

PRAKTIJKVOORBEELD: WERKGEVERSDIENSTVERLENING, JOBCOACHING, KWETSBARE DOELGROEPEN

REGIO: AMERSFOORT

APRIL 2022



NU DE ARBEIDSMARKT CONTINU IN BEWEGING IS, IS DE PROGRAMMARAAD BENIEUWD WELKE EFFECTEN DIT HEEFT OP PROJECTEN EN REGULIERE WERKZAAMHEDEN IN DE ARBEIDSMARKTREGIO. DE PROGRAMMARAAD ZOEKT UIT HOE HET ER NU VOORSTAAT MET PROJECTEN EN AANPAKKEN DIE IN EERDERE PRAKTIJKVERHALEN ZIJN BESCHREVEN.

➔ De Trajectbegeleider Baan blijft waardevol om uitval te voorkomen

Eind 2020 verscheen er al een praktijkverhaal over de Trajectbegeleiders Baan in Amersfoort, medewerkers die een hechte relatie opbouwt met kandidaat en werkgever en na plaatsing nazorg blijft bieden. De ervaringen met de trajectbegeleiders erg positief. Hoog tijd om weer eens te gaan kijken in Amersfoort. Hoe gaat het nu?

Begin 2022 is trajectbegeleider Baan Matthijs Wegink nog even enthousiast als in 2020 omdat de trajectbegeleiding ook in coronatijd waardevol bleek. “Ook tijdens de pandemie is het ons gelukt om vastigheid te creëren voor kandidaten, ook al konden we niet zoveel op de werkvloer zijn als we wilden. Onze kandidaten

kregen nog steeds vaste contracten, ook in branches die het moeilijk hadden.” Iets dat volgens collega Jolanda Kuster goed laat zien hoe belangrijk de begeleiding is. “Werkgevers vragen er ook naar. En ze zijn blij als het doorloopt. Vaak denken ze dat het na een tijdje zal stoppen.”

Uitval voorkomen

Volgens Wegink waren er in de thuiswerkperioden zonder de trajectbegeleiders zeker meer mensen uitgevallen. “Die doen dan faalervaringen op en verdwijnen soms van de radar. Maar als je dichtbij staat kan je anticiperen en ondersteunen: klankborden, adviseren, soms korte interventies. En bij cliënten die meer nodig hebben of een ander traject in moeten, bekijken we hoe we dat gaan doen. Is er een arbeidsdeskundige nodig? Wat moeten we met UWV afspreken?”

Vanwege het succes van BAAN besloot Amersfoort twee extra trajectbegeleiders aan te nemen om de caseload te verlagen. De vijf trajectbegeleiders bedienen inmiddels ongeveer 250 mensen. Dat is overigens geen constante groep, want er stromen regelmatig mensen uit die geen loonkostensubsidie meer nodig hebben. Bij Kuster zijn dat er drie tot vier per jaar.

Er zijn altijd wel vragen

Hoeveel begeleiding is er eigenlijk nodig per kandidaat? Dat wisselt volgens Wegink sterk. Met sommige kandidaten is hij structureel druk, bijvoorbeeld omdat ze veel problemen hebben. Anderen vragen minder aandacht. “Maar we houden altijd contact. Als je belt zijn er



altijd wel weer vragen. Gisteren belde een jongeman die een functie in het banenkrantje had gezien: U heeft me de vorige keer zo goed bemiddeld, kunt u me nu weer helpen? Je kent iemand, die hoeft zijn verhaal niet opnieuw te vertellen.”

Golfbeweging

Kuster ziet een golfbeweging. Iemand zit soms al lang bij werkgever en alles lijkt goed te gaan, maar er kan altijd wel iets gebeuren; iemand heeft een terugval of het gaat psychisch minder goed. “Het is nooit klaar. Juist het feit dat mensen altijd een beroep op je kunnen doen om niet uit te vallen, is onze toegevoegde waarde. Dat zorgt voor een sluitende aanpak. Alleen kandidaten die met 100 procent loonwaarde uitstromen, gaan bij ons weg. Maar zelfs zij krijgen nog even nazorg, totdat ze het zelf genoeg vinden.”

“Onze boodschap blijft: je kan altijd terugkomen. Dat is de laatste tijd vaak nodig vanwege personeelwisselingen bij werkgevers, waardoor er structuren wegvallen. Dan moet een trajectbegeleider bijvoorbeeld een nieuwe leidinggevende uitleggen welke randvoorwaarden een werknemer die wij begeleiden nodig heeft.”

Waardering werkgevers

Niet alle trajecten van de trajectbegeleiders zijn een succes. Maar als ze eenmaal binnen zijn bij een werkgever gaan ze niet meer weg. Als een plaatsing niet goed loopt, proberen ze met het WSP iemand anders te bemiddelen voor die functie. En soms denken werkgevers zelf mee. Amersfoort levert bijvoorbeeld kandidaten aan onderwijsinstellingen. Die pitchten kandidaten die bij hen niet (meer) op de juiste plek zitten bij andere scholen. Werkgevers hebben dan ook veel waardering voor de dienstverlening van de trajectbegeleiders.

Anderstaligen

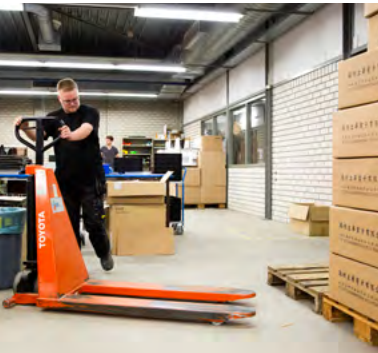
Inmiddels staat er een uitbreiding van de aanpak op stapel naar de doelgroep van anderstaligen. De eerste vijftien mensen die begeleiding krijgen van de trajectbegeleiders Anderstaligen zijn net geplaatst, vertelt teamcoördinator Cindy Nomes. “We verwachten dat deze groep toekan met kortdurende begeleiding in de eerste drie maanden. Het accent ligt dan op taal en cultuuraspecten. Voor werkgevers is het geruststellend dat ze in de begintijd kunnen terugvallen op de trajectbegeleiders als er begeleiding op de werkvloer nodig is.’

Nieuwe vraagstukken

Aanvankelijk waren trajectbegeleiders vooral ervaring aan het opdoen met plaatsen van kandidaten en hen begeleiden naar een vast contract. Nu dat steeds vaker lukt, komen er andere kwesties aan de orde, zoals werknemers die ziek worden of zelfs ziek uit dienst gaan. Dat vergt ook nieuwe, arbeidsrechtelijke kennis en een groter netwerk binnen de sociale kaart.

“Bij iemand in vaste dienst is de werkgever in the lead, maar die doet vaak nog een beroep op de vertrouwde trajectbegeleider. Het is dan soms wel schipperen: welk advies kun je wel of niet geven?”

Wegink vertelt dat hij daarover veel overlegt met een vast contactpersoon bij UWV die graag meedenkt. Samen kunnen ze de overdracht tussen UWV en gemeenten voor werknemers goed regelen. “Bij mensen die ziek uit dienst gaan kunnen we de re-integratie beter begeleiden omdat we ze kennen en weten wat er speelt. Dat is nog een vervolgvoordeel.”



‘De trajectbegeleider verdient zich driedubbel terug’

Het succes van de trajectbegeleiders blijkt volgens Kusters en Wegink uit het aantal duurzame plaatsingen maar ook uit meer plaatsingen bij de werkgever. Dat laatste is alleen moeilijker te meten.

De langdurige ondersteuning van kandidaten en werkgevers voorkomt in veel gevallen dat kandidaten uitvallen. Gebeurt dat toch, dan blijven de trajectbegeleiders het contact met de werkgever onderhouden. Dat biedt kansen voor andere kandidaten.

In Amersfoort zijn ze er dan ook van overtuigd dat deze vorm van trajectbegeleiding zich driedubbel terugverdient.

! TIPS

- Neem contact op met Amersfoort, de trajectbegeleiders geven graag toelichting.
- Ook nu er veel vacatures zijn, is het belangrijk om de werkgever duidelijk te maken wat het inhoudt om iemand uit het Doelgroepenregister aan te nemen: inwerken, begeleiding etc. Zorg dat het WSP dat ook goed weet.
- Zorg voor goede samenwerking met UWV rond re-integratie, bijvoorbeeld door mensen in de laatste tijd van de WW al op te pakken.
- Elk traject is anders, daarom is het belangrijk dat trajectbegeleiders samen sparren en casuïstiek bespreken.
- Maak een overzicht van jobcoaches en hun kwaliteiten, zodat je een goede match kunt maken met een kandidaat die extra ondersteuning nodig heeft.
- Zie ook de [tips](#) uit het vorige artikel.

Contactpersonen

- Jolanda Kuster
Trajectbegeleider Baan en Jobcoach,
gemeente Amersfoort
E-mail: jb.kuster@amersfoort.nl
- Matthijs Wegink
Trajectbegeleider Baan en Arbeidsdeskundige,
gemeente Amersfoort
E-mail: mk.wegink@amersfoort.nl
- Cindy Nomes
teamcoördinator, gemeente Amersfoort
E-mail: c.nomes@amersfoort.nl

Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/de-trajectbegeleider-baan-blijft-waardevol-om-uitval-te-voorkomen

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

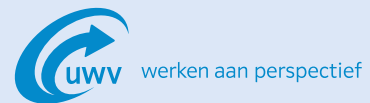
- www.samenvoordeklant.nl/praktijk

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden