ziet. De jobcoach heeft de rol om te bekijken: klopt de werkplek wel gezien de mogelijkheden van de klant? Als de jobcoach goed kan motiveren waarom een werkplek geschikt of ongeschikt is, heeft die een ander verhaal aan de arbeidsdeskundige. Andersom geldt vanuit de arbeidsdeskundige: ga het gesprek aan zodat je aan elkaar de situatie kunt uitleggen. Ga en blijf met elkaar in contact'



ministerie van Sociale en Werkgelegenheid, vertelt Rachel Eijer. 'Bij SZW is men te spreken over de kant die we opgaan, al wil men wel weten hoeveel onze beleidsvoorstellen gaan kosten.' Ook zijn er feedbacksessies met onder meer jobcoachorganisaties, gemeenten, cliëntenraad en werkgevers gehouden. 'De reacties zijn heel positief.'

Goede weg

Marea de Bruijn en Joost de Boer zaten in de begeleidingscommissie van het onderzoek *Jobcoaching onder de Loep*, respectievelijk vanuit Noloc en het Kennis Platform Jobcoaching. Joost noemt het rapport een 'mooie eerste slag'. De lakmoesproef wordt de implementatie maar volgens hem is alvast de goede weg ingeslagen. 'Als zo'n grote organisatie als UWV drie graden gaat draaien, wordt er een ander perspectief gecreëerd. Ik heb een mantra in mijn werk dat ook hiervoor opgaat: erger u niet, verwonder u slechts en heb geduld. We kunnen het alleen samen doen.'

Onderzoeken naar jobcoaching zijn momenteel 'booming business', merkt Marea op. 'Ik raakte op een gegeven moment het spoor een beetje bijster aan welk onderzoek ik nou wel of niet een bijdrage had geleverd, zo veel waren er. De grote aandacht voor jobcoaching is wel een goede ontwikkeling. Het fijne van de onderzoeken waarbij UWV is betrokken, is dat het niet gaat om losstaande onderzoeken. Ze bouwen op elkaar voort. Dat kan de kwaliteit van jobcoaching alleen maar ten goede komen.'

Voor Marea is het vraagstuk van de verschillen tussen UWV en gemeenten en ook tussen gemeenten onderling erg belangrijk. 'Door de in het verleden doorgevoerde decentralisatie is er een grote chaos voor werkgevers, werkenden en werkzoekenden ontstaan. Ik zie harmonisatie als onontkoombaar. Hiermee is veel winst te behalen.' Verder is ze voorstander van certificering. 'Dan kan het kaf van het koren worden gescheiden. Want nu kan iedereen zich jobcoach noemen.'

Bij de feedbacksessies van *Jobcoaching onder de loep* zaten alle partijen bij elkaar aan tafel. Een voorbeeld van hoe het ook in het klein zou moeten gaan, vindt Marea. 'Zijn er bij een jobcoachtraject meerdere professionals betrokken? Verzamel dan bij aanvang het alle partijen in een kamer. Dan kun je een vliegende start maken.' ←

ERVARINGSVERHAAL

'De jobcoach helpt bij de communicatie met de werkgever'

De hoofdrolspelers

- Fred Endlich, medewerker bij Karwei, vestiging Westland-De Lier
- Niels Noordhoek, vestigingsmanager van Karwei Westland-De Lier
- Gabor de Bruijn, jobcoach bij jobcoachorganisatie De Praktijkbegeleiders
- Christie Vervoorn, staf arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Haaglanden

Hij was bijna dertig jaar timmerman maar viel tien jaar geleden uit door een combinatie van fysieke en psychische klachten. Nu heeft Fred Endlich zijn draai helemaal gevonden bij bouwmarkt Karwei. Met hulp van jobcoach Gabor de Bruijn heeft hij geleerd om zich niet overal verantwoordelijk voor te voelen.

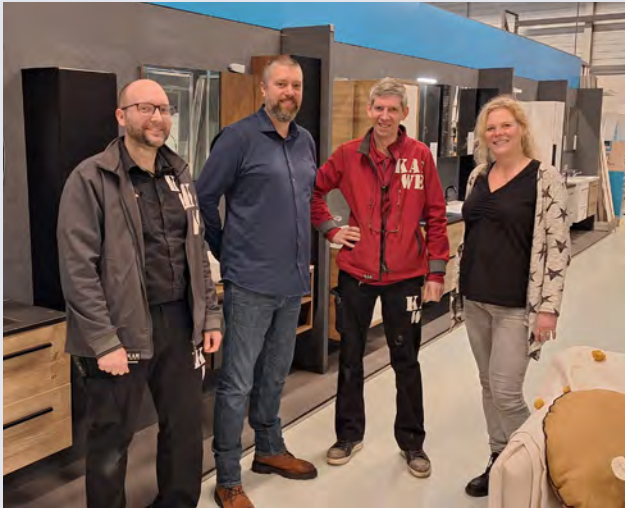
Achter de geraniums zitten, dat zag Fred indertijd helemaal niet zitten. Fred had een aantal baantjes zoals chauffeur van een city shuttle, maar wilde het liefst iets doen dat meer op het timmermansvak leek. 'Dat blijft toch mijn passie.'

Daarom ging Fred solliciteren bij bouwmarkten. Karwei reageerde positief. 'Diverse mensen van de vestiging Westland-De Lier kenden me al, omdat ik als timmerman er regelmatig over de vloer kwam. Ook is eerder een artikel over mij in het Algemeen Dagblad verschenen waarin ik aangaf dat ik passend werk zocht. De toenmalige manager was daarover enthousiast.'

Rommelig

Fred kwam begin 2022 bij de vestiging terecht in een rommelige periode tijdens het hoogtepunt van de coronacrisis. Er was eigenlijk geen personeel te vinden. 'Dat zorgde voor onrust bij mij en mijn collega's, zeker toen na alleen click & collect de deuren voor

Hoe maak je het werk makkelijker en vooral leuker?



V.l.n.r. Niels Noordhoek, Gabor de Bruijn, Fred Endlich en Christie Vervoorn

klanten weer opengingen. Wij renden de hele dag van hot naar her.' Vanuit een groot verantwoordelijkheidsgevoel probeerde Fred problemen op te lossen, terwijl hij op dat moment ook nog ingewerkt werd. 'Het ging in mijn hoofd zo malen dat ik niet kon slapen.' Het hielp niet dat de manager weinig tijd had om aandacht aan Fred te besteden omdat hij ook een ander filiaal begeleidde. Vervolgens was er een tijdlang zelfs geen leidinggevende. Dit alles werd hem wat te veel, vertelt Christie Vervoorn. Zij bleef contact met Fred houden, om te kijken of de baan bij Karwei goed liep. 'Het leek me belangrijk dat Fred leerde om beter zijn grenzen aan te geven. Ik stelde extra ondersteuning door een jobcoach voor, om te voorkomen dat hij zijn baan misschien kwijt zou raken. Dat vond Fred een goed idee.' Het werd Gabor de Bruijn, met wie Christie al vaker had samengewerkt: 'Gabor past bij Fred, was mijn inschatting en dat is ook gebleken. Het zijn beiden rustige persoonlijkheden.'

Prima

Gabor begeleidt meestal jongeren met een Wajong-uitkering. 'Zij hebben doorgaans hulp nodig bij het uitvoeren van het werk en de dingen daaromheen. Dat is bij Fred niet het knelpunt. Hij weet prima wat hij moet doen. Mijn benadering is daarom anders. De focus ligt op de onderlinge communicatie op het werk, vooral om hem inzicht te geven waar zijn verantwoordelijkheid ophoudt.'

Fred heeft er veel baat bij. 'Gabor helpt me hoe ik rustig kan blijven en dingen goed kan beoordelen. Wie is verantwoordelijk voor iets? Wat is mijn taak? Ik heb geleerd eerst dit en dan dat te doen.'

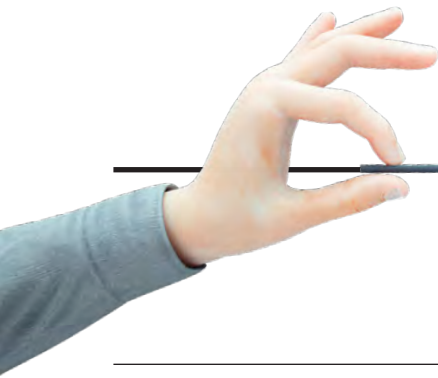
Een positieve verandering was ook de komst van Niels Noordhoek als nieuwe manager, begin 2023. Gabor vertelt: 'We hebben gelijk goede gesprekken met hem gehad. Niels gaf duidelijk aan Fred aan: vertel me wat er aan de hand is wat betreft het personeelstekort en de werkdruk, want dat zijn zaken die bij mij liggen.' Niels op zijn beurt: 'Het was aanvankelijk best wel moeilijk omdat Fred alles wilde doen en alles goed wilde doen. Hij heeft het echter goed opgepakt.'

Gemakkelijker

Niels liep de eerste weken met iedereen mee. 'Ik wilde hiermee de teamleden stimuleren om na te denken over hoe we samen werkzaamheden gemakkelijker, sneller en vooral leuker kunnen maken. Fred vond dat eerst lastig omdat ik hem niet vertelde wat hij moest doen, maar kwam daarna ook met ideeën.' Communicatie is het sleutelwoord, aldus Niels. 'Ik zeg steeds: als je iets wil, vraag het alsjeblieft. Dan kom ik erop terug.'

Fred is tevreden over hoe het nu gaat. 'Ik heb tegen Gabor gezegd dat het zo goed is. Als er iets is, kan ik nog altijd contact met hem opnemen.' Het loopt gewoon lekker, beaamt Gabor. 'De drempel is voor Fred gewoon lager geworden om tegenover Niels aan te geven dat er iets speelt.' In samenspraak met Fred en Gabor is het coachingstraject na anderhalf jaar klaar, besluit Christie. 'In geval van nood is er een strippenkaart. Ik verwacht niet dat die nodig zal zijn.'

“Het ging in mijn hoofd zo malen dat ik niet kon slapen”



CHRISTIE VERVOORN

Staf arbeidsdeskundige bij UWV
Werkbedrijf Haaglanden

'Als mensen zelf een baan vinden, wordt wel eens te snel gedacht dat zij het ook zonder jobcoaching redden. Zeker als er sprake is van een arbeidsverleden.

Daarin kun je je vergissen, zoals blijkt

uit de ervaringen van Claudia en Fred. Ik ben er een groot voorstander van om bij mensen met een WIA-uitkering en zelfs bij niet-uitkeringsgerechtigden vaker jobcoaching in te zetten, als er structureel functionele belemmeringen zijn. Zo komt het tot duurzame arbeidsparticipatie.'

'De rode draad door de verhalen van Claudia en Fred is dat zij moeilijk in staat waren om aan te geven wat hun eigen grenzen zijn en wat ze nodig hebben. Door de hulp van de jobcoach lukt dat nu veel beter. Waar bij mensen met een Wajong-uitkering jobcoaching vooral wordt ingezet voor het praktisch aanleren van vaardigheden, gaat het bij WIA-klanten vaker om de randvoorwaarden zoals de sociale interactie op het werk. Het vinden van de juiste jobcoach luistert dan ook wat nauwer bij deze groep.'

'Het is belangrijk dat een jobcoach voldoende kennis van zaken heeft over bijvoorbeeld autisme of psychische kwetsbaarheid en ook over voldoende ervaring beschikt met de begeleiding van mensen met zo'n achtergrond. De jobcoach moet goed relaties kunnen zien en opbouwen. Want je vraagt wel wat in de communicatie, ook richting de werkgever.'



“Investeer in de relatie met de jobcoach”

'Ik hecht veel belang aan de samenwerking tussen arbeidsdeskundige en jobcoach. Zelf blijf ik betrokken tijdens het traject en stimuleer dat de jobcoach contact opneemt als er tussentijds iets speelt. Dan kan ik mogelijk helpen en indien nodig, samen met de jobcoach doelen bijstellen. Dit is ook de weg die we nu bij UWV willen opgaan. Het zal geen aardverschuiving teweegbrengen want veel collega's werken al op deze manier.'

'Een tip voor andere arbeidsdeskundigen? Investeer in de relatie met de jobcoach en geef aan dat je graag extra informatie wilt hebben. Ik hoop dat de waarde van jobcoaching meer gezien gaat worden voor alle doelgroepen. Dat kan het verschil maken tussen behoud of verlies van een baan.'

ERVARINGSVERHAAL

“Een baan vinden is niet het probleem, wel het behouden daarvan”

De hoofdrolspelers

- Claudia Groot, web developer bij softwarebedrijf Ten Twenty Solutions
- Rob Schilperoort, partner en medeoprichter van Ten Twenty Solutions
- Heidi van Leeuwen, partner en medeoprichter van Ten Twenty Solutions
- Cinta Selbach-de Keijzer, jobcoach en arbeidsconsulent bij Kentalis Werkpad
- Christie Vervoorn, staf arbeidsdeskundige bij UWV Werkbedrijf Haaglanden

'Ik heb soms behoefte aan een klankbord, aan iemand die me vertelt: dit is iets wat ik kan doen of dat zit allemaal in mijn hoofd.

En zo gaan we het oplossen.' Claudia is daarom blij met de ondersteuning door jobcoach Cinta Selbach sinds ze werkt bij softwarebedrijf Ten Twenty Solutions. 'Ook omdat zij veel ervaring heeft met mensen met autisme. Cinta weet veel over de uitdagingen die ik kan hebben, zodat ik daarover niet veel hoeft te vertellen. Dat is fantastisch.'

Claudia is een Canadese met Zuid-Amerikaanse wortels die op haar zestiende met haar familie naar Nederland kwam. Ze studeerde Engels maar belandde uiteindelijk in de informatietechnologie.

Claudia heeft niet voldoende energie voor een fulltime baan, mede door een pas erg laat gediagnosticeerd autisme. Ze werkt nu 24 uur per week bij Ten Twenty Solutions, wat voor de IT-sector vrij weinig is.

Gecrasht

In haar enthousiasme liep Claudia zichzelf een jaar of vijf geleden helemaal voorbij. 'In een van mijn eerste goede IT-jobs ben ik

Werk krijgen was niet het probleem, maar werk behouden

gewoon gecrasht. Mijn burn-out was zo erg dat ik een tijdje echt niets kon doen. Gelukkig heeft mijn vader me door het proces geholpen.'

Eind 2021 kwam Claudia na de Ziektewet-periode in aanmerking voor een WIA-uitkering, met Christie Vervoorn als contactpersoon die haar al langer kende. In dezelfde periode werd zij geïnterviewd door een magazine in verband met de terugkeer van mensen in de IT. 'Mijn telefoon stond daarna roodgloeiend. Diverse IT-bedrijven wilden een gesprek hebben en ik kreeg een aanbieding voor parttime werk. Goed natuurlijk maar ook wel lastig omdat de WIA-uitkering net zou beginnen.'

Claudia beseftte dat zij de hulp van een jobcoach nodig zou hebben. 'Mijn probleem is nooit om werk te krijgen maar wel om werk te behouden. Ik ben dankbaar voor de kans die ik in het verleden heb gekregen om in de IT te werken, maar het was eigenlijk niet het beste idee vanwege het heel snelle werk. Ook heb ik de neiging om veel dingen in mijn tas te stoppen. Het is voor mij erg moeilijk om die eruit te halen.'

Vloed

In de zomer van 2023 solliciteerde Claudia bij Ten Twenty Solutions en werd aangenomen. 'Of eigenlijk ben ik gewoon gaan praten.' Het vinden van gekwalificeerd IT-personeel is onmogelijk, hoort Rob Schilperoort vaak. 'Nou, niet dus. Wij krijgen bijna een oneindige vloed aan zeer gemotiveerde mensen met goede opleidingen, zoals Claudia.'

Zij hebben volgens Rob vaak een gaatje op hun cv, waarover ze in een gesprek oncomfortabel worden. 'In tegenstelling tot andere werkgevers zeggen we: je mag daarover vertellen maar het hoeft niet, want voor ons is het niet relevant. We focussen op alle dingen die je wel kan. Dat hebben we natuurlijk ook tegen Claudia gezegd.' Het interviewgesprek is bedoeld om te bepalen of iemand in het team past, voegt Heidi van Leeuwen eraan toe. 'Wij kijken ook of mensen zelf inzicht hebben in wat ze wel en niet aankunnen. Dat zit bij Claudia wel goed; daarvoor heeft ze genoeg meegemaakt.' Het is na driekwart jaar nog wel een beetje zoeken naar wat precies werkt, zegt Heidi. 'We proberen dit altijd op een manier te doen dat samen een oplossing wordt gezocht.'

Volgens Christie die gezorgd heeft voor de ondersteuning door Cinta, is Claudia gewend om alsmaar door te gaan. 'Daarom is het

goed dat Cinta af en toe op de rem kan trappen en alles weer even op een rijtje wordt gezet.'

Overzichtelijk

Cinta ziet het vooral als haar taak bij te dragen aan een goede verbinding tussen werknemer en werkgever. 'Ik help bij het overzichtelijk maken van het vele wat in het hoofd van Claudia zit en dat als een soort stappen te formuleren. Wat is nu voor jou het belangrijkste om te bespreken? Wat zit je het meeste dwars? Daar brengen we een prioritering in aan voor het gesprek met de werkgever. Ik let er ook op dat alle punten worden besproken, want anders gaat Claudia naar huis en blijft het in haar hoofd doormalen.' Claudia geeft een voorbeeld. Zij had eerst een werkplek vlak bij de deur van het open kantoor. 'Iedereen die binnenkwam, keek tegen mijn rug aan en zag ook wat er op mijn beeldscherm stond. Het maakte me een beetje zelfbewust over de dingen op mijn scherm en dat vond ik niet prettig.' Met hulp van Cinta heeft Claudia dat aangekaart bij Heidi en die heeft voor een oplossing gezorgd. 'Ik zit nu op een rustiger plek. Echt fijn.'



V.l.n.r. Christie Vervoorn, Heidi van Leeuwen, Cinta Selbach-de Keijzer en op de voorgrond Claudia Groot