

# ➔ Samen aan de slag met het gemeentelijk beoordelingsproces jobcoaching!

Hilde van Ravenswaaij – Onderzoeker en Trainer bij ZINZIZ

Anner Bindels – Onderzoeker en Adviseur bij ZINZIZ

Theo van Vuuren – Regionaal Arbeidsdeskundige Midden-Gelderland bij UWV



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



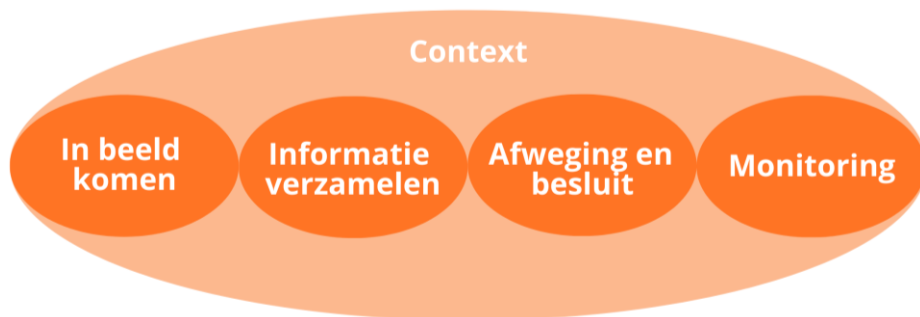
## ➔ Introductie gemeentelijk beoordelingsproces jobcoaching

- De wijze waarop er tot inzet van PO jobcoaching voor cliënten wordt gekomen (beoordeling) door gemeenten kan verschillen
  - Gemeenten kregen en namen, conform het beleid van decentralisatie, de ruimte om eigen invulling te geven aan beleid en uitvoering
- Deze verschillen zouden volgens Inspectie SZW ten koste kunnen gaan van o.a. duurzame arbeidsparticipatie
- Redenen om in wetswijziging 'Breed Offensief' het aanspraakrecht van cliënten en werkgevers op begeleiding te versterken en een zorgvuldige beoordeling te borgen



## ➔ Introductie gemeentelijk beoordelingsproces jobcoaching

- ZINZIZ heeft in opdracht van SBCM een verkennende inventarisatie uitgevoerd
  - Naar de (variatie in) gemeentelijke aanpakken, hoe de professionals, werkgevers en werk(zoek)enden dat ervaren, en mogelijke verbeterpunten hierin



*Een interne jobcoach is werkzaam bij de gemeente en een externe jobcoach is werkzaam bij een jobcoachorganisatie*

EENS



ONEENS

*De jobcoach begeleidt de werknemer in alles wat maar van invloed is op de arbeidsprestatie (bv. helpen verhuizen)*

EENS



ONEENS

# ➔ Gemeentelijk beoordelingsproces Jobcoaching

Gemeenten blijken voor hun beoordeling en de onderbouwing van de inzet van PO jobcoaching o.a. te verschillen in:

- Begrippen die gehanteerd worden en definities daarvan
  - Onder deelnemers aan dit vooronderzoek was regelmatig sprake van begrippenonduidelijkheid. Bijvoorbeeld over wat wel en niet onder jobcoaching wordt verstaan en wat onder 'interne' of 'externe' jobcoaching valt
- Wie bij de beoordeling binnen de gemeente betrokken zijn
  - Zoals wel of geen account- of klantmanagers, arbeidsdeskundigen en interne jobcoaches

*Je kunt na 1 gesprek prima inschatten of iemand jobcoaching nodig heeft*

EENS



ONEENS

*Een registratie in het Doelgroepregister is al genoeg informatie om te bepalen of iemand jobcoaching toegewezen krijgt of niet*

EENS



ONEENS



# ➔ Gemeentelijk beoordelingsproces Jobcoaching

Gemeenten blijken voor hun beoordeling en de onderbouwing van de inzet van PO jobcoaching o.a. te verschillen in:

- De eisen die zij hanteren en de thema's of leefgebieden die zij laten meewegen in de beoordeling
  - Zo kan de gebruikte informatie bij de ene gemeente uit enkel de loonwaardemeting bestaan en bij andere uit (drieluik)gesprekken en het beschouwen van de werkervaring van de cliënt als informatiebronnen

*Professionals moeten allemaal op eenzelfde manier beoordelen  
of iemand jobcoaching toegewezen krijgt of niet*

EENS



ONEENS

*Professionals hebben genoeg vakmanschap om zonder  
hulpmiddelen te kunnen beoordelen*

EENS



ONEENS

# → Gemeentelijk beoordelingsproces Jobcoaching

Gemeenten blijken voor hun beoordeling en de onderbouwing van de inzet van PO jobcoaching o.a. te verschillen in:

- De hulpmiddelen, bronnen en wetenschappelijke kennis die zij hierbij gebruiken
  - Weinig gemeenten gebruiken het UWV-protocol of de NVvA Leidraad Jobcoach als hulpmiddel. Vaker worden eigen ontwikkelde formulieren gebruikt, of baseren professionals de beoordeling op professionele inschatting. Er werd in het geheel weinig gerefereerd aan het gebruik van wetenschappelijke inzichten of onderbouwing

Ook geven professionals aan een professionaliseringsbehoefte te hebben:

- Zij willen hun deskundigheid rondom de beoordeling vergroten
- Meer kennis over de doelgroep ontwikkelen, en
- Meer methodische handvatten om cliënten op een gelijke manier te kunnen beoordelen



# Gemeentelijk beoordelingsproces Jobcoaching

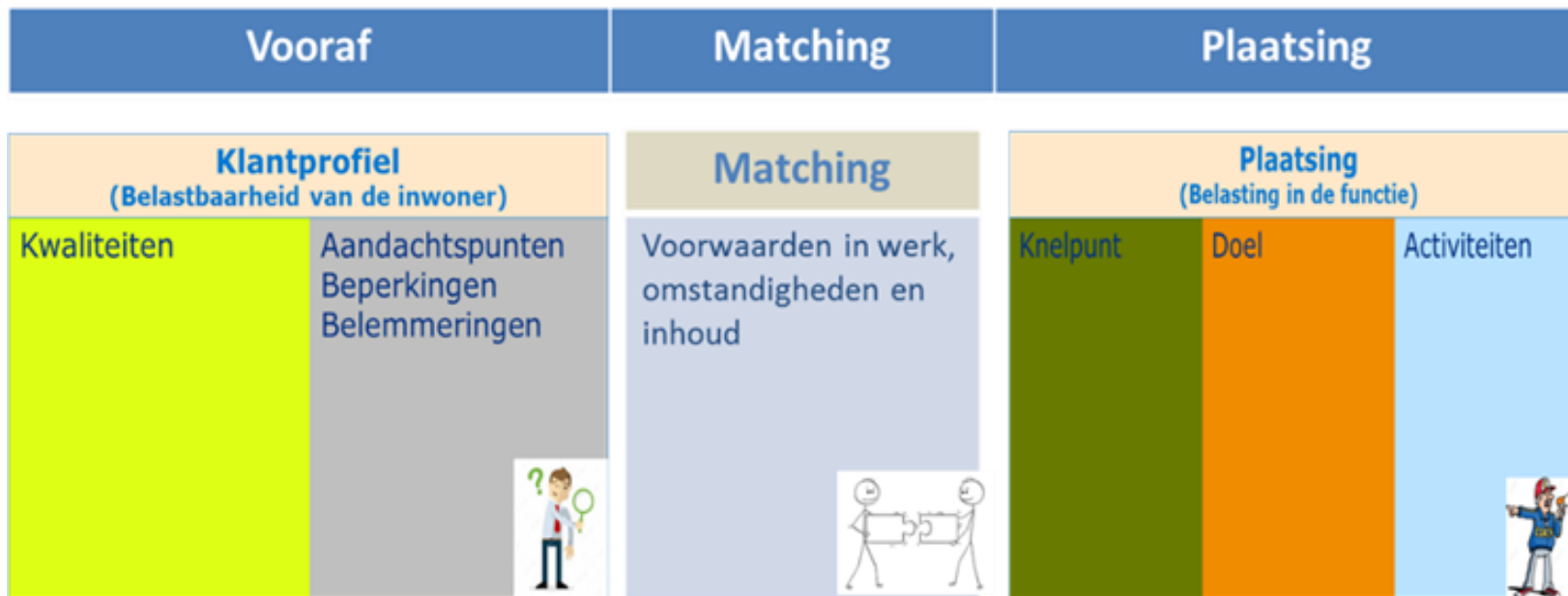
<b>Behoeften professionals</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ HARRIE niet onder 'interne jobcoaching'-regeling van UWV</li><li>➤ Begrippenduidelijkheid</li><li>➤ Methodisch handelen</li><li>➤ Meer kennis van doelgroep</li><li>➤ Meer kennis over bestaande hulpmiddelen en methoden</li><li>➤ Meer harmonisering van aanpak en kennis om ondersteuningsbehoefte van cliënten op gelijke manier te beoordelen</li><li>➤ Gemeentelijke beleidsvrijheid zodat maatwerk geborgd kan blijven</li></ul>	<b>Behoeften cliëntvertegenwoordiging</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ HARRIE niet onder 'interne jobcoaching'-regeling van UWV</li><li>➤ Begrippenduidelijkheid</li><li>➤ Transparantie gemeentelijke beoordeling</li><li>➤ Methodisch handelen beoordelingsproces</li><li>➤ Harmonisering van werkwijze gemeenten</li></ul>
<b>Behoeften werkgevers</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Meer kennis van doelgroep</li><li>➤ Begrippenduidelijkheid</li><li>➤ Transparantie gemeentelijke beoordeling</li><li>➤ Methodisch handelen beoordelingsproces</li><li>➤ Harmonisering van werkwijze gemeenten</li></ul>	<b>Behoeften beleidsadviseurs gemeenten</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Begrippenduidelijkheid</li><li>➤ Methodisch handelen</li><li>➤ Gemeentelijke beleidsvrijheid zodat maatwerk geborgd kan blijven</li></ul>
<b>Behoeften jobcoaches</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Begrippenduidelijkheid</li><li>➤ Duidelijkheid over rolverdeling</li><li>➤ HARRIE niet onder 'interne jobcoaching'-regeling van UWV</li><li>➤ Meer kennis van doelgroep</li><li>➤ Transparantie gemeentelijke beoordeling</li><li>➤ Methodisch handelen beoordelingsproces</li><li>➤ Harmonisering van werkwijze gemeenten</li></ul>	<b>Behoeften landelijke overheid</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Regionale harmonisering werkwijzen</li><li>➤ Maatwerk bieden</li><li>➤ Verantwoordelijkheid re-integratie mensen met beperking bij gemeenten</li></ul>

→ Welke overeenkomst(en) hebben de inwoners die in het DGR staan?

# Arbeidsvermogen!

(of deze kunnen ontwikkelen)

# → Duurzaam plaatsen in een notendop





# Klantprofiel – Cliëntanalyse - Belastbaarheidsprofiel

## Kwaliteiten

- **MBO niveau 3 administratie**
- **Ervaring (1 jaar crediteuren adm., 2 jaar financiële adm. + 6 tal werkervaringsplekken)**
- **Zeer plichtsgetrouw en loyaal**
- **Vriendelijke, verzorgde jongen**
- **Harde werker**
- **Accurate werker**
- **Sociaal vaardig**
- **Bereid om ook minder leuke taken op zich te nemen**
- **Doorzetter**
- **Kent z'n beperkingen**
- **Gemiddeld intelligent**
- **Gemotiveerd**
- **Kan zich prima verwoorden**
- **Is coachbaar**

## Aandachtspunten

- **Langere inwerktijd (denken enigszins vertraagd-meer tijd nodig om info te verwerken)**
- **Geen veelvuldige deadlines/productiepieken**
- **Voorspelbare werksituatie**
- **Beperkt op langdurig schrijven**
- **Na ¾ uur even ontspannen, max 32 u/w**
- **Concentratieprobleem en prikkelgevoelig**
- **Heeft hulp in de huishouding nodig**
- **Overschat zichzelf en kan betweterig overkomen**
- **Kan niet altijd zijn grenzen aangeven**
- **Beperkt op lang lopen en staan**
- **Beperkte reisafstand**
- **Communicatie soms ongenueanceerd**
- **Een aanspreekpunt**



# → Soorten begeleiding (3-Stappenplan)



Onderbouwing begeleidingsnoodzaak		
AARD	DUUR	MATE / INTENSITEIT
Persoonlijk	Kortdurend	Licht
Functioneel	Langdurig	Matig
	Voortdurend	Intensief
	Intermitterend	Permanent toezicht

# → Aard van de begeleiding (soort begeleiding)

## A. Persoonlijke begeleiding

### Begeleiding die op de werknemer is gericht.

- het vergroten van het zelfvertrouwen
  - het versterken van de sociale vaardigheden
  - het vergroten van zelfinzicht
  - werken aan zelfverzorging, presentatie
  - omgaan met regels en gezagsverhouding en het nakomen van afspraken;
  - omgaan met kritiek, feedback
  - instrueren van directe collega's of leidinggevende van de klant
- 
- Weinig werkervaring
  - Onzekere werknemer
  - Gedragsproblemen

## B. Functionele begeleiding

### Begeleiding die gericht is op het uitvoeren van een taak of functie (training on the Job)

- mondelinge instructie
  - schriftelijke instructie
  - instructie met pictogrammen of afbeeldingen
  - voordoen, nadoen, instructiefilm;
  - meewerken van de jobcoach
- 
- Moeilijk leren werknemer
  - Anders lerende werknemer

# → Afsluiting

Bedankt allemaal voor jullie aanwezigheid en input!

Wil je graag met één van ons in contact komen? Stuur dan een mail via:

- Hilde van Ravenswaaij – [hilde@zinziz.nl](mailto:hilde@zinziz.nl)
- Anner Bindels – [anner@zinziz.nl](mailto:anner@zinziz.nl)
- Theo van Vuuren – [theo.vanvuuren@uwv.nl](mailto:theo.vanvuuren@uwv.nl)

 [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