

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



JOB COACH
maakt voor
iedereen
het verschil



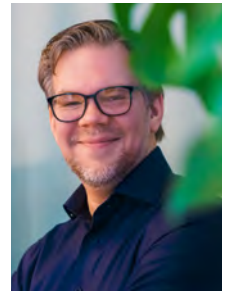
tot een keuze komt. Soms is het ook nodig om iets meer druk uit te oefenen zodat de cliënt een paar stapjes doet op weg naar duurzaam werk.'

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.'

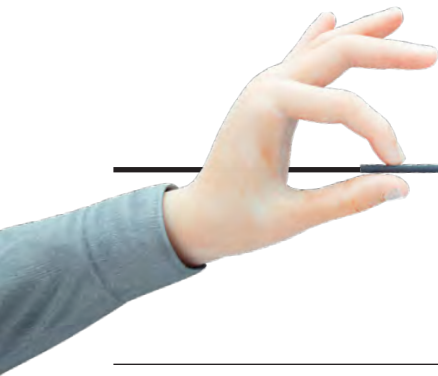
Behalve mensen met een Wajong-uitkering begeleidt Marea diverse andere groepen die niet altijd onder de Wajong vallen, zoals mensen met niet-aangeboren hersenletsel, burn-out of autisme. 'Dat ik breder begeleid, maakt het werk absoluut interessanter.' Zij stelt zich dienend en faciliterend naar de klant 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.'