

# ➔ Aan de slag met jobcoaching: welke keuzes kun je maken?

Hilde van Ravenswaaij – Onderzoeker en Trainer bij ZINZIZ  
Mieke Tennekes-Agema – Beleidsmedewerker Sociaal Domein gem. Zwartewaterland

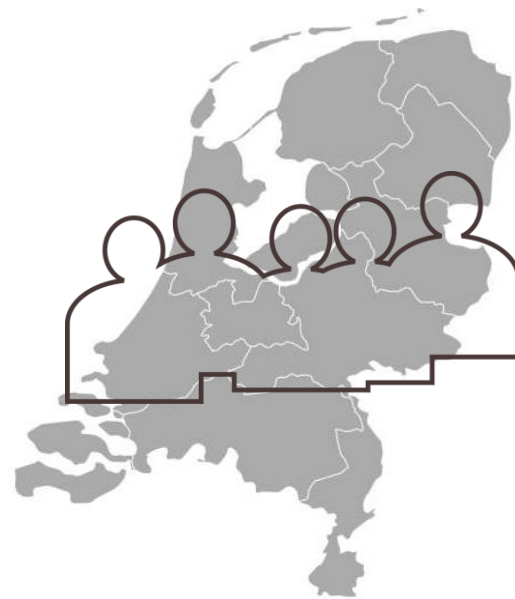


Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



## ➔ Even kort kennismaken...

- Waar kom je vandaan?
- Werk jij als jobcoach?
- Werk jij als klantmanager/consulent?
- Werk jij als arbeidsdeskundige?
- Werk jij als beleidsmedewerker of –adviseur?
- Werk jij als manager?





## ➔ Vandaag

- Inloop en kennismaking
- Onderzoek Beoordelingsproces jobcoaching (2022)
- Onderzoek Professioneel afwegingskader (2021)
- Praktijkverhaal gemeente Zwartewaterland & Arbeidsmarktregio Zwolle
- Handreiking Aan de slag met jobcoaching (2024)
- Afsluiting



## ➔ 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



## ➔ 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



*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
- Wie bij de beoordeling binnen de gemeente betrokken zijn

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

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

*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

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

# → Professioneel afwegingskader

ZINZIZ heeft, in samenwerking met Panteia en Muzus en in opdracht van UWV, SAM, NVvA, OVAL, Noloc, Divosa en Cedris/SBCM een uitgebreid onderzoek uitgevoerd

Aanleiding: veel (complexe) beslissingen in sociaal domein, zonder gedeeld afwegingskader



Verdiepende **literatuurstudie**



**Groepsinterviews** met professionals



Customer journey **workshops**



Gewogen in Gesprek



**Denktanks** met managers, werkgevers en klanten



Participatieve **observaties** bij professionals



Digitale **enquête** met persona's onder brede groep professionals

# ➔ Professioneel afwegingskader

- In een enkel gesprek worden zo maar tientallen afwegingen gemaakt
- Afwegingskader is uiterst complex
- Meer dan 40 factoren kunnen van invloed zijn
- Afwegingen worden in een split second en onbewust gemaakt
- Lastig om op 1 afweging te reflecteren, maar een afweging 'afpellen'
  - Leidt tot nieuwe inzichten
  - Helpt reflecteren op eigen handelen
  - Leidt tot professionalisering en
  - Vergroot het bewustzijn van het afwegingsproces

# ➔ Professioneel afwegingskader

- Verschillende beroepsgroepen maken op dezelfde manier afwegingen en factoren zijn vergelijkbaar
- Verschillen zijn afhankelijk van leeftijd, werkervaring en organisatie
- Professionals wegen veel klantgerelateerde factoren mee, maar klanten voelen dit niet altijd
  - Redenering volgen en keuze begrijpen is lastig voor klant
  - Behoefte om meer meegenomen te worden in afwegingsproces
  - Impact van keuzes bespreken

# → Professioneel afwegingskader

- Wat is dan handig om die complexe afwegingen grijpbaar te maken?
  - Recht doen aan deze complexiteit
  - Professional ondersteunen in (zelf)reflectie
  - Gesprekstechnieken om om te gaan met weerstand en lastige vragen
  - Transparant, tijdig en zorgvuldig afwegingen beargumenteren
  - Multidisciplinair en binnen eigen discipline ruimte en kans op reflectie

Laat **OMA** thuis



OPINIES  
MENINGEN  
ADVIEZEN

Wees een **OEN**



OPEN  
EERLIJK  
NIEUWSGIERIG

Smeer **NIVEA**



NIET  
INVULLEN  
VOOR  
EEN  
ANDER

Maak je **DIK**



DENK  
IN  
KWALITEITEN

Denk aan **ANNA**



ALLES  
NAVragen  
NIETS  
AANNEMEN

Gebruik **LSD**



LUISTERN  
SAMENVATTEN  
DOORVRAGEN



# ➔ Zwartewaterland / Arbeidsmarktregio Zwolle

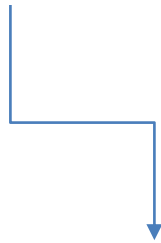




# → Harmonisatie jobcoaching

Harmonisatie(proces) jobcoaching

Opgave én wens: meer eenduidige werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en borgen van de kwaliteit van dienstverlening.



Harmonisatie van re-integratie instrumenten, waaronder jobcoaching.

# → Harmonisatie jobcoaching





# Harmonisatie jobcoaching

## Wettelijke kaders

### Participatiewet

- 'Iedereen doet mee', ook mensen met een beperking.  
Jobcoaching als ondersteunende voorziening.

### Wet SUWI

- Wijziging Suwi-regelgeving per 01-01-2021: In alle arbeidsmarktregio's tenminste hetzelfde basispakket aan dienstverlening voor werkgevers. Tevens meer harmonisatie en transparantie over de inzet van regionale instrumenten en processen.

### Wet Uitvoeren Breed Offensief

- Brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Meer waarborgen in de wet, gericht op passende ondersteuning. Ondersteuningsaanbod uitwerken in re-integratieverordening per 01-07-2023. Harmonisatie van instrumenten op niveau van de arbeidsmarkt.

# → Harmonisatie jobcoaching

Welke processtappen hebben we gezet?

- Werkgroep harmonisatie opgericht (4 gemeenten, UWV)
- Brede uitvraag onder beleid en uitvoering (WSP/gemeentelijke consultants)
- Prioritering aangebracht in harmonisatie instrumenten (gestart met preferent proces LKS en jobcoaching)
- Samenwerking gezocht met arbeidsmarktregio Midden-Gelderland voor kennisdeling
- Uitvoeringsafspraken jobcoaching beschreven, incl. rapportageformats. Continue toetsing in regio-overleg en bij gemeentelijke uitvoeringsprofessionals



# → Harmonisatie jobcoaching

- Jobcoaching/persoonlijke ondersteuning uitgewerkt in regionale geharmoniseerde verordening
- Besluitvorming regionaal: ambtelijk en bestuurlijk
- Implementatie geharmoniseerde werkwijze jobcoaching
- Aanpassing gemeentelijke werkprocessen
- Expertise vergroten t.a.v. beoordelingsproces jobcoaching (o.a. begeleidingsnoodzaak vaststellen): training en kennisdeling.
- Implementatie Dennis en Eva (volgt nog)
- Monitoring en evaluatie



# → Harmonisatie jobcoaching

Belangrijke vragen tijdens het harmonisatieproces:

- 1) Waarover zijn we het met elkaar eens?
- 2) Waarover nog niet?
- 3) Wat is er voor nodig om consensus te bereiken?
- 4) Wat is ieders bijdrage? (lokaal, regionaal)
- 5) Zijn de eventuele verschillen voor iedereen transparant? En hoe gaan we hiermee om richting werkgevers/werknemers?



# → (Beleids)keuzes jobcoaching

Er zijn afwegingen gemaakt omtrent:

- Doelgroep en *begeleidingsnoodzaak*
- Eisen aan de dienstbetrekking: arbeidsovereenkomst > 6 maanden > 12 uur p/w
- Begeleidingsregimes: licht, midden, hoog
- Vergoeding: -aansluiten bij normbedragen interne jobcoaching UWV.
  - hanteren van het max. uurtarief UWV dat geldt voor externe jobcoaching
  - hanteren van een vaste vergoeding voor inzet jobcoaching bij proefplaatsing
  - vaste vergoeding voor interne werkbegeleiding (naar rato omvang d.v.b.)
  - hanteren van plafondbedragen
- Duur: maximaal 3 jaar, tenzij
- Kwaliteitseisen: zowel bij interne als externe jobcoaching
- Uniformering administratief proces (gedeeltelijk)

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

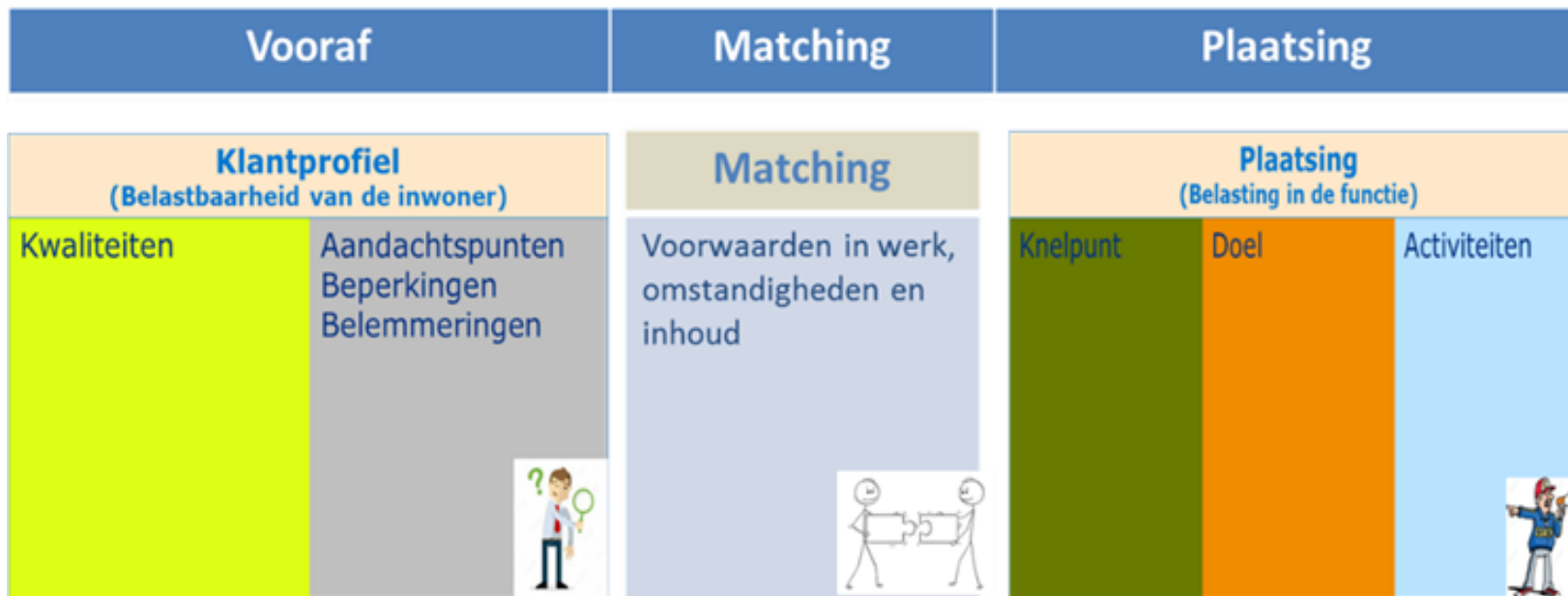
EENS



ONEENS



# → Duurzaam plaatsen in een notendop



# → Begeleidingsnoodzaak vaststellen

3-stappenplan:



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

# → Uitdagingen harmonisatie

Het uitgangspunt is een balans te vinden tussen enerzijds een eenduidige werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en anderzijds lokale beleidsvrijheid.

- ‘Couleur locale’ kan leiden tot verschil in uitvoering. Bv. inzet op specifieke doelgroepen of juist een brede doelgroep.
- Financiële mogelijkheden verschillen per gemeente.
- Jobcoaching kan een preventieve inzet kennen. De effecten van preventie zijn (op korte termijn) moeilijk te meten.
- Wat is een reële verhouding tussen kosten en baten van jobcoaching?:  
Hoe zijn de kosten opgebouwd en hoe meten we de baten?
- Doelmatigheid versus rechtmatigheid
- Harmonisatie (jobcoaching) kost tijd. Vereist veel samenwerking.



## ➔ Wat gaat goed / kansen harmonisatie

- (Gezamenlijke) doelen zijn helder
- Intensievere samenwerking in de arbeidsmarktregio op verschillende niveaus
- Meer kennisdeling en lerende cultuur
- Betere dienstverlening richting werkgevers en werkzoekenden
- Harmonisatieopgave staat op de agenda en wordt proactief vormgegeven
- Meer verbinding tussen regionaal en lokaal beleid

### Tip:

Zorg voor een duidelijke opdrachtformulering en besteed veel aandacht aan de eerste stappen in het harmonisatietraject. Betrek ervaringsdeskundigen en uitvoeringsprofessionals.

# → Aan de slag met jobcoaching

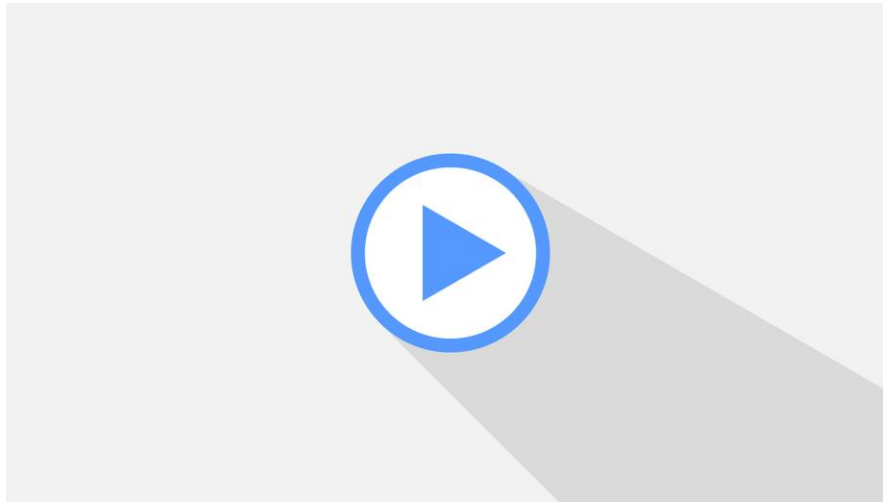
De handreiking 'Aan de slag met jobcoaching' van de Programmaraad is vernieuwd!



# → Wat ga jij doen?

Wat neem je mee na vandaag? Wat ga jij (anders) doen?

Aan de slag met jobcoaching!



# → Bedankt!

Bedankt allemaal voor jullie aanwezigheid en input!

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

- Mieke Tennekes-Agema - [m.tennekes@zwartewaterland.nl](mailto:m.tennekes@zwartewaterland.nl)
- Hilde van Ravenswaaij – [hilde@zinziz.nl](mailto:hilde@zinziz.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