



DOMEIN: WERKGEVERSDIENSTVERLENING  
REGIO: AMERSFOORT  
OKTOBER 2020

Programmaaad

samenvoordekant.nl

## ➔ De Trajectbegeleider Baan maakt werk in Amersfoort bestendig

**Een Trajectbegeleider Baan zorgt ervoor dat werknemers na de bemiddeling duurzaam aan het werk blijven. Dit Amersfoortse initiatief werpt vruchten af: 'Blijf jij betrokken?', vraagt een werkgever dan. 'Dan durf ik het wel aan om een contract voor onbepaalde tijd te geven.'**

Sinds 2015 heeft de gemeente Amersfoort-Leusden veel mensen met een arbeidsbeperking naar een baan begeleid. Maar na succesvolle plaatsing bleken steeds meer mensen af en toe nazorg nodig te hebben. De re-integratiebegeleiders en de jobhunters van het WSP waren daar zo veel tijd mee kwijt, dat de begeleiding van nieuwe werkzoekenden in het gedrang kwam.

Anderhalf jaar geleden vond de gemeente een oplossing die in ieder geval in de regio Amersfoort goed werkt: medewerkers aanstellen die een band opbouwen met cliënt en werkgever en die waar nodig kunnen inspringen. De Trajectbegeleider Baan (TBB'er) was geboren. Teamcoördinator Esther van 't Hart stond aan de wieg. "Het voordeel van een team met focus op werkenden is dat we de nazorg beter

borgen en monitoren. Werknemers en werkgevers hebben een vast aanspreekpunt. En door het vele sparren doen TBB'ers snel kennis en ervaring op."

### Bouwen aan vertrouwen

Matthijs Wegink is zo'n Trajectbegeleider Baan. "Vroeger kwamen er bij werkgevers allerlei mensen over de vloer. Nu ze alleen met mij te maken hebben, groeit het vertrouwen. Dan zeggen ze: Blijf jij betrokken? Dan durf ik het wel aan om een contract voor onbepaalde tijd te geven. Ze weten dat ze altijd op mij kunnen terugvallen. Zeker bij kleine werkgevers is dat vaak net het zetje dat ze nodig hebben."

De nieuwe rol vraagt veel van Wegink. Zelf noemt hij het jobcoaching light. Het ontzorgen van werkgevers vergt ook veel papierwerk en kennis van wetten en regelingen; van de Wet verbetering Poortwachter tot loonkostensubsidie. Maar ook beheersing van de juiste manier van communiceren. Wegink geeft een voorbeeld. "Het zijn reguliere arbeidscontracten dus kan je als gemeente niet zomaar zeggen: je moet uren uitbreiden zodat iemand uit de bijstand komt."

Verder delen de TBB'ers kennis en ervaring met WSP-collega's. "In het contact met werkgevers signaleren we regelmatig nieuwe baan-kansen. Die spelen we door naar de accountmanagers en jobhunters."



### Ruis wegnemen

Wat doet een TBB'er als Wegink nou zoal in de praktijk? Praten met een werkgever en jobcoach om samen te voorkomen dat een horeca-werknemer met veel behoefte aan stabiliteit last krijgt van de corona-maatregelen. Of bemiddelen voor een cliënt die privé-problemen meeneemt naar het werk. Hij probeert bij de werkgever begrip te kweken voor de situatie van zijn werknemer. Het is heel dankbaar werk, vindt Wegink. "Prachtig mooi om te zien dat mensen aan het werk wennen, een nieuwe balans vinden en stevig in de maatschappij komen te staan."

### Tevreden cliënten en werkgevers

Amersfoort en het Regionaal Werkbedrijf lieten studenten van de Hogeschool Utrecht een tevredenheidsonderzoek doen. Werkgevers blijken erg tevreden met het persoonlijk contact en de goede bereikbaarheid. Werkzoekenden zijn ook positief, maar noemen de overdracht van de re-integratiebegeleider naar de TBB'er een nadeel. Om de verandering zo soepel mogelijk te laten verlopen voeren TBB'ers al direct bij de start of proefplaatsing gesprekken met cliënt en werkgever. Ze hebben minder intensief contact dan een re-integratiebegeleider. Daarom kost het wat meer energie om een band op te bouwen. In het begin spreken ze werknemers wekelijks. Later minder, maar minstens eens per kwartaal.

### Duurzaamheid in het leven

Duurzaamheid is het best te meten aan het aantal vaste contracten. De helft van de caseload van Wegink (60 cliënten) heeft nu zo'n vast contract. Maar duurzaamheid is volgens 't Hart ook zorgen dat iemand überhaupt zijn baan houdt. En het snel signaleren als het echt niet gaat. "Soms gaat er dan een seintje naar de jobhunter voor een nieuwe baan. En als die er nog niet is, begeleiden we de WW-aanvraag en zorgen we dat iemand een goede begeleider krijgt. Als iemand niet meer werkfit is, zetten we de begeleiding op een andere manier voort."

Wegink benadrukt dat ook gaat om het blijven ontwikkelen. Soms met eerst een zijstap. Mensen raken niet uit beeld. Het traject stopt weliswaar als iemand zelf het minimumloon kan verdienen, maar omdat het WSP contact met de werkgever houdt, kan de TBB'er weer snel terugkomen als er toch weer een vraag is.

### Wat levert het op?

Het is lastig om te zeggen hoeveel uitstroom er direct aan de inzet van de Trajectbegeleider Baan is toe te schrijven; er spelen ook andere factoren een rol. Maar toch hebben opvallend veel mensen een vast contract. Amersfoort is ervan overtuigd dat het instrument meerwaarde en kostenbesparing oplevert. Daarom staan er twee pilots op stapel. Een pilot betreft het invoeren van de werkwijze in de hele arbeidsmarktregio zodat de dienstverlening voor werkgevers overal hetzelfde is. Een andere betreft het uitbreiden van de inzet van TBB'er voor andere doelgroepen zoals statushouders. Omdat de wettelijke basis dan anders is, vereist dat nog wat zoekwerk.



### ! TIPS

- Ga bij het plaatsen van cliënten verder dan het inzetten van loonkostensubsidie en tijdelijke jobcoaching. Dan heb je maar beperkte binding met werknemers en werkgever als er problemen ontstaan en is de kans op uitval groter. Persoonlijk contact met beide partijen draagt het meest bij aan verduurzaming.
- Neem de tijd om de nieuwe werkwijze in te voeren. Jobhunters en re-integratiebegeleiders moeten een deel van hun taak loslaten; dat kan niet van de ene op de andere dag. Bekijk samen wat te gaan organiseren en waarom, zodat iedereen de nieuwe aanpak gaat begrijpen en waarderen.
- De Trajectbegeleider Baan hoeft niet alles zelf te doen. Per situatie bekijkt hij of zij het probleem zelf met een paar gesprekken kan oplossen of dat hij beter een (gemeentelijk) jobcoach of andere professional kan inschakelen.
- Maak gebruik van de procesbeschrijving die Amersfoort bij de start van het project opstelde.

### Links en Downloads

- [Presentatie Praktijkdag Programmaraad, mei 2020](#)
- [Procesbeschrijving doelgroep in relatie tot TB Baan](#)

### Contactpersonen

- Esther 't Hart  
Teamcoördinator WSP/Leerwerkloket/Trajectbegeleider Baan,  
gemeente Amersfoort  
E-mail: [e.thart@amersfoort.nl](mailto:e.thart@amersfoort.nl)
- Matthijs Wegink  
Trajectbegeleider Baan en Arbeidsdeskundige,  
gemeente Amersfoort  
E-mail: [mk.wegink@amersfoort.nl](mailto:mk.wegink@amersfoort.nl)
- Jolanda Kuster,  
Trajectbegeleider Baan en Jobcoach,  
gemeente Amersfoort  
E-mail: [jb.kuster@amersfoort.nl](mailto:jb.kuster@amersfoort.nl)

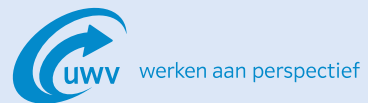
### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/de-trajectbegeleider-baan-maakt-werk-amersfoort-bestendig](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/de-trajectbegeleider-baan-maakt-werk-amersfoort-bestendig)

### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden