



Jobcoach **xxl**

Over coaching en begeleiding op stage- en werkplek.
Een handleiding voor beleidmakers, uitvoerders,
werkgevers en stagiaires/werknemers.

Wil Verlaan
April 2011

Colofon

Kennis- en Innovatiecentrum CrossOver
Schouwstede 1a
3431 JA Nieuwegein
030-6035424

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
1.1. Inleiding	
1.2. Leeswijze	
2. De wet: het instrument jobcoaching	9
2.1. Definitie	
2.2. De verschillende regelingen	
2.3. Recente ontwikkelingen	
3. De markt: aanbod van jobcoaching	23
3.1. Diversiteit in aanbod	
3.2. Taakopvatting: van s naar xxl	
3.3. Kwaliteits- en opleidingseisen	
4. Voor de jongere:	29
De vraag: is een jobcoach -voor mij- zinvol?	
4.1. Het vaststellen van de noodzaak	
4.2. De keuze voor een jobcoach	
4.3. Het voeren van de regie	
4.4. Een coachingsplan	
4.5. Alle stappen op een rij	
5. Voor de werkgever:	38
De praktijk: wat betekent een jobcoach voor werkgever en werkomgeving?	
5.1. De positie van de werkgever	
5.2. Wat mag/kan een werkgever vragen	
5.3. Begeleiding van de werkvloer	
5.4. Twee kapiteins op het schip?	
6. Aanbevelingen	42
7. Taken van de jobcoach	44
8. Uitgebreide literatuurlijst: van Supported Employment tot loopbaanbegeleiding	49
9. Afkortingenlijst	52
10. Verklarende woordenlijst	54

1. INLEIDING

1.1 Inleiding

Begeleiding bij het vinden van werk na een opleiding of bij werkloosheid is een ingeburgerd fenomeen. Het oude arbeidsbureau, het recente werkplein, het wordt door vrijwel iedere werkzoekende gevonden. Al was het maar omdat inschrijving aldaar een voorwaarde is voor een - overbruggende- uitkering.

Vroeger speelden maatschappelijke organisaties als kerk en caritas soms een rol bij het vinden van werk. Ook gemeenten hebben door de jaren heen deze taak in meer of mindere mate uitgevoerd. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, om welke reden dan ook, begint de ondersteuning en begeleiding door de overheid vanaf de jaren 60 van de vorige eeuw vorm te krijgen. Het wordt mogelijk, met een indicatie, toegang te krijgen tot de sociale werkvoorziening. Eind jaren 80 en later wordt de begeleiding meer gericht op de individuele mogelijkheden en komt de beweging 'van binnen naar buiten' in de Wsw op gang. Tegelijkertijd zien we die beweging van individuele participatie ook op andere leefgebieden als wonen en zorg. Aan begrippen als 'onbemiddelbaar' en 'fase 4' wordt langzaam geduwd en getrokken. Begin 1990 verschijnt een eerste evaluatie van een nieuwe methode: "Hoezo onbemiddelbaar: evaluatie van een nieuwe methode van arbeidsbemiddeling voor moeilijk plaatsbare werklozen"¹. Het uitgangspunt is integrale trajectbegeleiding, de schrijvers noemen het de maatwerkmethode. Aspecten daarvan zien we in de loop van de jaren negentig terug als de methode 'supported employment' vanuit Amerika naar Nederland wordt gebracht². Met de introductie van 'Begeleid Werken' in de Wet sociale werkvoorziening wordt in januari 1998 de 'jobcoach' geïntroduceerd. Vanaf 1 juli van dat zelfde jaar biedt de toenmalige Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten de mogelijkheid om een vergelijkbare voorziening, persoonlijke ondersteuning, in te zetten bij begeleiding op de werkplek. De markt benut de mogelijkheden om dit nieuwe product aan te bieden. In korte tijd is jobcoaching 'booming business'. Daarmee begint ook de discussie over kwaliteit en probeert de markt zelf te reguleren met een brancheorganisatie en keurmerken. Er worden nieuwe methodieken ontwikkeld. Zorgaanbieders die al begeleiding op andere levensgebieden verlenen, verbreden hun aanbod met jobcoaching. Re-integratie- en trajectbureaus gaan ook coaching op de werkplek aanbieden en veel bedrijven die voor de gemeenten de Wsw uitvoeren, voorzien in de begeleidingsbehoefte van de eigen geïndiceerden op een begeleid-werkplek. Er komt aanvullende regelgeving over kwaliteitscriteria en aanbesteding. Jobcoaching blijkt een bruikbaar instrument te zijn om mensen met een beperking aan het werk te helpen en te houden³.

Als zichtbaar wordt dat meer mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk kunnen en komen, vindt in de wet- en regelgeving een paradigmawisseling plaats. Niet langer is het verstrekken van een uitkering het uitgangspunt, maar het aanbod van arbeidsondersteuning. Inkomenscompensatie tijdens een ingezet traject en bij verminderde arbeidsproductiviteit blijft mogelijk, maar wordt afhankelijk van getoonde inzet. De nieuwe Wet Wajong (Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten) en de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) zijn daar duidelijke voorbeelden van. Nu steeds meer jongeren de gang naar de arbeidsmarkt (moeten) maken, wordt de jobcoach-voorziening een belangrijk instrument in het traject. Niet alleen het succes van een plaatsing, maar ook het behoud van werk vraagt om professionele en kwalitatief uitstekende ondersteuning.

¹ H. van der Berg e.a., zie ook onder 5. literatuurlijst

² Coenen, Coenen-Hangraaf e.a. Begeleid Werken: theorie en methodiek van een individuele vraaggerichte benadering.

³ Evaluatie jobcoaching, APE 2008 in opdracht van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voor beleidsmakers in het brede werkveld van onderwijs, zorg en arbeidsparticipatie is het van belang kennis te nemen van de ontwikkelingen van coaching en begeleiding van jongeren met een beperking. Welke actoren bewegen zich in het traject van leerling/stagiair naar werknemer? Waar moet bij nieuwe wetgeving rekening mee worden gehouden? Welke mogelijkheden hebben uitvoerders om plaatsingen succesvol te laten zijn en duurzaam? Zijn ziektespecifieke kenmerken van invloed op de mate en vorm van jobcoaching?

Voor jongeren en hun ouders is het belangrijk te weten welke positie zij innemen bij de inzet van een jobcoach en welke wensen en eisen zij daaraan mogen stellen. Waar vind je eigenlijk een jobcoach die voor jou het meest geschikt is? Vraagt jouw beperking om een specifieke methode en bij wie moet je dan zijn? Wat mag je eigenlijk van een jobcoach verwachten? En hoe houd je de regie over je traject?

Voor werkgevers is het van belang te weten wat de positie van de jobcoach is binnen hun bedrijf. Kan de werkgever aanspraak maken op ondersteuning bij zaken van personeelsbeleid? Kan de jobcoach worden ingezet om werkprocessen te begeleiden? Mag de werkgever kennis van de branche verwachten van de jobcoach?

Voor uitvoerders, van UWV en gemeente tot de trajectbegeleider en jobcoach, is het belangrijk de juiste regeling in te zetten om de ondersteuning en begeleiding van de jongere zo optimaal mogelijk te maken. Wie voert de regie over het traject? Wat mag de jongere van de opdrachtgever verwachten en wat van de dienstverlener? En wat mag de opdrachtgever vragen? Kan een regeling ook worden ingezet bij onbetaald werk, bij werkervaringsplaatsen, stages of bij vrijwilligerswerk? Wat mag wel gedeclareerd worden en wat niet?

Een handreiking

CrossOver ziet de veelheid aan wetten, regelingen en uitvoeringsregels. Wij kunnen de bomen en het bos goed uit elkaar houden, maar krijgen veel vragen van belanghebbenden die dat niet (meer) kunnen. Aan de hand van ervaringen van beleidsmakers, uitvoerders, dienstverleners, jongeren met een beperking en hun ouders hebben we inzicht gekregen in de dagelijkse praktijk; de knelpunten, maar ook de kansen en mogelijkheden die dat oplevert. Genoeg om een handreiking te schrijven waarin we voor een zo breed mogelijk publiek inzicht geven in de voorziening 'jobcoach'.

De wereld van sociale zekerheid is altijd in beweging. Als het niet is door beleidswijzigingen bij nieuwe kabinetten, is het wel door verbetering van wetgeving, jurisprudentie of decentralisatie van de uitvoering van wetten en regelingen. Een handreiking behoeft dan ook bijstelling. Kenniscentrum CrossOver zal regelmatig een update van deze handreiking plaatsen op haar website.

Namens CrossOver

Wil Verlaan
auteur

1.2 Leeswijzer

In deze handleiding spreken we verschillende groepen aan. Hoofdstuk 2 en 3 zijn voornamelijk bedoeld voor de wetgever, de beleidsmaker en de uitvoerder. Hoofdstuk 4 richt zich tot de jongere en zijn ouders. Hoofdstuk 5 is bedoeld voor de werkgever.

Digitaal zullen de verschillende hoofdstukken als zelfstandig document worden aangereikt. Om samenhang in (de uitvoering van) wet- en regelgeving te bevorderen brengen we de handleiding ook als een geheel uit. Het is zinvol als beleidsmakers weten wat belangrijk is voor de jongere zelf en wat de positie is van de werkgever. Het is voor (ouders van) jongeren nuttig meer te weten over de bedoeling van wetgeving en hun aanspraken daarop. Het is voor werkgevers belangrijk de achtergronden van wetgeving en uitvoering te leren kennen.

Hoofdstuk 2 beschrijft het instrument jobcoaching vanuit de wet: wat is het en waar kan het worden ingezet? We geven een overzicht van de wetten en regelingen, die de voorziening jobcoaching verstrekken. Elke wet en elke uitvoeringsregeling geeft een eigen inhoud aan jobcoaching. We beschrijven de verschillen en benoemen de leemtes. We geven voorbeelden van de discrepantie tussen de bedoeling van de wetgever en de uiteindelijke toepassing van de regels. We noemen ook de experimenten, die in de nabije toekomst wellicht in regelgeving zullen worden opgenomen. Niet alleen door nieuwe regelingen als Wet Wajong en WIJ neemt de inzet van begeleiding en coaching toe, ook in het regeerakkoord neemt begeleiding naar werk een prominente plek in. We kijken naar de recente ontwikkelingen en wagen ons voorzichtig aan een vooruitblik over de plaats van jobcoaching in nieuwe wetgeving.

In hoofdstuk 3 geven we het aanbod van jobcoaching weer. In de praktijk zijn niet alleen verschillende methodieken ontwikkeld, ook de breedte van het aanbod is divers. De ene jobcoach levert een ander product dan de andere. Sommige jobcoaches houden zich strikt aan de declarabele taken, anderen breiden hun begeleiding uit naar andere levensgebieden. Soms is jobcoaching sterk werkgerelateerd en soms zitten er zorgcomponenten in. Van small naar extra large, zo zullen we het beschrijven. We staan stil bij de eisen die de opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever) aan kwaliteit en opleiding van de jobcoach stelt en hoe de branche daar zelf actief in is.

In hoofdstuk 4 komt de vraag van de jongere aan de orde. Kan de jongere zelf bepalen of hij een jobcoach nodig heeft, door wie kan hij zich in dit denkproces laten begeleiden? Kan hij zelf een jobcoach vragen en kan hij van jobcoach wisselen? Welke inspanningen mag hij van de jobcoach verwachten? Is zijn wens leidend? Vragen die nu nog te weinig gesteld worden, veel jongeren 'hebben' een jobcoach, maar hebben geen idee welke rechten en plichten ze daarbij hebben, welke sturing zij zelf kunnen geven. En als er al een handelingsplan aan het jobcoachen ten grondslag ligt, hebben veel jongere daar niet altijd een bijdrage aan kunnen leveren, soms zelfs geen weet van. In dit hoofdstuk geven we in enkele stappen aan hoe de jongere, net zoals bij een onderwijsplan en een zorgplan, mede inhoud kan geven aan zijn coachingsplan.

In hoofdstuk 5 kijken we naar de coachingsplek: de werkplek in de organisatie. Heeft de werkgever invloed op het coachingsproces? Kan hij wensen inbrengen of zelfs eisen en voorwaarden stellen. Wordt er rekening gehouden met branchegebonden activiteiten, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden door de jobcoach. Soms is een werkgever enthousiast, maar blijkt later dat de collegiale omgeving niet zit te wachten op iemand die van hen extra inspanning vraagt, maar wel hetzelfde loon ontvangt. Op welke wijze kan de werkgever daarmee omgaan en wat mag hij aan inspanningen verwachten van de jobcoach.

Bijlagen

In de handleiding worden aanbevelingen gedaan om regelingen en het gebruik van jobcoaching te verbeteren. We zetten alle aanbevelingen en adviezen uit de handleiding nog eens op een rij.

Diverse organisaties en onderzoekers beschrijven verschillende taken voor jobcoaches. UWV en brancheorganisaties doen dat, TNO en APE als onderzoekers en de beroepsvereniging van jobcoaches stelt weer andere eisen en voorwaarden aan taakopvatting en taakomvang. Als bijlage geven we een overzicht van deze verschillende visies over taken van een jobcoach.

Voor de nieuwsgierigen is er dan nog een uitgebreide literatuurlijst.

De sociale zekerheid staat bol van de afkortingen. Het zou lastig leesbaar zijn om telkens de volledige benamingen van wetten en regelingen te gebruiken. Een afkortingenlijst en een verklarende woordenlijst vormen het sluitstuk van deze handreiking.

2. DE WET: HET INSTRUMENT JOBCOACHING

2.1 Definitie

We spreken over 'jobcoach en jobcoaching' alsof het geaccepteerde begrippen zijn. En toch is de term in wetgeving vrijwel niet terug te vinden. Voor professionals en belanghebbenden is het dan ook niet eenvoudig om informatie over het recht op jobcoaching te krijgen of een aanvraag te doen. Men moet gedegen ingevoerd zijn in de verschillende 'synoniemen' om het instrument in te zetten en effectief te gebruiken. In wetten en regelingen worden verschillende benamingen gebruikt voor het fenomeen jobcoach. Een werknemersverzekering als WIA en een sociale voorziening als de Wet Wajong noemen het 'persoonlijke ondersteuning'. Bij arbeidsmatige dagbesteding wordt het 'begeleiding' genoemd en in de Wet sociale werkvoorziening 'begeleid werken'. In de Wet Investeren in Jongeren (WIJ) wordt het als onderdeel van een werkleeraanbod benoemd: "ondersteuning bij arbeidsinschakeling". Bij gemeentelijke verordening kan een andere term worden gebruikt voor 'ondersteuning'. 431 Nederlandse gemeenten hebben (nog) geen gezamenlijke term gevonden. Bij activiteiten in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter worden benamingen gebruikt als 'loopbaanbegeleiding' en 'casemanager', ook als het gaat om jobcoachtaken. Bij stages spreekt men meestal over 'stagecoach', die bredere taken kent dan de stagebegeleider. In de WMO spreekt men van 'ondersteuning bij participatie' en in diverse uitvoeringsregelingen wordt het teruggevonden onder taken die een life-coach doet. Het UWV, uitvoerder van WIA en Wet Wajong maakt in de eigen beleidsregels als enige de vertaalslag van 'persoonlijke ondersteuning' naar 'jobcoaching'. Het is vreemd dat een vrijwel eenduidige voorziening zoveel verschillende benamingen meekrijgt.

In deze handreiking wordt met 'jobcoaching' bedoeld, het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Het gaat daarbij om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren⁴.

De beperking in relatie tot de functie bepaalt de inhoud en de omvang van de coaching. Bij laagopgeleiden met een verstandelijke beperking, leerproblemen of gedrags- en communicatieproblemen kan het aanleren van werknemersvaardigheden onderdeel vormen van het coachingstraject: hoe gedraag je je tegenover leidinggevenden en collega's. Kom je op tijd en wat is gepaste kleding en taalgebruik. Daarnaast is extra ondersteuning bij het aanleren van de werkzaamheden vaak onderdeel van de coaching bij deze doelgroep. De jobcoach kan op de werkplek handelingen voordoen en instructies geven. Meestal gaat het om werknemers met een verstandelijke beperking, moeilijk lerenden en mensen met gedrags- en communicatieproblemen.

Bij jobcoaching van beter opgeleide werknemers zullen de basale werknemersvaardigheden minder aan de orde komen. Vaktechnisch gezien is er geen behoefte aan het aanleren van handelingen, de werknemer beheerst die ongetwijfeld beter dan de jobcoach. In die gevallen gaat het vrijwel altijd om inrichting van het werk en organisatie daarvan. Er wordt gecoacht op energetische problematiek: hoe verdeel ik het werk zo, dat ik aan het eind van de werkdag nog vooruit kan. Heeft de werkplek aanpassing nodig: leveren obstakels op de werkvloer problemen op voor de visueel gehandicapte werknemer en kan de rolstoelgebonden werknemer zijn werkplek bereiken. Is het nodig om mijn beperking met mijn werkgever en collega's te bespreken en hoe doe ik dat dan? In alle gevallen is het de taak van de jobcoach om een werkbaar situatie te creëren tussen de werknemer met een beperking en collega's en leidinggevenden in de directe werkomgeving.

⁴ Voor taakomschrijvingen van UWV, APE (Evaluatie jobcoaching 2008) en TNO (Routekaart naar werk 2010) zie bijlage Taken van een jobcoach

Jobcoaching wordt ingezet bij betaalde en onbetaalde arbeid, bij stages, proefplaatsingen, participatieplaatsen en vrijwilligerswerk. Deze handreiking gaat voornamelijk over jobcoaching bij betaald werk, maar we benoemen ook, waar nodig, de mogelijkheden bij onbetaald werk en andere vormen van participatie.

2.2 De verschillende regelingen

Het recht op jobcoaching bij betaald werk is in drie wetten verankerd:

- als persoonlijke ondersteuning in artikel 35 van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen en
- artikel 2.22 van de Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
- als begeleiding (begeleid werken) in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.

Daarnaast wordt voor begeleiding bij trajecten naar onbetaalde arbeid nogal eens een beroep gedaan op AWBZ-financiering. In dergelijke trajecten kan de afbakening tussen onbetaald - en betaald werk soms moeilijk onderscheiden worden.

Voor de schooljaren 2009-2010 en 2010-2011 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een project gestart om jobcoaching tijdens de stage van leerlingen met een beperking mogelijk te maken. Het UWV voert de regeling uit⁵. Na het project zal op grond van de uitkomsten besloten worden tot de wettelijke verankering van het recht op jobcoaching tijdens opleidingsstages.

Een inhoudelijk overzicht van de regelingen:

- **Persoonlijke ondersteuning/jobcoach WIA, artikel 35, loket UWV**
Lid 1 van dit artikel zegt dat het UWV aan de persoon met een structurele functionele beperking
 - die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten of
 - die scholing volgt of gaat volgen in het kader van inschakeling in het arbeidsproces of
 - die arbeid verricht of gaat verrichten op een proefplaatsvoorzieningen kan toekennen, die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijk arbeid te verrichten, een opleiding te volgen of op een proefplaats werkzaam te zijn. Lid 1 sluit werknemers in de zin van de Wsw uit, evenals zelfstandige ondernemers. In lid 2 van dit artikel wordt persoonlijke ondersteuning (PO) genoemd als voorziening die een compensatie vormt voor de beperkingen.

Een structurele functionele beperking

De wetgever heeft met artikel 35 WIA willen aangeven dat niet alleen WIA-gerechtigden gebruik kunnen maken van voorzieningen als de jobcoach. Het artikel geldt voor alle mensen met een structurele functionele beperking. Nu met de nieuwe Wet Wajong de persoonlijke ondersteuning voor jonggehandicapten daarin is geregeld, blijft artikel 35 WIA een toegang tot voorzieningen voor mensen uit andere regelingen (zoals WAO, WAZ, WW, WWB, WIJ, IOAW, IOAZ, WAMIL, ZW⁶) en mensen die geen uitkering hebben maar wel een structurele functionele beperking (bijvoorbeeld mensen die vanwege ziekte onder de Wet Verbetering Poortwachter vallen). Voor zelfstandigen heeft de wetgever een aparte regeling ingesteld, neergelegd in artikel 34a WIA. De begeleiding die daarin wordt geboden

⁵ Lees voor meer informatie De handleiding subsidieaanvraag voor een stagejobcoach op uwv.nl/zakelijk/re-integratiediensten/instrumenten-subsidies/stagejobcoach/index.aspx

⁶ Zie afkortingenlijst

beperkt zich tot gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard, kunnen van de voorzieningen geen gebruik maken.

Ook in tijd is de begeleiding voor zelfstandigen beperkt: alleen in het eerste jaar kan begeleiding vergoed worden. Begeleiding/jobcoaching voor een zelfstandige ondernemer kenmerkt zich immers tot het aanbrengen van structuur en organisatie van het werk in relatie tot de beperking. De zelfstandig ondernemer wordt geacht geen vaktechnische begeleiding te behoeven en na het op de rails krijgen van de onderneming zelfstandig te kunnen functioneren. Beginnend zelfstandigen die met een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) aan de slag gaan, worden geacht de begeleiding daarin onder te brengen.

Een werknemersvoorziening

Het UWV bepaalt de noodzaak en verstrekt de voorziening aan de werknemer. De wet en de daarbij behorende regels geven aan dat het hier gaat om een werknemersvoorziening. De werknemer vraagt aan. In de praktijk komt het voor dat de werkgever of een reïntegratiebureau namens de werknemer aanvraagt. Of dat school, gemeente of UWV de aanvraag voor een jobcoach adviseren. De keuze voor de aanvraag blijft echter bij de werknemer. Daarbij moet opgemerkt worden dat de werknemer een advies niet ongemotiveerd naast zich neer kan leggen. Als het niet aanvragen van een jobcoach de inschakeling in werk zou belemmeren, dan zou de werknemer daarmee zijn baan in gevaar kunnen brengen. Als de werknemer op deze wijze niet meewerkt aan re-integratie, dan kan dat hem een boete of maatregel opleveren, waarbij zijn eventuele inkomensvoorziening kan worden verminderd of ingetrokken.

De inhoud

Het Reïntegratiebesluit (Rb), dat regels stelt aan de uitvoering van artikelen 35 WIA en 2.22 Wet Wajong, geeft in artikel 18 aan dat het bij Persoonlijke Ondersteuning (PO) moet gaan om een individueel trainings- of inwerkprogramma en systematische begeleiding van de werknemer gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken. Zonder systematische begeleiding moet hij niet in staat worden geacht die taken te verrichten. De ondersteuning moet gegeven worden door een (medewerker van een) erkende rechtspersoon die tot doel heeft dienen als deze begeleiding te bieden. Artikel 18 Rb geeft de mogelijkheid de persoonlijke ondersteuning in te zetten in een natura-vorm (de jobcoach) of door middel van een vergoeding van de kosten van de jobcoach.

De PO-regeling van artikel 35 WIA en 2.22 Wet Wajong beperkt zich tot de ondersteuning op de werkplek. Het betreft niet de toeleiding naar werk. De PO wordt pas toegekend als er sprake is van een arbeidsovereenkomst (of proefplaatsovereenkomst). Het vinden van een werkplek hoort bij het traject náar werk. Dat kan onderdeel zijn van aanbestede trajecten, van een Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO) of als vervolg op stage, werkervaringsplaats, participatieplaats of proefplaats. In de praktijk zien we vaak dat degene die de jongere helpt bij het vinden van een baan ook degene is, die de begeleiding op de werkplek op zich neemt. Financieel zijn het echter gescheiden voorzieningen.

Persoonlijke ondersteuning moet niet alleen gericht zijn op het mogelijk maken van uitvoering van taken, maar ook op het behouden van de baan⁷. De werknemers hebben een baan naar burgerlijk recht. Ze vallen onder de CAO of de personeelsregeling van de reguliere werkgever. De werkgever is verantwoordelijk voor het inwerken en de begeleiding van zijn werknemers. Ingeval het een werknemer met een beperking betreft, wordt die verantwoordelijkheid deels gedelegeerd aan de jobcoach. Naast het ('gewone') inwerken door de leidinggevende en de ondersteuning van collega's, heeft de jobcoach een taak bij:

- het onder de knie krijgen van handelingen, structuur en vaardigheden,
- het voorkomen of verhelpen van verstoringen in de arbeidssituatie,
- begeleiding van de werknemer in het contact met werkgever, leidinggevende en collega's,
- het coördineren van werkafspraken tussen werknemer en werkgever.⁸

⁷ Protocol Jobcoach, Preambule

⁸ naar Aarts, van Hout, Thijs en Visscher in de Evaluatie jobcoach, APE 2008

De uitvoering door het UWV

Het UWV heeft de 'Beleidsregel Protocol Jobcoach' ontwikkeld om de details van de uitvoering uniform te regelen. Hoewel de wet de werknemer als aanvrager noemt, is hij hier slechts 'medeondertekenaar' van de aanvraag, naast de jobcoachorganisatie.

De Beleidsregel Protocol Jobcoach noemt als voorwaarden om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning:

- UWV ziet een structurele functionele beperking
- er ligt een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden⁹
- waarin er minimaal 12 uur per week zijn overeengekomen
- waarvoor de benodigde begeleiding beperkt blijft tot maximaal 15% van de werktijd
- waarbij de loonwaarde tenminste 35% van het wettelijk minimumloon is¹⁰.

De beleidsregel kent een viertal regimes om de benodigde jobcoaching voor de werknemer te bepalen, namelijk zeer licht, licht, midden en zwaar. De begeleidingstijd neemt per regime geleidelijk af. Als blijkt dat de begeleidingstijd niet (meer) passend is, kan er op dat moment gekozen worden voor herziening van het regime:

	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Zeer licht	3%	3%	3%
Licht	6 %	3%	3%
Midden	10%	5%	3%
Intensief	15%	7,5%	6%

PO wordt in het eerste jaar voor steeds maximaal 6 maanden toegekend. Na het derde jaar kan de PO toegekend blijven als dat noodzakelijk is om het werk te behouden. Bij intensieve begeleiding kan dat teruglopen tot 3%. Ook kan de PO worden afgebouwd tot 0%, maar kan daarna, indien nodig, weer opnieuw worden aangevraagd en verstrekt. Bij sommige beperkingen, met name verstandelijke beperkingen en psychische- en psychiatrische problematiek, kan er door een enkele gebeurtenis in huiselijke- of werksfeer weer onzekerheid bij de werknemer ontstaan, waarna het nodig is om weer even te coachen. Ook bij werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid kan het nodig zijn al tijdens het re-integratieproces de PO weer te starten of door te gaan met coachen.

- **Persoonlijke ondersteuning/jobcoaching Wet Wajong, artikel 2.22, loket UWV**

Tot 1 januari 2010 werd voor de gehele Wajong-populatie de persoonlijke ondersteuning geregeld in de artikel 35 WIA. De wetgever heeft, met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Wajong, inzichtelijk willen maken dat jonggehandicapten ook gebruik kunnen maken van arbeidsplaatsvoorzieningen, vervoer en persoonlijke ondersteuning. Daarom zijn alle bepalingen van artikel 35 WIA opgenomen in de nieuwe Wet Wajong. Jonggehandicapten die geen recht hebben op arbeidsondersteuning uit de Wet Wajong, kunnen altijd aanspraak maken op de voorzieningen van artikel 35 WIA.

Evenals in de WIA (vgl. art. 34a) kent de Wet Wajong een apart artikel voor voorzieningen voor zelfstandige ondernemers. In artikel 2.23 wordt begeleiding als voorziening genoemd.

⁹ Tijdens een proefplaatsing kan PO worden ingezet als aannemelijk is dat na de proefplaatsing van 3 maanden een arbeidsovereenkomst wordt gesloten van eenzelfde periode

¹⁰ Op grond van de hardheidsclausule kan worden afgeweken als de verwachting is dat de productiviteit zal toenemen

Die begeleiding beperkt zich tot gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Jongeren die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard, kunnen van de voorzieningen geen gebruik maken. Ook in tijd is de begeleiding beperkt: alleen in het eerste jaar kan begeleiding vergoed worden. Jobcoaching voor een zelfstandige ondernemer kenmerkt zich immers tot het aanbrengen van structuur en organisatie van het werk in relatie tot de beperking. De zelfstandig ondernemer wordt geacht geen vaktechnische begeleiding te behoeven en na het op de rails krijgen van de onderneming zelfstandig te kunnen functioneren. Beginnend zelfstandigen die met een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) aan de slag gaan, worden geacht de begeleiding daarin onder te brengen.

Alle informatie hierboven over de PO-regeling WIA is van gelijke toepassing op de Wet Wajong.

- **Stagejobcoach/Project stagejobcoach Ministerie SZW, loket UWV**

In 2009 is het project Stagecoach gestart om jongeren met een beperking betere kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Het Ministerie SZW wil met dit project onderzoeken of de doorstroming van school naar werk verbetert, als er al in de schoolfase jobcoaches worden ingezet. Het moet wel gaan om stages bij reguliere werkgevers, niet bij sociale werkvoorziening of een arbeidstrainingscentrum. Het project duurt twee jaar: de schooljaren 2009-2010 en 2010-2011.

Inhoud

Een stagejobcoach begeleidt leerlingen tijdens een of meer werkstages. Hij is geen vervanger van de (stagebegeleider van) school. De school blijft partij in de stageovereenkomst met de stageverlener. De stagejobcoach ziet erop toe dat de stagiair goed wordt ingewerkt en begeleidt hem bij het trainen van werknemersvaardigheden en handelingen die verricht moeten worden op de werkplek. De jobcoach geeft voorlichting en informatie aan leidinggevendenden, collega's en werkgever over de specifieke mogelijkheden van inzet van en omgang met de stagiair, zo nodig met informatie over ziektespecifieke kenmerken.

Het gaat om leerlingen met psychische of sociaal-emotionele problemen, om leerlingen die beperkt zelfstandig zijn, geen eigen ondersteunend netwerk bezitten en beperkte sociale vaardigheden hebben. Scholen voor praktijkonderwijs en scholen voor VSO cluster 3 en 4 konden een aanvraag indienen voor dit project. De regeling geldt voor maximaal 20 leerlingen per school.

Aanvrager

Waar bij 'persoonlijke ondersteuning' in WIA en Wajong de werknemer de aanvrager is en dus de regie kan voeren, is dat in dit project anders. Niet de stagiair/leerling is de aanvrager, maar de school. De Handleiding 'subsidieaanvraag voor een stagejobcoach' zegt in de inleiding "Vanuit dit project kunnen scholen aanvragen voor een stagejobcoach aanvragen bij het UWV". Het verdient aanbeveling om bij de eventuele overgang van dit project naar aanspraken in wetgeving, opnieuw te kijken naar de positie van de leerling/stagiair en zijn wettelijk vertegenwoordigers. Kunnen zij een stagecoach aanvragen, ook als de school geen ondersteuning aan een aanvraag wil geven en andersom: kan een school een stagejobcoach opleggen aan een leerling die van mening is daar geen baat bij te hebben. Als de stagecoach is toegekend, welke rechten en plichten liggen er dan bij de stagiair en kan hij, bij kwalitatieve leemte of botsende karakters ook vragen om een andere stagejobcoach.

- **Begeleid werken/jobcoaching Wsw, artikel 7, loket gemeente**

De Wet sociale werkvoorziening heeft als doel de arbeidsgeschiktheid van geïndiceerden te bevorderen. Uitstroom uit de Wsw naar regulier werk is een individuele doelstelling.

Om de uitstroom te bevorderen is in 1998 'begeleid werken' als werkvorm in de wet opgenomen, naast beschut werken en detachering. Bij begeleid werken, wordt samen met de geïndiceerde gezocht naar een reguliere werkgever, die een reguliere arbeidsovereenkomst aanbiedt.

Artikel 7 lid 1 Wsw geeft het college van Burgemeester en Wethouders de mogelijkheid om aan een werkgever

- die met een ingezetene die geïndiceerd is
- een dienstbetrekking naar burgerlijk recht aangaat
- waarbij de inpassing in die baan en de begeleiding op de werkplek adequaat wordt verzorgd,

een (loonkosten) subsidie te verstrekken ter compensatie van de lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer. Aan een begeleidingsorganisatie kan het college een vergoeding verstrekken voor de noodzakelijke kosten van arbeidsinpassing met inbegrip van begeleiding op de werkplek. De begeleiding op de werkplek wordt door de organisaties die deze begeleiding aanbieden ook wel jobcoaching genoemd.

De indicatie

Mensen met een beperking kunnen een indicatie aanvragen voor de sociale werkvoorziening. Niemand kan daartoe verplicht worden, het is de eigen keuze. Om voor een indicatie in aanmerking te komen moet

- er sprake zijn van een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische aandoening
- de aandoening dusdanig zijn dat
 - van een reguliere werkgever niet kan worden gevraagd om betrokkene in dienst te nemen zonder compensatie voor noodzakelijke ondersteuning en
 - dat betrokkene wel in staat is in het kader van de Wsw werk te verrichten, wat inhoudt dat:
 - men in staat is tot regelmatige arbeid, waaronder begrepen wordt dat
 - men meer dan één functie kan vervullen binnen de Wsw en
 - de maximaal benodigde inwerktijd niet meer is dan 10 weken
 - de noodzakelijke begeleidingstijd gelimiteerd is tot 15% van de te werken arbeidstijd
 - er minimaal één uur aaneengesloten kan worden gewerkt
 - men in staat moet zijn een minimumprestatie te leveren van ten minste 15% van een 'normale' arbeidsprestatie.

Het UWV WERKbedrijf stelt de indicatie. Daarbij kan het WERKbedrijf een advies geven over de noodzakelijke aanpassingen op de werkplek en de mogelijkheid om begeleid te gaan werken. Begeleid werken is dan ook geen indicatie, zoals wel abusievelijk wordt aangenomen, maar slechts een advies. Dit betekent dat ook zonder dat advies de geïndiceerde zou kunnen vragen om een begeleid werkenplek. Omgekeerd, zou de gemeente, dan wel de uitvoerder namens de gemeente, kunnen vaststellen dat geïndiceerde zo gegroeid is in zijn werk dat ook zonder dat advies een begeleid werkenplek kan worden gevonden.

Bij de wettelijke periodieke herindicatie kan het advies begeleid werken worden ingetrokken, dan wel worden gegeven. Bij herindicatie kan ook worden vastgesteld dat iemand in staat is om zonder Wsw-indicatie op de reguliere arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Om zowel de werknemer als de werkgever bij uitstroom na herindicatie te vrijwaren van een plotsklapse intrekking van loonkostensubsidie en begeleidingsuren, moet de gemeente deze subsidie en voorziening blijven verstrekken totdat er een passende werkplek is gevonden. Dat kan natuurlijk ook de al bestaande werkplek zijn, als de werknemer in productiviteit gegroeid is en/of de werkgever genoeg neemt met een

blijvend verlies aan productiviteit. De werkgever en werknemer kunnen bij lage loonwaarde tot eind 2012 aanspraak maken op een tijdelijke regeling om de lage loonwaarde te compenseren¹¹. Voor werknemers met een (Wet) Wajong-achtergrond kan gebruik gemaakt worden van loondispensatie uit die wet¹². De begeleiding kan zo nodig worden voortgezet met de PO-regeling van WIA of Wet Wajong.

Rechten en plichten van de geïndiceerde

Is men eenmaal geïndiceerd voor de Wsw, dan is er de plicht om passend werk te aanvaarden. Is er sprake van een aanbod begeleid werken en het inzetten van een begeleidingsorganisatie dan stelt het 'Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken (Buswbw)' specifieke regels.

Zo geeft artikel 11 Buswbw de geïndiceerde het recht te kiezen uit ten minste twee, door de gemeente aangedragen, begeleidingsorganisaties. Als de gemeente het inschakelen van een begeleidingsorganisatie niet binnen zes maanden tot stand heeft gebracht kan de geïndiceerde verzoeken een begeleidingsorganisatie van zijn eigen keuze te contracteren. Is de geïndiceerde eenmaal aan het werk in een begeleidwerkenbaan en kan hij gemotiveerd aangeven waarom zijn huidige begeleiding niet voldoet, dan kan hij een verzoek richten tot de gemeente om een andere begeleidingsorganisatie in te schakelen.

Uitvoering door de gemeente

De wet draagt de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening op aan de gemeente. In enkele gevallen hebben gemeenten tot een gezamenlijke uitvoering, in het kader van de Wet gemeenschappelijke regelingen, besloten. Een gezamenlijke orgaan, het werkvoorzieningschap, voert dan de wet uit, met uitzondering van de bepalingen over financiering en verantwoording aan/van gemeenten. De gemeenten/werkvoorzieningschap kunnen aan derden (delen van) de uitvoering opdragen. In dat kader worden de zogenoemde Sw-bedrijven regelmatig ingeschakeld. Abusievelijk en verwarrend worden werkvoorzieningschappen soms Sw-bedrijf genoemd en andersom. Het werkvoorzieningschap is een publieke organisatie, een Sw-bedrijf is een private organisatie. Bij 'begeleid werken' kan het problemen opleveren om de uitvoering op te dragen aan het Sw-bedrijf. Er kunnen botsende belangen zijn. Een goed functionerende werknemer met een prima productiviteit kan de marktpositie van het Sw-bedrijf bij bijvoorbeeld opdrachten voor inpakwerk, groenvoorziening of facilitaire dienstverlening verbeteren. Komt het wel tot het zoeken van een begeleid-werkenplek, dan neemt het Sw-bedrijf soms zonder overleg de begeleiding op de werkplek op zich. Veel Sw-bedrijven hebben jobcoaches in dienst. De bepaling uit Buswbw dat de geïndiceerde de keuze heeft uit ten minste twee begeleidingsorganisaties wordt dan niet gevolgd.

Artikel 7 Wsw biedt de mogelijkheid dat de geïndiceerde een keuze maakt tussen een natura-verstrekking van begeleid werken of zelf de regie voert door de aanvraag/toekenning van een persoonsgebonden budget (PGB). Bij de 'natura-toekenning wordt de geïndiceerde geholpen bij het vinden van een baan, wordt door gemeente of Sw-bedrijf gezorgd voor de verstrekking van de loonkostensubsidie aan de werkgever en het inzetten van een jobcoach. Bij een PGB kan de gemeente van de geïndiceerde zelf vragen een werkgever te vinden, waarna hij samen met de werkgever en de begeleidingsorganisatie van zijn keuze de aanvraag voor loonkostensubsidie en jobcoaching doet. Gemeenten besteden de taak van beoordelen en toekennen van de PGB's in veel gevallen uit aan Sw-bedrijven. Deze geven dan een oordeel over de offerte van de begeleidings/jobcoachorganisatie van de keuze van de geïndiceerde. In de praktijk

¹¹ Tijdelijke wet pilot loondispensatie (Twpl)

¹² Wajong artikel 59a, Wet Wajong artikel 2.20

levert dat knelpunten op. Ofwel de geïndiceerde voelt zich niet vrij het Sw-bedrijf als mogelijke jobcoach-leverancier te mijden, dan wel de gevraagde begeleidings/jobcoachorganisatie is niet bereid een offerte bij de concurrent in te dienen. Gemeenten kunnen deze knelpunten voorkomen door naast het (eigen) Sw-bedrijf ook andere bedrijven te gunnen.

Het is aan te bevelen aan gemeenten om bij het stellen van eigen regels (de gemeentelijke verordening) bij het persoonsgebonden budget Wsw de wettelijke omvang aan te houden. Bij begeleid werken kan jobcoaching tot maximaal 15% van het totaal aantal arbeidsuren omvatten. Gemeenten zoeken soms gelijke uitvoering met de PO-regeling van het UWV. Daar wordt afgebouwd tot 3% van het aantal arbeidsuren. Zou zo'n laag begeleidingspercentage voor een Wsw-geïndiceerde 'begeleid werken' mogelijk zijn, dan zou er immers geen Wsw-indicatie nodig zijn. Juist de hoge begeleidingsbehoefte leidde tot het opnemen in de Wsw van de hoge begeleidingsomvang van 15%.

- **Begeleiding/jobcoaching bij arbeidsmatige dagbesteding in de AWBZ**

Op het snijvlak van onbetaald en betaald werk komen we de voorziening 'begeleiding' in de AWBZ tegen. Is men niet in staat tot reguliere arbeid, maar is er behoefte aan daginvulling en dagstructuur, dan kan door het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ) een indicatie worden gesteld voor begeleiding in de vorm van dagbesteding.

Dagbesteding

Dagbesteding wordt aangeboden door zorginstellingen voor mensen met een langdurige zorg- en/ of ondersteuningsvraag. Er kan sprake zijn van verstandelijke, lichamelijke, auditieve en/of communicatieve, psychologische en/of psychiatrische problematiek. Binnen de dagbesteding wordt onderscheid gemaakt tussen recreatieve en arbeidsmatige dagbesteding. Arbeidsmatige dagbesteding is meer op werk gericht, recreatieve is meer belevingsgericht. Arbeidsmatige dagbesteding vindt zowel intern als extern plaats. Intern als het gaat om een beschutte omgeving waar meer aanbodgericht gewerkt wordt. Het dagactiviteitencentrum werkt met externe opdrachtgevers voor bijvoorbeeld inpakwerk en vormen van assemblage. Zij kennen soms dezelfde opdrachtgevers als de Sw-bedrijven. Externe werkplekken vinden we bij reguliere werkgevers of in leerwerkbedrijven. Een verschil met de PO-regeling van UWV en begeleid werken Wsw van gemeenten is dat de werknemer hier geen loon ontvangt. Soms is er sprake van een kleine vergoeding. In de meeste gevallen wordt dat een vrijwilligersvergoeding genoemd. Het werk heeft echter geen vrijwillig karakter.

Voorbeeld: komt men als klant in een bedrijf als McDonald's, dan kan het zijn dat men drie werknemers hamburgers ziet bakken:

- de ene staat er als gewone werknemer met een reguliere arbeidsovereenkomst
- de tweede staat er in het kader van begeleid werken met een reguliere arbeidsovereenkomst, maar met een loonkostensubsidie en een jobcoach
- de derde staat net zo hard te bakken als de andere collega's maar is gedetacheerd vanuit de AWBZ-dagbesteding. De werkgever heeft met hem geen arbeidsrelatie en betaalt hem geen loon uit. Er is over het algemeen wel sprake van jobcoaching, betaald uit AWBZ-gelden. De werktijden en de hiërarchische structuur gelden voor deze laatste 'werknemer' evenzeer.

'Werkgevers' die een detachingsplek aanbieden in het kader van dagbesteding hebben geen recht op jobcoaching uit Wet Wajong, WIA of Wsw. Toch is daar vaak extra begeleiding nodig. Werkgevers stellen daarom soms als voorwaarde dat de 'werknemer'

begeleiding aanvraagt vanuit de zorg (AWBZ). Deze zorg, bij voorkeur in de vorm van een persoonsgebonden budget, wordt dan ingezet om de begeleiding van de werkgever te financieren.

Arbeidsmatige dagbesteding kan onderdeel zijn van het traject naar betaald werk. De weg van geleidelijkheid wordt bewandeld: eerst ervaring opdoen in een dagactiviteitencentrum, dan onbetaald werken (al dan niet in een groep) in een bedrijf buiten de instelling, om vervolgens de stap naar betaald werk te zetten. Zo'n traject vraagt om samenwerking tussen de verschillende partners (reïntegratiebedrijven, UWV, gemeenten, zorgaanbieders, jobcoachorganisaties). Daar ontbreekt het aan. Uit een onderzoek van TNO¹³ over de begeleiding naar werk van jongeren met gedragsproblemen, komt naar voren dat jobcoaches van mening zijn dat de best producerende jongeren worden vastgehouden door zorgaanbieders.

De zorgaanbieders laten jongeren werken in hun eigen bedrijfjes (o.a. cadeauwinkeltjes, lunchcafe's, kopieerwinkels, theehuizen) of detacheren tegen een inleenvergoeding bij kringloopwinkels of commerciële bedrijven. Hoewel de productiviteit van sommige jongeren in de arbeidsmatige dagbesteding toeneemt, vinden zij hun weg naar betaalde arbeid en economische zelfstandigheid niet of onvoldoende.

Afbakening AWBZ en Wsw

De keuze voor aangepast werk of dagbesteding is een vrijwillige keuze. De aanvraag voor een Wsw-indicatie kan niet worden afdwongen. Hoewel het zou kunnen dat men wel in staat is tot Wsw-arbeid, kan het CIZ niet opleggen dat men daarvoor een indicatie aanvraagt. Het komt voor dat het CIZ aanvragen voor dagbesteding niet in behandeling neemt als er geen afwijzing van de Wsw-aanvraag ligt. De wetgever geeft aan dat hier geen sprake is van een voorliggende voorziening¹⁴. Daar is wel sprake van als men eenmaal -vrijwillig- is geïndiceerd voor de Wsw. Met zo'n indicatie kan het CIZ een aanvraag voor dagbesteding afwijzen. Men is immers tot betaald werken in staat.

Door de lange wachtlijsten voor een Wsw-plek zou het wel aan te bevelen zijn een overbruggingsindicatie voor AWBZ-dagbesteding af te geven voor Wsw-geïndiceerden die aangewezen zijn op beschut werk (bij begeleid werken en detachering heeft de wetgever voorzien in alternatieve - en voortrajecten¹⁵). Er bestaat namelijk het risico dat verworven vaardigheden verloren gaan als men inactief op de wachtlijst staat te wachten op een plekje in de sociale werkvoorziening.

Ook zijn niet alle indicatiestellers van het CIZ zich bewust dat een Wsw-indicatie gepaard kan gaan met een urenbeperking. Dan kan er naast een deeltijd baan in de Wsw toch sprake zijn van behoefte aan een aantal dagdelen dagbesteding, om te voorkomen dat de niet door werk ingevulde dagdelen leiden tot verveling, verlies aan dagstructuur en gedragsproblematiek.

2.3 Recente ontwikkelingen

Op het gebied van wetgeving zien we belangrijke ontwikkelingen. Zo is er de vraag, ondersteund door een motie van de Tweede Kamer, om de financiering van interne jobcoaches in bedrijven mogelijk te maken. Met de Wet Wajong wordt gehoor gegeven aan de veelvuldig gestelde vraag om intensieve begeleiding van zelfstandige ondernemers mogelijk te maken. En er is nieuwe wetgeving in ontwikkeling voor 'de onderkant van de arbeidsmarkt'. De mogelijkheid om het instrument jobcoaching te kunnen blijven inzetten vraagt om aandacht.

¹³ Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden, 21 januari 2010

¹⁴ Zie ook Bots 10 uit Botsboek KCCO en het antwoord daarop van (toenmalig) Minister Donner.

¹⁵ Art. 73 WW, 59d Wajong, 4a IOAW/IOAZ, 6 WWB en 34 WIA

Interne jobcoaches

Enige tijd geleden begeleidde een jobcoach van de Kingmaschool in Amsterdam een meisje met een verstandelijke beperking bij haar werk in een hotel. De jobcoach legde uit hoe het bed opgemaakt moest worden en baseerde zich daarbij op haar eigen huiselijke praktijk. Er kwam een hotelmedewerker binnen, keek het even aan, schoof de jobcoach vriendelijk doch resoluut opzij en zei “als je het zo doet en dan zo, is het goed en doe je het sneller”. Het zag er veel eenvoudiger uit dan de uitleg van de jobcoach. De jobcoach vroeg zich daarna grinnikend af waarom zij werd ingehuurd om werknemers handelingen aan te leren, waar collega’s dat stukken beter konden. Als bijkomend positief effect maakt het collega’s gedeeld verantwoordelijk voor het slagen van de werknemer met een beperking. Dat komt ten goede aan de sfeer op de werkvloer en bevordert de bereidheid van collega’s om met een “gehandicapte te werken.

Begin 2009 is in de Tweede Kamer een motie ingediend om te bevorderen dat interne jobcoaches worden ingezet en te bezien hoe re-integratiemiddelen daartoe herschikt kunnen worden. In zijn antwoord van 13 oktober 2009 ziet -toenmalig- minister Donner deze motie als ondersteuning van het ingezette Wajong-beleid. Hij zou graag zien dat een jobcoach zo efficiënt mogelijk wordt ingezet voor zowel de werkgever als de Wajonger: “een interne jobcoach kan ervoor zorgen dat een werkgever niet wordt geconfronteerd met jobcoaches die het bedrijf niet goed kennen en die daardoor geen goed zicht hebben op de werkplek en de specifieke omstandigheden waaronder de Wajongers moeten werken”. De minister wijst hier wellicht op klachten van werkgevers dat jobcoaches niet altijd op de hoogte zijn van karakter en organisatie van hun bedrijven. Het komt voor dat jobcoaches in de ochtend komen coachen waar het een horecagelegenheid betreft die pas in de middag aan de slag gaat. Of een werknemer uit een productielijn halen voor een coachingsgesprek, waardoor het productieproces wordt verstoord. Daarnaast kan een bedrijf dat meerdere mensen met een beperking aanneemt, nu geconfronteerd worden met een per werknemer andere jobcoach van diverse jobcoachorganisaties.

De minister hecht aan kwaliteit en geeft het belang aan dat het gebruik van de interne jobcoach niet ten koste gaat van kwaliteitseisen die worden gesteld aan de dienstverlening van de jobcoach. Hij overweegt dat een externe jobcoach beter zou kunnen aansluiten op de kwaliteiten en wensen van de Wajonger, omdat de jobcoach mede is bedoeld om binnen het bedrijf de belangen van de jongere te behartigen. Het is de vraag of compensatie van beperkingen van een gehandicapte of chronisch zieke werknemer externe begeleiding noodzakelijk maakt, of dat er sprake is van normale inwerk- en begeleidingsactiviteiten die door de werkgever zelf kunnen worden uitgevoerd. Overigens is, juist omdat deze activiteiten bij een werknemer met een beperking extra inspanning kunnen vergen, de voorziening ‘premiëkorting’¹⁶ mogelijk gemaakt. De werkgever krijgt deze premiekorting drie jaar lang om de extra kosten voor interne begeleiding te dekken die moeilijk zichtbaar kunnen worden gemaakt in urenstaten van collega’s en leidinggevenden. De premiekorting was natuurlijk niet bedacht als een vorm van beloning of als dank voor het altruïstische gedrag van de werkgever.

De minister heeft aan het UWV opdracht gegeven onderzoek te doen naar de mogelijkheden voor een interne jobcoach. In mei 2010 doet de minister verslag aan de Tweede Kamer. Hij ziet verschillende mogelijke varianten:

- per bedrijf(svestiging) wordt door een jobcoachorganisatie zoveel mogelijk eenzelfde jobcoach ingezet. De werkgever heeft één duidelijk aanspreekpunt en heeft te maken met een jobcoach die het bedrijf goed kent. UWV heeft hiertoe al afspraken gemaakt met een supermarktketen. Door het hele land wordt daarbij gebruik gemaakt van dezelfde landelijke jobcoachorganisatie.

¹⁶ Artikel 49 Wet financiering sociale verzekeringen tot maximaal 3 x € 2.042,00

- de werkgever zet een eigen werknemer in om de begeleiding te geven. Deze werknemer kan daarbij - al dan niet tijdelijk - begeleid worden door iemand van een door UWV erkende jobcoachorganisatie.
- de werkgever neemt zelf jobcoaches in dienst. Het Slotervaartziekenhuis in Amsterdam ontwikkelt een dergelijke aanpak.

Eind 2011 zullen de varianten getoetst worden en zal mogelijk verdere uitwerking van de motie volgen, zoals het herschikken van re-integratiemiddelen.

Eigen keuze en regie

Wanneer de werkzoekende kiest voor eigen regie door middel van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) heeft hij ruime keuze uit gecertificeerde reïntegratiebedrijven en jobcoachorganisaties die hem kunnen begeleiden. Wanneer de werkzoekende geïndiceerd is voor Begeleid Werken Wsw geeft de wet beperkt recht zelf te kiezen voor een begeleidingsorganisatie. De beperking zit in certificeringseisen aan de begeleidingsorganisatie en een afbakening in aantal (keuze uit tenminste twee...¹⁷).

In vrijwel alle Memories van Toelichting bij de sociale zekerheidswetten wordt de wens van de belanghebbende expliciet genoemd om mee te nemen in de keuze voor traject, werkplek en begeleider. Nu onderzoek naar het inzetten van interne jobcoaches is gestart is het zinvol de vraag naar de houdbaarheid van de 'eigen keuze' opnieuw te bezien. Kan (en moet) een werknemer bepalen wie, binnen een bedrijf, hem gaat begeleiden bij het inwerken en uitvoeren van zijn taken? Niet alleen kent de werknemer zijn collega's bij aanvang van het dienstverband nog niet, maar hij kan wellicht ook niet bepalen wie deskundig is, beschikbaar is en verantwoordelijk kan zijn. In de discussie zou zeker betrokken moeten worden of 'eigen keuze' onlosmakelijk verbonden moet zijn met 'regie'. Vergelijkbaar met de zorg, kan men natuurlijk heel goed de regie hebben over 'natura-verstrekkingen': men krijgt een zorgverlener voor ondersteuning en begeleiding aangeboden en bij aanvang wordt, door het opstellen van een zorgplan, gezamenlijk invulling gegeven aan de inhoud van de dienstverlening. Het kan ook vergeleken worden met het participatieplan van de Wet Wajong: samen met de arbeidsdeskundige van het UWV wordt het plan gemaakt. Of met het werkleeraanbod van de WIJ: samen met het UWV WERKbedrijf wordt dit aanbod vorm gegeven. Dus over een 'natura-verstrekking', ook in de vorm van een jobcoach kan men nog steeds de regie voeren, ook als men niet zelf kan kiezen welke organisatie of coach gaat begeleiden.

Bij maatschappelijke discussies over eigen keuze en regie wordt vaak aangedragen dat het "wel moet klikken tussen werknemer en jobcoach". Het spreekt voor zich dat de jobcoach, intern of extern, een dienstverlenende houding heeft. Hij ondersteunt en begeleidt immers de werknemer. Het hoeft echter niet zijn vriend te worden. Er hoeft geen andere relatie te zijn dan een zakelijke. Het gaat om een 'hulpmiddel ter compensatie van de beperking'. Dan is vooral van belang dat er sprake is van kwaliteit en deskundigheid. Een goede persoonlijke verstandhouding/een goed gevoel bij een coach is wel een prettige bijkomstigheid, maar niet noodzakelijk.

Het is aan te bevelen dat de wetgever voor alle wetten en regelingen die jobcoaching mogelijk maken, een coachingsplan verplicht stelt dat door werkgever, werknemer en jobcoach in gezamenlijkheid wordt ontwikkeld. In zo'n coachingsplan zou -onder andere- kunnen worden opgenomen op welke wijze de jobcoach zich laat informeren over ziektespecifieke kenmerken die van belang zijn voor het uitvoeren van de werktaken.

Een jobcoach voor de zelfstandige ondernemer

Met de inwerkingtreding van de Wet Wajong is het voor de zelfstandige ondernemer mogelijk geworden vanaf aanvang van zijn werkzaamheden begeleiding aan te vragen¹⁸. De voorziening kan verstrekt worden voor ten hoogste 1 jaar. De begeleiding hoeft natuurlijk niet ingezet worden om handelingen aan te leren om het vak uit te oefenen. De begeleiding zal zich meer richten op de

¹⁷ Wsw, Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken - artikel 11 lid 2

¹⁸ Artikel 2.23 Wajong, nadere regels in artikel 15 Reïntegratiebesluit

organisatie van het werk, ten einde zowel de gezondheid op orde te houden als de economische zelfstandigheid te vergroten. En als een jaar daarvoor niet voldoende is, kan voorzichtig de conclusie worden getrokken dat de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap misschien niet de juiste was.

De onderkant van de arbeidsmarkt

Al onder het vorige kabinet is de gedachte ontwikkeld om een samenhangende regeling te maken voor mensen die (tijdelijk of permanent) niet in staat zijn meer te verdienen dan het wettelijk minimumloon. De VVD is gekomen met een voorstel 'Participatiewet', dat elementen in zich draagt uit het rapport 'Werken naar vermogen' van de commissie De Vries over de fundamentele herbezinning op de Wsw. Divosa is aan de slag gegaan om handen en voeten aan de voorstellen te geven. Het gaat om een bundeling van wetten als WWB, WIJ, Wsw en Wet Wajong.

In de huidige regelingen is het verstrekken van begeleiding/jobcoaching mogelijk.

Het verdient aanbeveling deze (en mogelijk andere) voorziening(en) onder te brengen in aparte 'voorzieningswet'. Er zijn immers ook werknemers met een voorzieningsbehoefte op grond van hun beperking die meer kunnen verdienen dan het wettelijk minimumloon en niet voor de nieuwe wet (Werken naar vermogen) in aanmerking komen. Naast jobcoaching kunnen aanspraken op andere voorzieningen als doventolk, vervoer, no riskpolis en premiekorting in de nieuwe 'voorzieningswet' worden opgenomen. Een soort Wet Re-integratie arbeidsgehandicapten, die op 29 december 2005 werd ingetrokken.

Ook kan met nieuwe wetgeving een eind worden gemaakt aan de verwarring, die het hanteren van verschillende percentages verdien capaciteit bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning/jobcoaching, veroorzaakt. Het Protocol Jobcoach dat het UWV als beleidsregel hanteert, spreekt van een minimale loonwaarde van 35% van het wettelijk minimumloon als voorwaarde voor toekenning. Dat lijkt gerelateerd aan de afbakening van het arbeidsongeschiktheidsbegrip in de Wet WIA. De Wet Wajong echter kent bij 25% arbeidsongeschiktheid, gebaseerd op een claimbeoordeling op grond van het wettelijk minimumloon, al een aanspraak op arbeidsondersteuning en inkomensvoorziening. En in de nieuwe plannen voor 'de onderkant van de arbeidsmarkt' lijkt ook het 'betere deel' van de dagbesteding te worden meegenomen: zij die in staat zijn vanaf 20% van het wettelijk minimumloon te verdienen. Overigens komt men met 15% arbeidsproductiviteit al in aanmerking voor een indicatie Wsw. De grens van 20% uit de nieuwe plannen zou huidige Wsw-ers laten uitstromen naar dagbesteding. Dat kan niet de bedoeling zijn. Verbetering van indicatiestelling zou duidelijk moeten maken wie in staat is tot (enige vorm) van regulier werk en wie tot beschermt werk of dagbesteding. Zeker als straks de uitvoering van zowel begeleiding vanuit de AWBZ en de samenhangende regeling waarin Wajong, WWB en Wsw allen worden ondergebracht bij de gemeente is het verstandig om goed naar de afbakeningen en indicaties voor de diverse regelingen te kijken.

Een goed moment om wetgeving beter op elkaar af te stemmen, samenhang aan te brengen en kritischer te kijken naar de taken die bij de werkgever liggen en taken die meer gerelateerd zijn aan het compenseren van de beperking.

Initiatieven

De ontwikkeling van het instrument jobcoach gaat snel. Dat leidt tot allerhande initiatieven, uitvoeringsregels en projecten, zowel bij de overheid als bij marktpartijen. Soms roepen deze initiatieven vragen op, vooral waar het gaat om extra financiering van reguliere taken. Wanneer bijvoorbeeld een project wordt gefinancierd om een methodiek te ontwikkelen om mensen aan het werk te helpen, zou men zich af kunnen vragen wat nog een methodiek toevoegt en of die activiteit al niet is verwerkt in de jobcoachtarieven". In het kader van een aantal projecten worden subsidies verstrekt om voorzieningen te financieren waar al een aanspraak op bestaat. Zo worden werkgevers soms beloond met bonussen als zij een jongere met een beperking in dienst nemen, terwijl er al stimuleringsubsidies worden verstrekt in de vorm van loonkostensubsidie en premiekorting. Organisaties kunnen projectsubsidie aanvragen voor activiteiten die al tot hun

reguliere taken behoren. Zo zijn er projecten om jongeren met een beperking voor te lichten over werk, waar dat een reguliere taak is van het UWV. Provincies subsidiëren projecten van gemeenten om jongeren aan het werk te krijgen, waar dat al besloten ligt in diverse wetten als WIJ en WWB en gemeenten subsidiëren projecten van organisaties als MEE om jongeren te informeren over het krijgen van werk waar dat een reguliere taak is van een dienstverleningsorganisatie als MEE.

Gelukkig zijn er ook innoverende projecten en nuttige initiatieven. Een dwarsdoorsnee van mooi en minder mooi:

Jobcoaching bij een PGB Wsw

De Wet sociale werkvoorziening kent sinds 1 januari 2008 de mogelijkheid een persoonsgebonden budget te verstrekken. De geïndiceerde heeft zeggenschap over de afspraken met de werkgever over loonkostensubsidie en bij het inhuren van een begeleidingsorganisatie. Gemeenten moesten bij aanvang van de uitvoering van de nieuwe wet een verordening maken waarin de voorwaarden voor het PGB beschreven zijn. Elke gemeente kan daar eigen invulling aan geven. Enkele gemeenten, waaronder Amsterdam, hebben het in de verordening mogelijk gemaakt dat de jobcoaching wordt uitgevoerd door bloedverwanten¹⁹. Er worden geen kwaliteitseisen aan deze bloedverwanten gesteld. Wel wordt dezelfde vergoeding verstrekt als aan gecertificeerde jobcoaches. Niet alleen is het de vraag of de jobcoaching door bloedverwanten, daartoe niet opgeleid, effectief is, het is ook de vraag of het gewenst is. De werkgever kan geconfronteerd worden met een moeder of grootvader die de emotionele en beschermende band niet kunnen scheiden van een zakelijke overeenkomst voor werk. Het is de vraag of de niet gekwalificeerde bloedverwant voldoende kennis heeft van het werk dat uitgevoerd moet worden om ondersteuning bij het inwerken te kunnen bieden. Bovendien kan de niet gekwalificeerde bloedverwant de werkgever mogelijk geen ondersteuning bieden bij vragen over wetgeving, het aanvragen van aanpassingen, voorzieningen en subsidies. Voor de werknemer kan het zeer belastend zijn dat hij zich op geen enkele manier kan onttrekken aan de invloed van zijn familie. Niet alleen thuis, maar nu ook op de werkplek kan hij slechts vaardigheden inzetten die door zijn directe familie als bruikbaar worden gezien en geschat.

Als de wetgever de inbreng van het sociale netwerk van een werknemer op de werkplek al mogelijk zou willen maken, zou de wet minstens een bepaling op moeten nemen die het de werkgever mogelijk maakt zich daartegen te verzetten. Bovendien zou er geen vergoeding aan deze diensten verbonden moeten zijn nu er geen kwaliteitseisen aan gesteld worden.

Sluitende aanpak

Zes re-integratiebedrijven hebben zich verenigd in G-groep. De groep komt voort uit G-krachten, een initiatief van UWV, brancheorganisatie Boaborea en CNV Jongeren. De organisatie van G-krachten zoekt banen voor werkzoekenden met een beperking. Kunnen of willen werkgevers de werkzoekende nog niet in dienst nemen dan wordt hen een arbeidsovereenkomst met de G-groepparticipant aangeboden. De werkzoekende kan daar cursussen volgen en werkervaring opdoen. Ondertussen wordt er dan gezocht naar een passende externe werkplek. Ook als kort na plaatsing de werknemer weer ontslagen zou worden, blijft het re-integratie bureau verantwoordelijk voor betrokkene. Pas na twee jaar, zo geeft de G-groep aan, wordt gekeken of een plaatsing succesvol is. Op deze manier probeert de G-groep de overgang van school naar werk zo sluitend mogelijk te laten zijn. Er is geen moment dat de werkzoekende thuis op de bank zit. Er wordt een sluitend traject van leren en werken aangeboden.

1000 banen Overijssel

Er komen steeds meer projecten voor jongeren met een beperking. De markt, maar ook de overheid zelf probeert mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te helpen.

¹⁹ Amsterdam, verordening Wsw artikel 3.13

Niet (altijd) wordt beschreven wat 'een grote afstand tot de arbeidsmarkt' is. Zo hoeft een hbo-geschoolde jongere met een lage dwarslaesie geen grote afstand tot de arbeidsmarkt te hebben waar een spastische, laag opgeleide jongere met een beperkte hand- en armfunctie die natuurlijk wel heeft. Is de afstand groot, dan bestaan er onder de verschillende wetten al mogelijkheden en voorzieningen om specifieke doelgroepen aan het werk te helpen. Ook in die gevallen is een apart project niet noodzakelijk. Sommige projecten echter, voegen iets extra's toe.

Als voorbeeld kiezen we het 1000 banenproject van de provincie Overijssel. De doelgroep bestaat uit jongeren van 16 tot 27 jaar, die gemotiveerd zijn om te werken en er fysiek toe in staat zijn, maar hun opleiding voortijdig hebben afgebroken. Er kan sprake zijn van een justitieverleden, gedragsproblematiek, huisvestingsproblemen, schulden, maatschappelijk isolement of een verslaving. Om te voorkomen dat deze jongeren langdurig werkloos worden en buiten de maatschappij komen te staan, investeert de provincie Overijssel in de arbeidsmarktkansen voor deze jongeren. De provincie wil met dit project een impuls geven aan 'jeugdzorg nieuwe stijl'. Nu werkt jeugdzorg alleen met jongeren tot de leeftijd van 18 jaar. De provincie is van mening dat jeugdzorg zich in de toekomst moet blijven inzetten totdat de jongeren een goede plek in de samenleving hebben bereikt. Bovendien is de provincie van mening dat jeugdzorg de zorgtaak breder kan uitvoeren en meer kan samenwerken met andere partijen. Het uiteindelijke doel van het project is een integraal traject aan te bieden van wonen, werken en het opbouwen van een sociaal netwerk.

Werkgevers die werkplekken aanbieden, ontvangen een tegemoetkoming van maximaal € 10.000,- voor de begeleiding van een jongere voor de duur van een jaar. Het werkleertraject moet minimaal 6 maanden duren en er moet minimaal 20 uur per week gewerkt worden. De jongere krijgt van de provincie een 'individuele trajectbegeleider/jobcoach' mee. Die werkt samen met de werkleermeester binnen het bedrijf. Het werkleertraject, zo zegt het project, resulteert in ten minste een startkwalificatie gericht op een baan voor de jongere bij het werkleerbedrijf of een andere onderneming.

Het werkleerdeel van dit project kan ook uitgevoerd en gefinancierd worden op grond van de Wet Investeren in Jongeren en de Wet Wajong. Schaarse middelen moeten natuurlijk niet onnodig worden ingezet. Jobcoaching lijkt hier te worden ingezet buiten de wettelijke mogelijkheden om. Overigens is daarmee de eigen keuze van de jongere, zijn mogelijkheid tot regie verminderd of zelfs geheel onmogelijk geworden. Wel is van belang, dat Overijssel hier bewerkstelligt dat er de nodige samenhang tussen regelingen komt. Iemand in een geïsoleerde maatschappelijk positie, niet passende woonruimte en schulden is nu eenmaal moeilijk aan het werk te krijgen. Pak je in een integraal traject al zijn problemen aan, dan verbetert de positie van de jongere op de arbeidsmarkt.

Re-integratiebedrijf biedt met de werknemer ook werk aan

Nederland Werkt, een re-integratiebedrijf, biedt samen met de werknemer en diens begeleiding ook werk aan, aan de werkgever. Dit wordt 'shared work' genoemd. Voorbeeld: Nederland Werkt sluit een overeenkomst met een projectontwikkelaar voor de aanleg van tuinen in een nieuwbouwcomplex.

Vervolgens biedt Nederland Werkt de klus aan aan een hoveniersbedrijf, op voorwaarde dat hij daarvoor 8 jongeren in dienst neemt die worden aangedragen door Nederland Werkt. De jongeren volgen tijdens het diensverband een opleiding en gaan één dag per week naar school. Omdat er meerdere jongeren op één werkplek werken kan Nederland Werkt als jobcoachorganisatie een fulltime jobcoach de groep werknemers laten begeleiden. Het doel daarbij is natuurlijk dat de jongeren steeds minder begeleiding nodig hebben en kunnen doorgroeien naar een functie bij het hoveniersbedrijf dat de klus heeft aangenomen of bij een ander hoveniersbedrijf.

Ook al kan het hier gaan om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het creëert een werkleerbaan, waarmee de werknemer zijn vaardigheden kan verbeteren en zijn kansen op de arbeidsmarkt kan vergroten.

3. DE MARKT: AANBOD VAN JOBCOACHING

Vanaf de eerste initiatieven tot jobcoaching is er discussie geweest over de omvang van de taak. Er zou ook op andere leefgebieden dan werk alleen gecoacht moeten worden, zoals zorg, onderwijs, wonen en maatschappelijke positie. Wat betreft werk waren de meningen verdeeld of het zoeken naar werk ook tot de taak van de jobcoach hoort of dat het zich beperkt tot coaching op de werkplek.

Het zoeken naar werk is van oudsher de verantwoordelijkheid van de werkzoekende zelf. Hij kan daar desgewenst ondersteuning bij krijgen op het werkplein van het UWV WERKbedrijf, voorheen CWI, eerder voorheen het arbeidsbureau. Met de actieve toeleiding van mensen met een beperking naar de reguliere arbeidsmarkt lijkt het alsof de verantwoordelijkheid voor het vinden van werk uit handen van de werkzoekende wordt genomen. Steeds vaker worden externe partijen ingezet om deze taak uit te voeren.

Jobcoachorganisaties bieden meestentijds een inclusief traject aan, waarin er zowel wordt geholpen bij het vinden van een baan, als de coaching op de werkplek wordt gegeven. Intern worden de taken soms verdeeld. Er zijn dan specialisten, jobhunters of jobfinders, die uitsluitend op pad zijn om werkgevers te verleiden iemand uit hun bestand in dienst te nemen. De jobcoaches pakken de begeleiding pas op als er een arbeidsovereenkomst is gesloten. De jobcoach is vaak vanaf het begin het contact van de werkzoekende en doet de intake.

Wetstechnisch gezien wordt er wel onderscheid gemaakt vooral vanwege de financiering. Zo is het UWV streng in de afbakening en financiering van werk zoeken en werkondersteuning.

‘Persoonlijke ondersteuning’ kan pas worden aangevraagd als er sprake is van een werkplek. Het traject naar werk kan met een IRO (Individuele Re-integratie Overeenkomst) worden gefinancierd of in de aanbesteding worden vergeven.

Bij begeleid werken Wsw wordt het gehele traject vaak jobcoaching genoemd en als zodanig gefinancierd. Met name als de gemeente het lokale of regionale Sw-bedrijf de uitvoering van ‘begeleid werken’ heeft opgedragen. Als door gemeente of Sw-bedrijf een externe begeleidingsorganisatie wordt ingehuurd is dat vrijwel altijd op aanvraag van de geïndiceerde (op grond van artikel 11 Buswbw) of omdat het Sw-bedrijf geen of onvoldoende aanbod heeft van jobcoaches. Ook dan kan het gaan om het gehele traject, maar zien we vaker een opgeknipt traject: het Sw-bedrijf zoekt de baan, de externe jobcoach begeleidt op de werkplek. Bij een Pgb-Wsw gaat de wetgever ervan uit -artikel 7 Wsw- dat er al een werkgever gevonden is. Die is namelijk medeaanvrager, evenals de begeleidingsorganisatie. De jobcoaching beperkt zich in dat geval tot het begeleiden op de werkplek.

3.1 Diversiteit in aanbod

De eerste begeleidingsorganisaties/jobcoachorganisaties komen voort uit de dagbesteding en de sociale werkvoorziening. Het gaat dan nog voornamelijk om mensen met een verstandelijke beperking, die in het kader van begeleid werken Wsw aan de slag zouden kunnen. Met de inwerkingtreding van de Wet Re-integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) kunnen ook anderen dan Wsw-ers van jobcoaching gebruik gaan maken. Al snel sluit de commerciële markt zich aan, voorop de re-integratie- en uitzendbranche. Start Kans, onderdeel van Start (nu Start People) legt zich als eerste toe op het bemiddelen naar werk en jobcoaching van alle mensen met een beperking. Zowel de verstandelijk als de lichamelijke gehandicapten en ook chronisch zieken. Hun doelgroep verbreedt later naar mensen met psychische problemen. Deze groep met ‘psychische en psychiatrische problematiek’ is lange tijd het stiefkind van de jobcoaching. Pas als Regionale Instellingen voor Begeleid Wonen (RIBW) zich gaan bezig houden met jobcoaching, richt ook de meer commerciële markt zich op deze doelgroep.

Mensen met een zintuiglijke beperking worden geholpen door jobcoaches, die voortkomen uit specifieke AWBZ-instellingen als Sonneheerdt, Guyot Effetha, Viataal en Bartiméus. AWBZ-gefinancierde instellingen en enkele gesubsidieerde patiëntenorganisaties zien het scala aan mogelijkheden en er komen steeds meer ziektespecifieke jobcoachorganisaties. Er zijn er die zich exclusief richten op mensen met reuma, met nierziekten, met autistische spectrumstoornissen, met ADHD en schizofrenie. Vanaf begin 2000 wordt de doelgroep 'gedragsproblematiek' toegevoegd en de voortijdige schoolverlaters. In wervingsteksten wordt veralgemeniseerd naar 'mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt', waarmee in een klap de gehele WWB-populatie van gemeenten aanschuift. Ook gedetineerden, vlak voor hun vrijlating, worden onder de doelgroep gebracht. De laatste met financiering van het Ministerie van Justitie, maar het geeft aan dat de inzet van jobcoaching als effectief wordt gezien om mensen (weer) aan het werk te helpen en te houden.

De pioniers van het begeleid werken richten een brancheorganisatie op, de Brancheorganisatie begeleid werken (Bobw). Naast de aanbestedingseisen van UWV en gemeenten, stellen zij eigen kwaliteitseisen.

Wanneer het instrument jobcoaching steeds breder ingezet gaat worden, bijvoorbeeld om zieke werknemers naar een andere passende werkplek te begeleiden (2e spoor) zien we Arbodiensten deze vorm van begeleiding aanbieden. Het wordt daar meestal loopbaanbegeleiding genoemd, maar het zijn jobcoaches die de begeleiding uitvoeren. Als naast Start Kans re-integratiebedrijven en uitzendbureaus het instrument jobcoaching in hun dienstenpakket opnemen, wordt de Bobw ondergebracht bij de brancheorganisatie van re-integratiebedrijven Borea. Nog later gaat Borea op in Boaborea, de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, outplacement- en loopbaanadviesbureaus, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Intussen is het Borea Keurmerk overgegaan in het Blik op Werk keurmerk. Blik op Werk is een zelfstandige organisatie, waar naast Boaborea ook UWV, VNG, werkgevers- en werknemersorganisaties en de Landelijke Cliëntenraad zijn aangeschoven. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) levert de voorzitter.

De laatste jaren zien we dat scholen voor speciaal onderwijs aparte organisaties oprichten om de eigen leerlingen te begeleiden na school. Andere, aan het onderwijs gerelateerde, instellingen richten zich specifiek op jobcoaching bij de transitie van school naar werk. Er worden opleidingen aangeboden met aangepaste werkvormen en er worden leerwerkbedrijven opgericht. Er zijn organisaties met eigen trainingscentra. Sommigen vallen onder het Ministerie van Onderwijs, sommigen als re-integratievoorziening onder de kwaliteitszorg van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ze bieden vrijwel allemaal begeleiding aan, tijdens en na het leren en de plaatsing, regulier of in projecten²⁰.

Een ander fenomeen op jobcoachgebied is het oprichten van 'winkeltjes'. Er zijn winkeltjes opgericht door zorgaanbieders waar door -voornamelijk- verstandelijk gehandicapten taarten worden gebakken of lunches worden klaargemaakt. Er zijn kaarsenwinkels, reproshops, restaurants, vergadercomplexen, theeschenkerijen en kunstgalleries. Over het algemeen gaat het daarbij om onbetaalde arbeid. Met een indicatie voor dagbesteding werken daar mensen in deeltijd of fulltime. Soms is er sprake van een zeer lage loonwaarde, maar even vaak is de productie van de onbetaalde werknemer vergelijkbaar met zijn collega uit Wsw of een loondispensatie-regeling. Werkbegeleiders worden jobcoaches genoemd en begeleiden de individuele werknemers, die vrijwilligers worden genoemd. Ook worden wel externe jobcoachorganisaties ingezet of dienstverleningsorganisaties. Dat zien we voornamelijk bij kringloopwinkels.

²⁰ Enkele voorbeelden zijn Eega, Havenmuseum, REA College, Fourstars, Sara/Het Dorp, Baexem, Odibaan schoolcoaching (met LGF), ROC Horizon College, Zorg aan Zet, EcoWare van Kenteq, Ecabo e.a., Arcus en zelfs InHolland.

Bij zorgboerderijen zien we dat mensen, geplaatst met AWBZ-budget, worden uitgeleend aan boeren in de omtrek om landbouwtaken te verrichten. De zorgboerderij levert of organiseert de begeleiding op de werkplek. De boeren betalen in de meeste gevallen een vergoeding voor het werk aan de zorgboerderij. Zoals eerder al genoemd, staan een aantal van deze initiatieven de doorstroming naar betaald werk in de weg²¹. Van vrijwilligerswerk is over het algemeen geen sprake, alleen al door de hiërarchische structuur, opgelegde werktijden en inspanningsverplichting.

Kortom, er is voor elk wat wils. Naar ziektespecifieke kenmerken, naar gewenst werkgebied, naar arbeidsvorm of uitkeringsachtergrond. Er wordt gecoacht bij vrijwilligerswerk, bij dagbesteding, bij onbetaalde arbeid en op betaalde werkplekken. Coaching kan beginnen bij het zoeken naar werk of pas op de werkplek. Coaching kan kortdurend zijn of een arbeidsleven lang. Het kan gekoppeld zijn aan de zorgaanbieder van dagbesteding of de zorgverlener van lijfsgebonden zorg, aan de (medisch) behandelaar of aan een lidmaatschap van een belangenorganisatie. De markt is vrij. Iedereen kan zich jobcoach noemen. Financiering wordt vaak gekozen op grond van wat men 'gewend' is. Zo wordt door de jobcoaches die hun oorsprong in de zorg hebben meer een beroep gedaan op begeleiding uit de AWBZ. Als men al op de hoogte is van de mogelijkheden uit artikel 35 WIA, 2.22 Wet Wajong of artikel 7 van de Wsw, dan wordt de weg naar UWV of gemeente minder makkelijk gevonden dan die naar het CIZ. Bovendien is de financieringsvorm 'persoonsgebonden budget AWBZ' in sommige gevallen eenvoudiger toe te passen dan het declaratiesysteem van andere wetten. Hoe hoog ook de inzet en hoe groot ook de bevologenheid van jobcoaches, de onbeschermdheid van de functie jobcoach heeft zijn uitwerking op de kwaliteit van het werk en bepaalt de beeldvorming van het instrument jobcoaching.

3.2 Taakopvatting: van S naar XXL

Behalve het al dan niet opknippen van trajecten (naar werk en/of op de werkplek), zien we verschillen in de taakopvatting bij jobcoaches. Een groot deel van de te coachen populatie kent naast behoefte aan werkbegeleiding, problemen. Er kan sprake zijn van schulden, van moeizame woonomstandigheden, van kleine criminaliteit, verkeerde vrienden of geheel geen sociaal netwerk. Niet alleen vragen belanghebbenden zelf om hulp, ook vragen ouders en andere verwanten om ondersteuning bij de thuisproblematiek van hun kind, broer, zus of familielid. De meeste jobcoachorganisaties vinden dat er grenzen zijn aan hun werkgebied en verwijzen bij niet werkgerelateerde problematiek door naar derden. Daarbij is de warme en de koude overdrachtsvariant: overleg met de 'derde' om de problematiek goed te belichten of het sobere verstrekken van adresgegevens met het advies daar eens contact mee op te nemen. Er zijn echter ook jobcoaches (daarin niet altijd gesteund door hun werkgever) die heel ver willen gaan in de begeleiding van hun cliënt. Sommige halen de cliënt zelfs uit bed, om toch vooral maar te zorgen dat hij (op tijd) op zijn werkplek verschijnt. Er worden gesprekken gevoerd met bewindvoerders en curators over schuldproblematiek. Er wordt geholpen bij het vinden van hobby's en vrije tijdsbesteding. Er wordt geholpen bij het aanvragen van woonvoorzieningen, vervoer of AWBZ-zorg. Soms gaan jobcoaches mee naar de huis- of tandarts. In veel gevallen worden er gesprekken gevoerd met de ouders of anderen in de thuissituatie. Er vindt overleg en afstemming plaats met begeleiders in woon- en leefomgeving.

Een aantal jobcoachorganisaties werkt samen met scholen voor speciaal onderwijs. Aansluitend aan de werkstage wordt de jobcoach gevraagd al met de definitieve plaatsing aan de slag te gaan. Zo gaat hij in gesprek met de werkgever om te kijken of het mogelijk is de stageovereenkomst in een arbeidsovereenkomst om te zetten. Hij geeft de werkgever informatie over (loonkosten-)

²¹ 2.3.1. Dagbesteding, verwijzing naar TNO: Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden, 21 januari 2010

subsidies en voorzieningen. In enkele gevallen wordt door de jobcoach een indicatieaanvraag gestart voor de Wsw. Daarbij is soms de wens van de werkgever leidend. De jongere is zich in enkele gevallen niet eens bewust dat hij zijn handtekening heeft gezet onder een aanvraag voor jobcoaching door 'zijn jobcoach'. Hij heeft in ieder geval niet meegekregen dat hij daarmee ook de regie kan voeren over zijn traject van stage naar werkplek en verder. Professionals in dat deel van het werkgebied (docenten, jobcoaches, UWV-medewerkers, dienstverleners) zijn van mening dat dit bij een aantal belanghebbenden ook geen doel dient. Zij achten de jongere, en vaak ook zijn ouders, niet in staat de regie te voeren. De verbreding van de begeleidingstaak betreft dan het 'namens de jongere optreden'.

In sommige gemeenten/regio's bestaan samenwerkingsverbanden met, onder andere, scholen voor speciaal onderwijs, gemeenten, centra voor Jeugd en Gezin, dienstverleners van MEE en maatschappelijk werk, waar jobcoaches van re-integratiebedrijven en begeleidingsorganisaties bij aansluiten. Naast dossiers worden daar algemene beleidszaken en ontwikkelingen in wetgeving besproken.

Een veel genoemde taak van de jobcoach is het ondersteunen van de werkgever. Dat gaat voornamelijk om het helpen aanvragen van voorzieningen en subsidies. Werkgevers worden ondersteund bij administratieve handelingen als het aanvragen van premiekorting of het ziekmelden bij het UWV om aanspraak te kunnen maken op de no riskpolis. Niet alle jobcoaches hebben voldoende kennis van wet- en regelgeving om deze ondersteuning te bieden. En niet alle jobcoaches vinden het tot hun taak behoren. Zo krijgen werkgevers soms geen enkele ondersteuning bij genoemde taken omdat de jobcoach vindt dat "werkgevers al genoeg 'geld' krijgen als ze een 'Wajonger' in dienst nemen". Daarmee zouden ze zelf deze diensten kunnen inkopen. Maar een aanzienlijk aantal jobcoaches is met grote inzet in de weer om werkgevers alle rompslomp van een dienstverband met een arbeidsgehandicapte uit handen te nemen. Daarmee vergroten ze het uitzicht op een voortzetting van een dienstverband voor bepaalde tijd. Hoe beter de ondersteuning van de werkgever hoe groter de kans op een duurzame plaatsing.

Er zijn dus jobcoaches die zich strikt houden aan hun declarabele taken en er zijn jobcoaches die meer in de richting gaan van life-coach. De laatsten zijn veelal wel in staat hun gemaakte uren te declareren, maar schrijven dat niet altijd als coachen naast het werk. En ook hier wordt in sommige gevallen gebruik gemaakt van begeleidingsmiddelen uit de AWBZ.

3.3 Kwaliteit en opleiding

Zo divers als het aanbod zo divers is de kwaliteit van jobcoaching. Sommige organisaties vragen een Hbo-opleiding, anderen Hbo-niveau. Organisaties nemen genoegen met Mbo-niveau of zijn al tevreden met praktische ervaring. Een klein aantal organisaties gaat helemaal voor ervaringsdeskundigheid en neemt alleen jobcoaches aan met dezelfde beperking als de doelgroep. Bijvoorbeeld organisaties die zich richten op cliënten met zintuiglijke beperkingen of uit de GGZ-sfeer.

Er bestaan diverse opleidingen voor jobcoaches, merendeel post HBO of trainingsachtige programma's²². In grote lijnen bieden deze opleidingen dezelfde onderdelen aan zoals assessment (intake en diagnose), jobfinding en bemiddeling, jobcoaching/loopbaanbegeleiding en wet- en regelgeving. Het laatste wordt ook apart aangeboden²³. De opleidingen gaan uit van verschillende methodieken. Sommige zijn ontwikkeld als wetenschappelijk instrument, als meetinstrument, anderen als praktische handreiking voor begeleiding. Sommige van deze instrumenten zijn slechts

²² Zoals Combo Emonomy, Progresz, SOSV, Elan, Saxxion en Fontys

²³ Door onder andere Raad & Respons en Progresz

geschikt om competenties te meten en anderen om tot een goede matching te komen. Jobcoaches maken soms gebruik van meerdere methodieken of een eigen vorm ervan. Zij noemen²⁴:

- het ‘eigen initiatief model’ (EIM), waarbij de cliënt wordt aangespoord zoveel mogelijk zelfstandig te werk te gaan,
- de ‘individueel vraaggerichte benadering’ (IVB) waarbij de kernkwaliteiten en talenten van de cliënt ontdekt en ingezet worden,
- Melba, een instrument dat sleutelkwalificaties (basiscompetenties) en capaciteiten benoemt. Jobcoaches zetten die af een eisenprofiel, waarna de matching wordt gemaakt.
- de KIRA-methodiek, die gericht is op autisten,
- At Work, die zich richt op zelfinzicht en zelfvertrouwen en
- Individual Placement and Support (IPS), waarbij snel geplaatst wordt en werkende weg naar de passende invulling wordt gezocht.

Vrijwel alle methodieken zijn gebaseerd op de oorspronkelijk Amerikaanse methodiek van Supported Employment. De ‘World Association of supported employment’ (WASE) beschrijft in hun handboek de negen stappen die de essentie van de methodiek vormen:

- Intake en assessment: wat zijn de wensen van de werkzoekende, hoe zit het met de sociale en technische vaardigheden
- Job finding: de begeleiders zoeken op de reguliere arbeidsmarkt naar een passende baan
- Job analysis: de begeleiders vergaren diepgaande informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever
- Job matching: de begeleiders vergelijken de job analysis (taakhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses)
- Job (re) design: in samenwerking met de arbeidsdeskundige trachten de begeleiders de kloof te dichten tussen de vereiste taakhoud en de capaciteiten van de werknemer
- Introductie op de werkplek, zowel breed (naar bedrijf) als smal (naar directe werkomgeving)
- Training on the job: de begeleiders voorzien in training, coaching en andere vormen van begeleiding.

De brancheorganisatie Boaborea heeft het keurmerk van Blik op Werk als voorwaarde tot lidmaatschap gesteld²⁵. Organisaties die jobcoaching aanbieden moeten aan dat keurmerk voldoen. Het keurmerk richt zich op de kwaliteit van de organisatie, het waarborgen van de privacy, het management van klachten en de waarborgen van kwaliteit van het personeel, de jobcoaches zelf.

Daarnaast bestaat de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland, opgericht in 2009. De beroepsvereniging heeft tot doel:

- de kwaliteit van het beroep jobcoach te borgen
- een register van jobcoaches op te stellen en in stand te houden
- jobcoachopleidingen te onderzoeken en te toetsen.

²⁴ Zie de KKCO Kennisbank voor meer informatie over deze instrumenten en methodieken

²⁵ Het keurmerk bestaat sinds 2007 en is de opvolger van het Bobw keurmerk, het Boa keurmerk, het Borea keurmerk en het Cliënten kwaliteitskeurmerk Re-integratie CKR. Met ingang van 2010 maakt ook het keurmerk Inburgeren deel uit van het Blik op Werk keurmerk.

De beroepsvereniging vindt dat een jobcoach over een Hbo-diploma moet beschikken. Daarmee zou de jobcoach in staat zijn in complexe situaties zelfstandig te opereren en zich theorie, visie en methodiek eigen te maken om een arbeidstoeleidingstraject van een cliënt te kunnen begeleiden. Met de gewenste Hbo-opleiding zou de vereiste attitude naar zowel de cliënt, werkgever en opdrachtgever gewaarborgd zijn. Toch vraagt de beroepsvereniging ook nog om een tweejarige periode van aspirant-jobcoachschap, waarbij de aspirant-jobcoach onder supervisie werkt. Om vaardigheid te ontwikkelen moet er sprake zijn van een minimaal aantal dagen waarin de aspirant-jobcoach werkzaamheden verricht. Na twee jaar aspirant jobcoachschap komt men in aanmerking voor inschrijving in het register van jobcoaches. De beroepsvereniging kent voor de jobcoaches die al lang werkzaam zijn een overgangregeling.

Vooralsnog is het beroep jobcoach niet beschermd en mag iedereen zich jobcoach noemen, ongeacht opleiding, ervaring of aanleg. Wel stelt het UWV eisen aan de jobcoachorganisatie die declaraties indient, in de aanbesteding mee wil of IRO-trajecten uitvoert :

- de organisatie moet het verlenen van persoonlijke ondersteuning als doelstelling hebben
- de organisatie moet een jobcoachbezetting hebben van minimaal 2 fte.
- de organisatie moet een klachtenregeling hebben en daarover jaarlijks rapporteren
- de organisatie beschikt over een privacyreglement.
- de organisatie staat garant voor de kwaliteit van de dienstverlening door haar jobcoaches en maakt inzichtelijk op welke wijze zij de vakbekwaamheid van haar medewerkers waarborgt.
- de organisatie dient te beschikken over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren diensten onder meer ter zake van bereikbaarheid, tijdigheid en continuïteit en procedures.

Gemeenten die jobcoaching inhuren sluiten zich veelal bij de UWV-eisen aan. Die eisen gaan voornamelijk over omvang, privacy- en klachtenbehandeling.

4. VOOR DE JONGERE:

In dit deel van de handleiding spreken we direct de jongere met een beperking en zijn wettelijk vertegenwoordigers aan. Voor het gemak gebruiken we waar mogelijk de jij-vorm, maar u mag ook 'u' lezen.

De vraag: is een jobcoach -voor mij- zinvol?

Een jobcoach kan je ondersteunen bij het vinden van een baan. Heb je die gevonden, dan begeleidt hij je op de werkplek. En bij het inwerken en bij kennismaken met collega's. Als het nodig is legt hij aan de leidinggevende iets uit over je beperking. Hij helpt de werkgever met het aanvragen van voorzieningen die voor jou nodig zijn. En hij kan helpen bij een nieuw arbeidscontract als het oude afloopt.

Het beste moment om over een jobcoach na te denken is tegen het eind van je schooltijd. Net voor je stage of in het derde jaar van de opleiding. Als dat moment al voorbij is, zorg dan dat je aan het begin van je traject naar werk, informatie krijgt over jobcoaching. Soms ben je al aan het werk gegaan, maar nemen je beperkingen toe. Als je eerst zonder jobcoach je werk goed kon doen, maar het wordt moeilijker, kijk dan eens of een jobcoach je kan helpen je werk beter in te richten.

Er zijn veel succesverhalen over het inzetten van een jobcoach: je vindt sneller een baan en wordt goed ingewerkt. Collega's worden ingelicht en doen hun best het je naar de zin te maken. Er zijn natuurlijk ook andere verhalen. Waar het niet goed is gegaan. Soms heeft de werknemer kritiek op de jobcoach en soms de werkgever. Het kán ook wel aan de jobcoach liggen als het niet goed gaat. Het blijft immers mensenwerk.

Maar het kan ook liggen aan de verwachtingen die er zijn bij jou en je werkgever. Als die hoog gespannen zijn, kan de werkelijkheid tegenvallen. Het is van belang dat je als (toekomstige) werknemer vanaf het begin betrokken bent bij de aanvraag voor jobcoaching. Je kan dan al je wensen en vragen kwijt of in ieder geval geholpen worden om je wensen te formuleren. Is er eenmaal een baan gevonden, dan kan de werkgever zijn verwachtingen uitspreken. Hij kan zijn wensen en voorwaarden toevoegen. Door inzicht te krijgen in de taken²⁶ en (on)mogelijkheden van de jobcoach weet je wat kan en wat niet kan. Pas als alles duidelijk is kunnen goede afspraken over jobcoaching worden gemaakt.

4.1. Het vaststellen van de noodzaak

Goede raad is duur?

De meeste mensen met een beperking hebben een jobcoach omdat iemand heeft aangeraden een aanvraag te doen. En soms is de jobcoach er ineens, omdat iemand anders die voor je heeft aangevraagd!

Veel jongeren weten niet dat jobcoaching bestaat. Jij misschien ook niet. Het is dan prettig om voorlichting en advies te krijgen. Je kunt ook zelf om informatie en advies vragen. Vragen kost niets.

²⁶ Zie voor voorbeelden van taken bijlage 1

Je kunt terecht bij:

- de stagedocent als je op het praktijkonderwijs of speciaal voortgezet onderwijs zit
- de werkcoach op het Werkplein. Een werkcoach weet hoe je van school naar werk begeleid kan worden
- het loket van het UWV, waar een arbeidsdeskundige informatie kan geven over handicap en werk
- een consulent van MEE, een organisatie die adviseert aan mensen met een beperking. MEE heeft in elke regio een kantoor
- Jobcoachorganisaties en re-integratiebedrijven: je vindt ze op het werkplein of via internet. Stap gerust eens binnen.

Als er besloten wordt dat je hulp krijgt van een jobcoach, dan is belangrijk wat jij daar van vindt. Welke hulp wil jij van een jobcoach? En van welk bedrijf dan? Jij hebt het recht om mee te praten over de keuze van een jobcoach. UWV en gemeenten stellen wel eisen aan de kwaliteit van de jobcoach. Het gaat er tenslotte om, dat jouw traject naar werk slaagt. En dat je jouw werk goed doet. Dus heb je een jobcoach, zonder dat je erover hebt meegepraat? Vraag dan om uitleg en vertel wat jij van de jobcoach wilt. Dat is je goed recht!

Heb ik het nodig?

Hulp van een jobcoach is niet gratis. Het kost de samenleving veel geld. Daarom is het zaak eerst goed na te denken of je een jobcoach nodig hebt.

Het goede moment om over een jobcoach na te denken is natuurlijk voordat je van school gaat. Sommige mensen zijn al een poos aan het werk als blijkt dat het werken maar moeilijk lukt. Ook dan kan een jobcoach helpen. Een jobcoach kun je op elk gewenst moment aanvragen. Ook als je ooit een jobcoach had, maar nu niet meer. Dan kun je gewoon een nieuwe aanvraag doen.

Een jobcoach is een hulpmiddel. Eerst kijk je wat je zelf kan. Vragen om je daarbij te helpen zijn bijvoorbeeld:

- Kan ik zonder hulp een baan vinden (en houden)?
- Is de hulp van collega's op stage voldoende om het werk uit te leggen?
- Doe ik thuis veel zelf of doen mijn ouders veel voor mij?
 - Met hulp van je ouders bedoelen we niet de hulp die je krijgt bij het opstaan, wassen en aankleden. Die hulp zegt natuurlijk niets over zelfstandig kunnen zijn! Als je benen het niet doet, maar het is met je verstand prima in orde, dan kun je toch heel zelfstandig zijn.
- Heb je begeleiding nodig bij je geldzaken (doe je die zelf)?
- Ga ik er zelf op uit met vrienden of ga ik alleen met familie op pad?
- Krijg ik op school extra ondersteuning

Dan wordt vanzelf duidelijk waar je hulp bij nodig hebt. Je kiest voor een jobcoach als je:

- veel extra begeleiding kreeg op stage
- veel begeleiding nodig hebt in het dagelijkse leven
- advies nodig hebt om je werk goed te organiseren
- steeds problemen tegenkomt waardoor je ontslagen wordt.

Goed opgeleid

Ook goed opgeleide jongeren hebben soms een jobcoach nodig. Bijvoorbeeld als je sterk wisselende energie hebt. Ben je de ene keer actief en druk, en ben je op andere momenten zo moe dat je geen stap meer kunt doen? Dan kan een jobcoach samen naar jou naar de structuur van de werkdag kijken. Hoe moet je het aanpakken om na een paar uur nog even fris te zijn als in het

begin. De jobcoach kan samen met jou, met de werkgever en collega's overleggen hoe je het beste je werk kan inrichten.

Steeds een andere baan

Soms lukt het niet in een baan. Dat kan iedereen overkomen. Je vindt het werk niet leuk of het lukt niet je werk naar tevredenheid te doen. Als de volgende baan dan wel lukt, is er niets aan de hand. Maar als de volgende baan ook niet goed gaat, dan wordt het tijd om begeleiding te vragen. Een jobcoach kan met je op een rijtje zetten welke taken je had, waarom het niet goed ging en wat moet verbeteren.

Omdat de werkgever het wil?

Veel werkgevers zijn onbekend met jongeren met een beperking. Ze aarzelen om een baan aan te bieden. Werkgevers zijn bang dat jongeren met een beperking vaker ziek zijn of niet genoeg produceren. De jobcoach moet een werkgever overhalen een 'Wajonger' in dienst te nemen. Hij laat de werkgever zien dat er allerlei subsidies en voorzieningen zijn. Dat daardoor het 'risico' voor de werkgever afneemt. Het is heel jammer dat er nog teveel mensen denken dat je met een beperking zielig bent en een risico vormt. Dat ze denken dat je geen zelfstandige bijdrage kan leveren. Daar moet snel verandering in komen. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen een rol spelen bij de verbetering van de houding van werkgevers. Het verandert niet als jij een jobcoach aanvraagt, die je eigenlijk niet nodig hebt. Alleen omdat de werkgever dat wil.

Als je wel een jobcoach nodig hebt, dan heeft de werkgever daar ook wat aan. Twee vliegen in een klap. Bijvoorbeeld bij het doen van specifieke aanvragen. De werkplek moet misschien worden aangepast voor een rolstoelgebonden werknemer. De jobcoach kan helpen om een productielijn aan te passen aan een slechthorende of dove medewerker. Of dat gedragsproblemen moeten worden uitgelegd om agressie te voorkomen. Er kunnen voorzieningen, subsidies en fiscale voordelen worden aangevraagd. De jobcoach kan de werkgever daarin adviseren. Heb je een baan gevonden zonder hulp van een jobcoach, verwijs je werkgever met zijn vragen dan naar het Werkplein. Het UWV Werkbedrijf kan hem alles vertellen over subsidies en voorzieningen.

De vraag of je een jobcoach nodig hebt kun je dus meestal zelf beantwoorden. Het gaat erom hoe zelfstandig je (al) bent. En wat je zonder hulp voor elkaar krijgt. Ben je daar onzeker over, vraag het je ouders of verzorgers. Je kan er ook over praten met de mentor van school.

Er is geen reden tot een overhaaste aanvraag. Je kunt het eerst zonder extra begeleiding proberen. Als het niet lukt, kan er altijd nog een aanvraag worden gedaan. Heb je alleen hulp nodig bij het zoeken naar een baan, dan ligt het meer voor de hand om een re-integratiebureau in te schakelen²⁷. En als pas op de werkplek blijkt dat extra begeleiding nodig is, dan kan alsnog een jobcoach worden aangevraagd.

Afhankelijk van je beperking

De inzet van een jobcoach hangt af van de beperkingen die je hebt.

Verstandelijke beperking

Bij een verstandelijke beperking zal de jobcoach vooral helpen bij het uitleggen van het werk. Helpen met vakken vullen, inpakken of schoonmaken. Afhankelijk van wat je gaat doen. Ze kunnen hulpmiddelen bedenken om het werk makkelijker te maken. Zo bedacht een jobcoach voor iemand die geen klok kon lezen een heel apart hulpmiddel om tijd te schrijven. Hij tekende een vel papier vol met lege klokken. De werknemer tekende als hij kwam de wijzers na, zoals de klok op het werk aangaf. Als hij ging lunchen deed hij dat weer en ook als hij wegging.

²⁷ Dat kan o.a. met een IRO, een budget waarmee je ondersteuning kunt inhuren bij het vinden van een baan. De aanvraag kan bij het UWV worden gedaan. De gemeente kent ook trajecten naar werk.

En voor een chauffeur van een garage die de ANWB-borden niet kon lezen werd routeles gegeven. De chauffeur moest bij andere bedrijven onderdelen ophalen. Die bedrijven werden eerst bezocht en alle routes geleerd. En er was natuurlijk een noodplan voor als de weg opgebroken zou zijn.

Lichamelijke beperking

Voor mensen met een lichamelijke beperking kan vervoer problemen opleveren. Hoe kom ik op tijd als ik afhankelijk ben van een taxi. De jobcoach kan helpen bij de afspraken met een vervoersbedrijf. Er kunnen ook aanpassingen nodig zijn. Bijvoorbeeld een aangepast toilet. De jobcoach kan helpen bij de aanvraag. En voor werknemers met een visuele beperking kan hij zorgen dat die niet over tassen en prullenbakken op kantoor vallen door daarover met collega's goede afspraken te maken. En hij kan tips geven over het gebruik van je energie. Als je om 09.00 uur als een haas aan het werk gaat, ben je om 12.00 uur misschien helemaal uitgeteld. Hij helpt je het werk zo in te richten, dat je de hele dag actief kan zijn. Hij kijkt wat je daarbij aan hulp nodig hebt van je collega's.

Voor mensen met een afgeronde opleiding hoeft de jobcoach meestal geen werkhandelingen voor te doen. Het kan gaan om goede ict-ers, technisch tekenaars, accountants en beleidsmedewerkers. Die hebben hun vak geleerd. Misschien zijn er problemen bij het organiseren van het werk. Bij anderen zijn er misschien communicatieproblemen. En voor rolstoelers kunnen er problemen zijn met toegankelijkheid. De jobcoach kan helpen bij afspraken over extra rustpauzes. Hij kan meedenken over waarschuwingssystemen. Zodat de dove werknemer met een knipperlicht gewaarschuwd wordt dat de lunchpauze begint, als hij de bel niet hoort. Voor de rolstoeler kan een liftknop wat lager worden aangebracht.

Psychische beperking

Mensen met een psychische of psychiatrische beperking willen misschien niet op de werkplek of binnen werktijd gecoacht worden. Ze vinden het soms moeilijk om er bij collega's voor uit te komen dat zij zo'n beperking hebben. Maar ze willen wel graag geholpen worden om moeilijkheden op de werkplek te voorkomen. Bijvoorbeeld om goed om te kunnen gaan met onzekerheid. Of leren omgaan met werkdruk en stress. Of om hulp te krijgen bij communicatieproblemen. Soms voelen zij zich niet goed begrepen of behandeld. Soms worden ze boos of verdrietig en begrijpen collega's dat niet. De jobcoach kan afspreken in de vertrouwde thuisomgeving of op kantoor van de jobcoach. Daar kan een rollenspel of weerbaarheidstraining worden gebruikt om het werk te verbeteren.

4.2. De keuze voor een jobcoach

In vrijwel alle wetten en regelingen staat iets over je eigen keuze. Misschien ken je al een jobcoach of wil je een jobcoach die jouw beperking goed kent. Het is fijn te weten dat je rechten hebt. Maar het is moeilijk om te weten waar het precies staat. Wetten zijn moeilijk te lezen. In de kadertjes lees je daar wat meer over.

Wajong

Bij elke wet zit een uitleg. Dat noemen we de Memorie van Toelichting. Veel jongeren hebben recht op ondersteuning uit de Wet Wajong. In hoofdstuk 2.18. van de Memorie van Toelichting staat: "het participatieplan wordt in samenspraak met de jonggehandicapte opgesteld. Daaruit vloeit voort dat het UWV en de jonggehandicapte samen een keuze voor een re-integratiebedrijf maken." Dat is helder. De arbeidsdeskundige van het UWV of de werkcoach maakt samen met jou de keuze voor een jobcoach.

WIA

Als je na je 18e jaar arbeidsongeschikt werd, heb je misschien een uitkering van de WIA. In de Memorie van Toelichting bij de WIA lezen we “ Daarbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de wensen van de betrokkenen zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen.” Daar wordt bedoeld dat je wel inspraak hebt, maar dat het UWV bepaalt wat mogelijk is.

Wsw

Heb je een indicatie Wsw? En ga je bij een gewone werkgever werken? Dan heeft de werkgever recht op subsidie. En jij krijgt een jobcoach. We noemen dat ‘begeleid werken’. In artikel 11 van het Besluit uitvoering sociale werkvoorziening en begeleid werken staat dat aan de eigen keuze grote waarde wordt gehecht. Je voorkeur voor soort werk, werkplek of begeleidingsorganisatie moet zwaar wegen. Er hoeft niet gekozen te worden voor begeleiding door het Sw-bedrijf. Bij de Wsw telt wat jij wilt dus mee. Ook als de gemeente met een vast Sw-bedrijf werkt, mag je voor een andere jobcoach te kiezen. De wet wil dat je uit tenminste twee begeleidingsorganisaties kan kiezen. Heb je gekozen voor een persoonsgebonden budget in de Wsw (Pgb-Wsw), dan zijn er meer mogelijkheden dan twee. De gemeente mag wel eisen stellen aan de kwaliteit van de jobcoach.

Weet wat je kiest

Je hebt dus keuzemogelijkheid en inspraak. Waar moet je op letten bij het kiezen? Het is belangrijk dat de jobcoach zoveel mogelijk kennis heeft van jouw specifieke situatie. Een groot deel daarvan zal je bij de intake zelf vertellen. Maar het is van belang dat de jobcoach veel van -bijvoorbeeld- de problemen bij autisme en werk afweet, als dat jouw beperking is. En dat hij veel afweet van verstandelijke beperkingen als jij die hebt. Het is fijn als hij gebarentaal spreekt (of een vaste tolk heeft) als je doof bent. En dat hij iets weet over moeizame energie als je fibromyalgie hebt.

Het is ook belangrijk dat een jobcoach kan ontdekken waar je goed in bent. Dat hij door vragen te stellen, te weten komt wat je prettig vindt om te doen. Dat hij uit de informatie van school haalt wat je allemaal geleerd hebt. De jobcoach moet iets afweten van de sector waar je gaat werken. Ga je in de horeca of in de detailhandel? Dan is het fijn als de jobcoach daar al ervaringen mee heeft. De jobcoach moet ook iets weten over opleidingen en speciaal onderwijs. Daarmee kan hij beter inschatten welk werk je met jouw diploma's of startkwalificaties kan gaan doen. Zo vind je een passende baan.

Er zijn jobcoachorganisaties die op hun website duidelijk aangeven waar hun specifieke kennis ligt. Als dat niet zo is, kun je eerst bellen om daarnaar te vragen. Probeer van twee of drie organisaties informatie te krijgen en maak dan pas een keuze. Het kan ook zijn dat je nog een vierde of een vijfde organisatie moet vragen. Beter een goede keuze gemaakt dan te overhaast. Een goede keuze gaat vooral om wie jou het beste kan helpen. Wie er kwaliteit biedt als jobcoach. Natuurlijk is het ook belangrijk of je iemand aardig vindt. Maar niet doorslaggevend. De jobcoach hoeft je ‘alleen maar’ goed te coachen, het hoeft niet je vriend te worden. Je hoeft er niet mee om te gaan buiten het werk. Het mag dus ook best wel wat zakelijk zijn.

Overigens kun je altijd vragen om een andere jobcoach. Je moet wel goede argumenten hebben. Bijvoorbeeld dat na vijf of zes maanden nog steeds geen baan is gevonden. Of dat er banen zijn aangeboden die je met jouw handicap niet kunt doen. Het argument dat je iemand niet aardig vindt, is niet voldoende.

Wat vraag je

Bij de keuze is het belangrijk te weten welke hulp je vraagt.

- Wil je geholpen worden bij het zoeken van werk?
 - Of wil je alleen hulp op je werkplek?
 - Wil je vaardigheden aanleren, bijvoorbeeld hoe neem ik de telefoon op?
 - Of wil je dat collega's weten hoe ze met jouw beperking rekening kunnen houden?
 - Wil je vanaf het begin geholpen worden, dus al bij het bedenken wat voor soort werk je zoekt.
- En dan ook bij het zoeken naar een vacature, bij het solliciteren en bij de afspraken met de werkgever?

De antwoorden op jouw vragen bepalen je keuze. Vraag je ondersteuning bij alle activiteiten, van het zoeken naar een baan tot begeleiding op de werkplek? Dan kun je het beste kiezen voor een re-integratiebureau dat zelf jobcoaches in dienst heeft. Of heb je alleen behoefte aan begeleiding op de werkplek. Dan kan je kiezen voor

- een jobcoachorganisatie of
- een re-integratiebureau, die ook jobcoaches heeft of
- een Sw-bedrijf, die jobcoaches in dienst heeft.

Dat laatste kan soms ook als je niet geïndiceerd bent voor de Wsw. Er is keuze genoeg. Zoveel zelfs, dat je ervan in de war kan raken. Er zijn handige websites die je daarbij kunnen helpen²⁸. Je kunt ook gewoon bij een organisatie naar binnen stappen of je kunt aan een MEE-organisatie vragen om samen met je te zoeken. Kom je er niet uit, leg dan je vraag aan het UWV Werkbedrijf voor. Zij kennen de organisaties in de buurt en kunnen je gericht adviseren.

Waar is het loket?

Heb je de keuze gemaakt, dan kan de jobcoach worden aangevraagd. Waar de aanvraag gedaan moet worden hangt af van de wet waaronder je valt. Heb je recht op Wajong-ondersteuning, of heb je een uitkering van het UWV, dan doe je de aanvraag bij het UWV Werkbedrijf op het Werkplein. In de meeste andere gevallen heb je te maken met de gemeente. Ook dan moet je de aanvraag vrijwel altijd doen bij het UWV Werkbedrijf op het Werkplein. Wil je via de Wsw aan het werk dan ben je ook bij het UWV Werkbedrijf op het Werkplein aan het juiste adres. Maar als je niet zeker bent wat voor jou het juiste loket is, kun je dat vragen bij MEE of bij het jongerenloket op het Werkplein. En als je nog op school zit, dan weten ze daar vast wel wat voor jou het juiste loket is.

4.3. Het voeren van de regie

Zelf kiezen wie je gaat begeleiden is iets anders dan zelf de regie voeren. De regie voeren wil zeggen dat jij (al dan niet samen met je ouders) bepaalt wie, op welk moment, wat gaat doen. Het betekent niet dat je alles zelf hoeft te bedenken. Daarvoor kun je anderen vragen. Maar die anderen voeren hun taken uit zoals jij met hen hebt afgesproken. Voor sommige mensen is zelf de regie voeren moeilijk. Als ouders of andere verwanten er ook tegenop zien, kun je de regie uit handen geven. Dat is ook een eigen keuze. Het uit handen geven kan je niet worden opgelegd. Daar kies je zelf voor. Maar dan nog kun je vragen op de hoogte gehouden te worden van alle stappen die worden gezet. Bij elke stap zou je dan alsnog kunnen besluiten dat je meer zeggenschap wilt hebben.

Een voorbeeld

Je denkt dat je wel hulp kunt gebruiken bij het zoeken van een baan en de begeleiding daarna. De regie nemen wil zeggen dat je nu zelf op onderzoek uitgaat. Wie kan je helpen bij het maken van

²⁸ Kijk eens op de website van [Blik op Werk](#) of die van [BoaBorea](#).

een keuze voor een jobcoachorganisatie of een re-integratiebureau. Misschien wil je het aan de docent van school vragen of aan MEE. Misschien heb je al goede contacten met de arbeidskundige van het UWV. Of hoor je van vrienden en familie dat zij al goede ervaringen hebben met een bepaalde organisatie. Je kan ook informatie vragen aan een patiëntenvereniging of aan een vakbond. Meestal moet je daar wel lid van zijn. Je kan ook gewoon binnenlopen bij een aantal re-integratiebureaus en jobcoachorganisaties om te vragen wat ze voor jou kunnen doen.

Uit alle adviezen die je krijgt, maak je een keuze. Aan de organisatie die je kiest, vraag je om te helpen bij het maken van een plan. Een plan om aan het werk te komen en op de werkplek begeleid te worden. In dat plan staat welke taken zij voor jou uitvoeren en welke taken je zelf uitvoert.

Zo kun je afspreken dat jij zelf naar advertenties in de krant zoekt voor banen die je wel lijken. Je kan zelf naar het Werkplein om op de borden met vacatures te zoeken. Je kunt aan de jobcoach vragen om het eerste contact met de werkgever te leggen. Ook kun je vragen of de jobcoach je kan helpen bij het schrijven van een sollicitatiebrief.

Spreek in ieder geval af dat de jobcoach het plan op papier zet. En dat hij je helpt als er aanvragen bij het UWV of de gemeente moeten worden gedaan. Je kan de jobcoach ook vragen namens jou bepaalde handelingen te verrichten, zoals overleggen met het UWV wat voor jou passend werk is. Maar er moet wel steeds naar jou teruggekoppeld worden: hoe ver staat het al, wat kun je zelf oppakken.

Regie betekent ook verantwoordelijk zijn. Je moet actief meewerken aan je traject. Je moet afspraken maken en je daaraan ook houden. Je hebt niet alleen rechten, maar ook plichten. Als je de regie neemt, dan bepaal jij zelf het moment dat je de jobcoaching niet meer nodig hebt. Het is wel slim om met anderen te overleggen. Dus als je werkgever of jobcoach denken dat je nog langer een jobcoach nodig hebt, vraag dan waarom zij dat denken.

Blijkt na een tijdje dat het toch nog moeilijk is zonder begeleiding, dan kun je dat altijd weer opnieuw aanvragen.

4.4. Een coachingsplan

Zo'n plan, dat je samen met de jobcoach (of met een begeleider van het re-integratiebureau) maakt noem je een coachingsplan. Het is nodig om van elkaar te weten wat je mag verwachten. Zo voorkom je problemen.

Wie doet wat

In ieder geval moeten alle activiteiten erin staan, die jij en de jobcoach ondernemen om tot een leuke en goede baan te komen. Wat doet de jobcoach om een baan te zoeken en wat doe je zelf? Als je nog scholing moet volgen of diploma's moet halen (bijvoorbeeld je rijbewijs of iets voor de computer) dan staat erin wie dat gaat regelen, wat de kosten zijn en wie dat gaat vergoeden. Als je de zorg hebt over een kind, kan er in het coachingsplan iets worden opgenomen over kinderopvang: wie regelt het, wie betaalt het.

Meestal is het nodig al iets over het toekomstig salaris te zeggen. Als je namelijk een uitkering hebt, kan er sprake zijn van verdien capaciteit. Daarmee wordt ingeschat wat je zou kunnen gaan verdienen. De hoogte van je uitkering is er op gebaseerd. Ga je minder verdienen, dan wordt je totale inkomen ook lager. De jobcoach moet dus weten welke salariseisen hij aan de werkgever moet stellen. Die informatie vind je in de brieven van het UWV.

Wanneer en hoe lang

Over coaching op de werkplek spreek je af hoe vaak dat zal gebeuren. Op welke tijden komt de jobcoach langs. Maak een coachingsplan voor een half jaar of een jaar. Heb je daarna nog coaching nodig, maak dan een nieuw plan voor één jaar. Je kunt er opnemen wanneer en op welke manier de coaching eindigt.

Soms heeft de afbouw van de coaching te maken met de soort beperking. Voor mensen met een

verstandelijke beperking kan het nodig zijn langzaam af te bouwen. De jobcoach komt met steeds grotere tussenpozen langs om te kijken of alles naar wens gaat. Bij mensen die niet vakinhoudelijk worden gecoacht kan de afbouw sneller zijn. Er kunnen in het coachingsplan afspraken worden gemaakt voor een proefperiode dat de jobcoach nog wel beschikbaar blijft.

Een nieuwe arbeidsovereenkomst

Er kunnen ook afspraken worden opgenomen voor begeleiding bij beëindiging van de oude, en het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst. De meeste werkgevers sluiten eerst een paar keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor bijvoorbeeld één jaar of zes maanden. Tegen het eind van die periode kan de jobcoach met jou en de werkgever bespreken wat goed gaat en wat niet. Dan moeten er afspraken worden gemaakt over verbetering van wat nog niet goed gaat. Na een paar weken kan dan opnieuw worden gekeken of er verbetering is. Dat is nodig om tegen het eind van de arbeidsovereenkomst afspraken te maken over een nieuw contract.

Tussentijds overleg

Maak ook afspraken over de bereikbaarheid. Als je de jobcoach tussendoor wilt spreken, waar kun je hem dan bereiken en hoe lang mag het maximaal duren voordat hij bij je langs komt. Neem, als je ouders je wettelijk vertegenwoordigers zijn, op dat de afspraken met jou ook gelden voor je ouders. Zo kunnen zij ook contact opnemen met de jobcoach als er iets is op het werk.

Terugkijken en vooruitkijken

Je laat in het coachingsplan zetten om de hoeveel tijd je met de jobcoach evalueert. Dat houdt in dat je om de paar weken, en later om de paar maanden, samen kijkt of je nog op de goede weg bent. Heeft ieder gedaan wat hij moest doen? Liggen we nog op schema? Van de evaluatie moet een verslag worden gemaakt en het gaat in je dossier. Je kunt ervoor kiezen zelf het dossier te bewaren. Als de jobcoach een eigen dossier wil, dan maak je van alle stukken een extra kopie. In het coachingsplan laat je ook vastleggen dat er van alle contacten met de werkgever ook een verslag komt, dat in het dossier gaat. Zo blijf je goed op de hoogte van alles wat met jou te maken heeft.

In het coachingsplan komt ook te staan wat er gebeurt als de jobcoach ziek is of zijn werk beëindigt. Hoe is de overdracht aan een nieuwe jobcoach geregeld en heb je daar inspraak in. Er moet ook iets instaan over een klachtenprocedure waar je gebruik van kunt maken. En, de andere kant op: welke mogelijkheden heeft de jobcoach om klachten te bespreken over jouw bijdrage. Gaat hij dat direct rapporteren aan de organisatie die je traject betaalt (UWV of gemeente) of krijg je de kans daar eerst zelf over te spreken (en je leven te beteren).

Andere problemen

Het kan zijn dat je problemen hebt op ander gebied. En dat die problemen in de weg staan om goed je werk te doen. Het kan gaan over schulden die je hebt of ruzie thuis. Er kunnen vrienden zijn, die je opjutten om verkeerde dingen te doen. Of je hebt hulp nodig om je vrije tijd beter in te vullen. Je kunt in het coachingsplan opnemen, dat, als het je werk beïnvloed, je dat moet melden aan je jobcoach. En dat je dan samen met hem zoekt naar oplossingen. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat je jobcoach je ook bij niet-werk-problemen gaat helpen. Maar hij kan je wel verwijzen naar anderen die dat kunnen. Je kan in het coachingsplan opnemen dat je hem toestemming geeft om aan die mensen informatie te geven over jouw functioneren op de werkplek of bij het zoeken naar een baan.

Als het uitvoeren van een plan toch niet zo gaat als je hebt afgesproken, vraag dan aan de jobcoach om daarover te praten. Lukt dat niet, vraag dan aan zijn leidinggevende om erover te praten. Je kan daarvoor iemand meenemen die jou helpt om het uit te leggen. Een van je ouders, iemand van MEE. Wil dat ook allemaal niet lukken, dien dan een klacht in bij de klachtencommissie. Elke jobcoachorganisatie heeft een klachtenreglement. Daarin staat waar je de klacht kunt indienen. Ook daarbij mag je ondersteuning vragen.

4.5. Alle stappen op een rij

We zetten nog even alle stappen die je kunt zetten op een rij:

- Je begint met te bedenken of je een jobcoach nodig hebt. Daarbij kun je advies vragen van school, UWV, MEE of UWV. Of van iemand anders die je daarbij kan helpen. Maak een keuze.
- Je bedenkt voor welke activiteiten je een jobcoach nodig hebt. Gaat het om het zoeken van een baan? Of heb je ook ondersteuning nodig op de werkplek zelf? Maak een lijstje.
- Je bedenkt of je zelf de regie wil voeren en ook kan voeren. Houd je zelf de touwtjes in handen over je traject naar werk of vraag je de jobcoach om dat voor jou te doen? Of vraag je hem je te helpen de regie te voeren, dan voer je samen de regie. Drie mogelijkheden dus:
 - zelf doen, jij bepaalt
 - samen de taken verdelen, bij beslissingen overleggen
 - de regie overdragen, maar wel vragen om op de hoogte gehouden te wordenMaak een keuze.
- Je maakt een keuze voor het re-integratiebureau of de jobcoachorganisatie. Maak een afspraak voor een eerste gesprek.
- Je maakt samen met de organisatie van je keuze een coachingsplan. Je voert het plan uit.

5. DE PRAKTIJK: WAT BETEKENT EEN JOBCOACH VOOR WERKGEVER EN WERKOMGEVING?

Ondernemingen worden geconfronteerd met veranderingen in de sociale zekerheid. Nog niet zo lang geleden was het gebruikelijk om jongeren met een beperking een uitkering voor het leven te geven. Nu wordt iedereen geacht zoveel mogelijk zelf te verdienen. Het is dus belangrijk dat deze jongeren aan het werk komen. Daarvoor is -mede- de aandacht en bereidheid van werkgevers nodig. Werkgevers kunnen bijdragen door oog te hebben (te krijgen) voor de competenties en mogelijkheden van mensen met moeilijke lijven of onnavolgbare gedachten.

De huidige wet- en regelgeving maakt het u als werkgever niet makkelijk. Er zijn allerhande regels, subsidies en voorzieningen. En er zijn veel dienstverleners: re-integratiebureaus, trajectbegeleiders, jobcoaches, UWV-medewerkers en gemeenteambtenaren. En ook Sw-bedrijven, zorgaanbieders uit de dagbesteding en arbodiensten.

Het is niet verwonderlijk dat u zou denken “er zal wel iets mis zijn met die werkzoekenden als er zoveel nodig is om ze aan het werk te helpen”.

Het is jammer dat een beeld wordt opgeroepen van minder capabele of inzetbare werknemers. Er zijn goed opgeleide werkzoekenden met een beperking, die niet onderdoen voor hun niet beperkte vakgenoot. Zo kan een goed opgeleide boekhouder met een dwarslaesie minstens zo goed boekhouden als zijn valide vakgenoot. Je boekhoudt immers niet met je ruggenwervels. Er zijn functies waarbij de beperking van de sollicitant geen enkele invloed heeft op het uitvoeren van die functie. Bij sommige aandoeningen en handicaps is er zelfs geen sprake van verhoogd risico op ziekteverzuim, niet alle ‘gehandicapten’ zijn immers ziek. Door ook voor hen subsidies en fiscale voordelen te verstrekken wordt de indruk gewekt dat er iets mis is met al deze werknemers, of dat er op zijn minst een risico is om hen in dienst te nemen. Onbedoeld wordt in de media dat beeld versterkt als aandacht wordt gevraagd voor collectes of belangenbehartiging. Een bekende Nederlander die je rolstoel duwt, nodigt uit tot donatie, maar zet je tegelijkertijd neer als afhankelijk. Het beeld dat mensen met een beperking niet in staat zijn zelfstandig te functioneren wordt nog eens extra bevestigd, laat staan dat zij in hun eigen onderhoud kunnen voorzien. Het kan -mede- door deze beeldvorming, komen, dat werkgevers aarzelen om mensen met een beperking in dienst te nemen.

Aarzeling is er ook als er wel sprake is van een geschikte kandidaat, maar er zijn aanpassingen van de werkplek nodig. Daarvoor moeten toestemming en middelen worden gevraagd aan het UWV of de gemeente. ‘Eindeloze procedures’ is de verwachting. Ziet u als werkgever de competenties van de werknemer, maar ziet u op tegen ‘al het gedoe’, dan kan een goed gesprek met een jobcoach uitkomst bieden. De jobcoach gaat uit van de vaardigheden en competenties van zijn kandidaat werknemer. Gaat uit van wat die wel kan. Daarmee ondersteunt hij niet alleen zijn kandidaat, maar werkt hij ook mee aan realistisch beeldvorming van mensen met een beperking. En hij ondersteunt u bij ‘eindeloze procedures’. Hij kent de weg, heeft contacten bij UWV en gemeenten. Zoekt de marges van de wet met een hoog ‘ja maar-gehalte’.

Tenminste de meeste jobcoaches, want er zijn ook werkgevers, die eerder de stap wel waagden, met minder goede ervaringen. Net als één zwaluw nog geen zomer maakt, maakt één belabberde jobcoach nog geen onbruikbare voorziening. Er zijn zeer vakbekwame jobcoaches, waar u veel aan kan hebben.

5.1. De positie van de werkgever

Begeleiding naar werk en op de werkplek is in de meeste gevallen een werknemersvoorziening. De werknemer vraagt aan en het UWV bepaalt de noodzaak en omvang. Bij begeleid-werkenplekken in de Wsw, bepaalt de gemeente of het Sw-bedrijf de noodzaak en omvang.

Toch blijft u als werkgever degene die al dan niet toestaat dat een jobcoach welkom is op de werkvloer. U bent immers verantwoordelijk voor alles wat er op uw werkvloer gebeurt. U weegt af of de gevolgen van mogelijke verstoring van het werkproces en risico's van extra tijdsinvestering acceptabel zijn. En of het opweegt tegen het uiteindelijk goed functioneren van de werknemer en alle andere subsidies en voorzieningen waar u recht op heeft. U bent zich er namelijk van bewust dat u, net als bij uw andere werknemers, aansprakelijk kan worden gesteld bij schade. Het gaat om uw werknemer, ook als er sprake is van een stage of een proefplaatsing. U kunt de aansprakelijkheid natuurlijk goed regelen door uw verzekering op de hoogte te stellen van de periodieke aanwezigheid van de jobcoach of de periode van onbetaald werk bij een proefplaatsing of participatieplaats. En u kunt in een contract met de jobcoachorganisatie vastleggen waar de aansprakelijkheid voor schade ligt tijdens het coachen.

Vanaf de drempel van uw bedrijf bepaalt u als werkgever hoe gewerkt wordt, welke productie u verwacht van de werknemer en overlegt u met de jobcoach en werknemer samen, hoe het beoogde resultaat behaald wordt.

Solliciteert een werkzoekende met een beperking zonder ondersteuning van een jobcoach, dan kan u als werkgever hem adviseren een jobcoach aan te vragen. Bijvoorbeeld omdat collega's weinig tijd kunnen besteden aan extra inwerkactiviteiten. Of omdat er veel aanpassingen van de werkplek en voorzieningen aangevraagd moeten worden, waarbij u en uw werknemer deskundige ondersteuning wensen. U kunt er ook voor kiezen in het laatste geval het UWV Werkbedrijf om ondersteuning te vragen.

Het is mogelijk om het eerst aan te kijken en pas aan de hand van de dagelijkse praktijk de werknemer adviseren een jobcoach aan te vragen. U kunt daarvoor de proeftijd gebruiken. Twijfelt u of de gewone proeftijd voldoende is om een helder beeld te krijgen van begeleidingsbehoefte, dan kunt u vragen om een proefplaatsing van drie maanden. Die periode is meestal wel lang genoeg om te bepalen welke extra voorzieningen er nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Het is mogelijk om tijdens de proefplaatsing met een jobcoach te werken. Is de proefplaatsing geslaagd, dan vervalt bij de arbeidsovereenkomst de proeftijd van 1 of 2 maanden. Er is dan immers al vastgesteld dat uw werknemer functioneert. Is drie maanden toch niet genoeg om een duidelijk beeld te krijgen van de vaardigheden van de werknemer, dan kunt u hem een werkervaringsplaats of een participatieplaats aanbieden. De werknemer verricht dan onbetaalde arbeid, maar behoudt zijn inkomensvoorziening. In beide gevallen kan daar, desgewenst, ook een jobcoach bij betrokken worden.

5.2. Wat mag/kunt u als werkgever vragen

U mag erop rekenen dat een jobcoach de structuur en organisatie van uw bedrijf kent (leert kennen) en respecteert. En elke branche heeft zijn eigen bijzonderheden. Zo heeft het in de horeca weinig zin om de werknemer te coachen als de onderneming nog gesloten is. En kunnen zijn collega's juist niet bij de coaching worden betrokken als alle tafeltjes bezet zijn en de klanten op hun eten wachten. Op een bouwplaats draagt de jobcoach ook een veiligheidshelm. En in een strakke hiërarchische organisatie geeft de jobcoach het goede voorbeeld door de leidinggevende op de werkvloer niet aan te spreken met jij en jou.

Kortom u mag ervan uitgaan dat de jobcoach de mores van zijn bedrijf kent. De positie van de jobcoach bevindt zich tussen gast en extern begeleider. Hij is niet een van 'ons', maar wel een geaccepteerde verschijning op de werkvloer.

Gaat het om een vacature voor een bestaande functie, dan overlegt u tijdens de sollicitatieprocedure al met werknemer en jobcoach wat nodig is aan begeleiding bij het inwerkproces en daarna. De uitkomst van dit overleg zal immers van invloed zijn op uw bereidwilligheid om de jongere de baan aan te bieden.

Niet alleen de zwaarte van de functie, maar ook de grootte van het bedrijf is van invloed op de benodigde inzet van de jobcoach. Heeft u weinig personeel, dan zal uw behoefte aan

ondersteuning groter zijn bij het inwerken van een nieuwe werknemer, dan wanneer u veel personeel heeft die hand- en spandiensten kunnen verlenen. En de ernst van de beperking heeft natuurlijk invloed op de omvang van de begeleidingsvraag.

Voor een verstandelijk gehandicapte werknemer zou u wellicht vaker en intensiever een beroep willen doen op de jobcoach als het gaat om instructies, dan voor een werknemer die goed begrijpt wat er van hem verwacht wordt.

Het kan ook gaan om jobcarving. Er is dan (nog) geen bestaande functie, maar die wordt gecreëerd. Door delen van taken die door relatief dure medewerkers worden gedaan, aan te vullen met allerhande 'klussen, die vaak blijven liggen' wordt een nieuwe functie samengesteld. Re-integratiebureaus kunnen u adviseren over zo'n samengestelde functie²⁹. Het UWV kan informatie verstrekken over voorzieningen en subsidies bij jobcarvingsplaatsen.

Gaat het om een gecreëerde functie, dan kan al bij het samenstellen van de taken met een jobcoach worden overlegd hoeveel tijd er nodig is voor inwerken en begeleiding, uitgaande van het gevraagde opleidingsniveau voor de functie. Daarna kan dat worden geconcretiseerd als de werknemer bij de samengestelde taak is gevonden.

Het spreekt voor zich dat u in tijd en omvang limieten aan de coaching op de werkvloer wilt stellen. Er moet immers ook geproduceerd worden. Zo kan de jobcoach verzocht worden niet langer dan 1 uur per dagdeel te coachen. Niet in de ochtend of juist niet in de middag. Juist wel in de lunchpauze aanschuiven om collega's te spreken of pas na half vijf. Kortom, u kunt zo concreet als mogelijk, aangeven wat in uw productieproces het beste past.

U kunt in uw bedrijf een contactpersoon voor werkinhoudelijke vragen aanwijzen die de relatie met de jobcoach onderhoudt. Misschien wilt u niet zelf rechtstreeks aangesproken worden. Of iemand van personeelszaken kan worden aangewezen als contactpersoon bij arbeidsrechtelijke vragen en kwesties. U bepaalt dus, aan de hand van de begeleidingsvraag, wanneer en met wie de jobcoach contact heeft.

Op grond van uw eerdere ervaringen weet u hoeveel tijd doorgaans aan inwerken, begeleiden van, en arbeidsrechtelijke handelingen voor nieuwe medewerkers wordt besteed. Voor alle extra's kan een beroep worden gedaan op de jobcoach. Dat betekent dat alle specifieke aanvragen door de jobcoach moeten kunnen worden uitgevoerd. Het is uw goed recht daarom te vragen. Gaat het om het vervoer naar de werkplek, een aangepaste bureaustoel of een traplift, de jobcoach ondersteunt u bij de aanvraag zoveel als u wenselijk acht. U mag ervan uitgaan dat alle aanspraken op subsidies en fiscale kortingen worden gemeld, zodat u daar gebruik van kan maken. Bij aanspraak op de no-riskpolis (het recht loonkosten tijdens ziekte door UWV vergoed te krijgen) mag u rekenen op de administratieve ondersteuning van de jobcoach. Het is niet altijd makkelijk om deze aanspraak tijdig behandeld te krijgen bij het UWV. Het is niet redelijk dat u daarvoor extra tijd moet inzetten. Ook daar kan de jobcoach soelaas bieden. Bij bedrijven met een aparte personeelsafdeling kan de jobcoach de personeelsmedewerker ondersteunen bij aanvragen en procedures.

5.3. Begeleiding van de werkvloer

Werkgevers geven soms hun bereidheid aan, maar krijgen hun werknemers niet mee om een collega met een beperking zonder morren (of helemaal niet) te accepteren. Natuurlijk bepaalt u als werkgever wie u in dienst neemt. Toch is het succes mede afhankelijk van de acceptatie in de directe werkomgeving.

Het is ook hier weer de beeldvorming die ten grondslag ligt aan de weerstand. Collega's zijn niet alleen bang dat een collega met een beperking hen extra inzet kost, maar zijn soms ook

²⁹ Tot 29-4-2011 kan dat via een gratis Wajong-voucher, kijk op uwv.nl

verontwaardigd dat een gehandicapte collega hetzelfde salaris ontvangt voor een mindere prestatie. Bij begeleid werken krijgt de werknemer gewoon het Cao-loon dat voor de functie staat en ontvangt u als werkgever loonkostensubsidie om het verschil in prestatie te vergoeden. Het is de taak van de jobcoach inzicht te geven in de situatie en de wettelijke bepalingen. U kunt de jobcoach vragen, voorafgaand aan de indiensttreding van de werknemer, collega's en leidinggevende daarover te informeren. Zo nodig kan de jobcoach ook iets vertellen over de ziektespecifieke kenmerken van de beoogde werknemer. Geen medisch verhaal, maar waaraan je als collega moet denken. Zo is bij een visueel gehandicapte werknemer van belang dat zijn 'looppad' niet plotsklaps obstakels heeft in de vorm van een prullenbak of een aktetas. Drie vragen in een zin is wat veel voor een verstandelijk gehandicapte medewerker en een collega met een lelijke huidaandoening kun je beter niet in verlegenheid brengen door hem te vragen de broodjes voor de lunch te smeren.

Een goede oplossing om weerstand op de werkvloer te beperken, is het aanstellen van een mentor onder de collega's. Iemand die bij afwezigheid van de jobcoach vraagbaak is voor de nieuwe werknemer. En die bij elk bezoek van de jobcoach even kort, samen met de betreffende werknemer, de stand van zaken bespreekt. Daarmee maak je iemand deelgenoot en daarmee kan een sussend geluid ingezet worden als de tegenwerking van morrende collega's te groot wordt. U als werkgever bepaalt of dat in uw bedrijf past en wie dat kan gaan doen.

U mag van de jobcoach verwachten dat hij zich bij het inwerkproces laat leiden door de werkopvattingen van de werkomgeving. Als collega's een bepaald stramien aanhouden bij de uitvoering van hun taken, is dat stramien voor de jobcoach uitgangspunt van handelen. Ook als hij dat zelf anders zou hebben ingericht. Of het nu gaat om het schoonmaken van een hotelkamer, het inpakken van kerstkaarsen, het bakken van hamburgers of het afhandelen van bestellingen, de jobcoach leert zijn coachingsklant dat aan, wat u als werkgever van hem verlangt.

5.4. Twee kapiteins op het schip?

In elk bedrijf is er maar een kapitein op het schip: de ondernemer, de werkgever. U bepaalt wat er in uw bedrijf gebeurt en hoe. U kiest de rest van de bemanning en bepaalt de hiërarchie. Wordt een jobcoach binnen het bedrijf toegelaten, dan bepaalt u als werkgever de marges waarbinnen de jobcoach zijn werk doet. Natuurlijk heeft de jobcoach een eigen methodiek, maar u bent tenslotte de enige die kan bepalen wat voor uw bedrijf wenselijk is. Wilt u taken delegeren aan de leidinggevende, die op zijn beurt dan bepaalt binnen welke marges de jobcoach zijn werk doet, het is uw keuze.

Bevlogen jobcoaches kunnen soms enthousiast vermeende verbeteringen aandragen in het werkproces om de productiviteit van hun werknemers, maar ook collega's, te verhogen. Misschien zijn het bruikbare suggesties. Wie weet welke briljante ingevingen zo'n jobcoach krijgt als hij bij tientallen bedrijven over de vloer komt en werkprocessen met elkaar kan vergelijken. Maar uiteindelijk bent u het als werkgever die bepaalt.

6. Aanbevelingen

De aanbevelingen in deze handleiding zijn vrijwel allemaal bedoeld voor de beleidsmakers en de wetgever. Wat kunnen zij doen om het instrument 'jobcoach' optimaal bruikbaar te maken. We zetten ze voor u op een rij:

1. Geef één benaming aan het begeleiden op de werkplek. Jobcoaching is langzamerhand een bekend begrip geworden. Als voor wetgeving geen anderstalige begrippen gewenst zijn, noem het dan 'begeleiding op de werkplek'. Maar noem het in alle wetten, waar aanspraak op de voorziening mogelijk is gemaakt, hetzelfde.
2. Stel vast wie de aanvrager is. Maak dat voor alle regelingen dezelfde. Gezien de toelichting bij verschillende wetten ligt het voor de hand, de werknemer de aanvrager te maken. Geef in dat geval duidelijk aan wat de rol/positie van andere actoren (werkgever, gemeente, UWV, school) is.
3. Geef uniformiteit aan de eigen keuze van de werknemer. Kan hij kiezen uit meerdere organisaties waarmee de opdrachtgever (UWV, gemeente) een contract heeft. Wat is het minimale aantal waar hij uit kan kiezen.
4. Als een PGB mogelijk is, geef aan waar de voorwaarden liggen voor de eigen keuze van de werknemer. Is die onbeperkt, zijn er kwaliteits- en opleidingseisen? Kan de werknemer een buurman of vriend aanstellen als jobcoach?
5. Baken het instrument 'jobcoaching' af. Beperk jobcoaching tot begeleiding op de werkplek. Begeleiding naar de werkplek behoort tot het (re) integratietraject.
6. Beschrijf bij de afbakening om welke activiteiten het bij inwerken en begeleiding tijdens het werk gaat. Betrek bestaande voorzieningen, waarbij de werkgever gecompenseerd wordt voor deze activiteiten, bij de aanspraak op 'aanvullende' jobcoaching. Bij bestaande voorzieningen kan worden gekeken naar vormen van loonkostensubsidie en fiscale premiekorting.
7. Bij 'interne jobcoaching' is het raadzaam te zorgen dat alleen de extra tijd en inzet worden gecompenseerd door een voorziening. De gangbare inwerkactiviteiten hoeven niet gecompenseerd te worden.
8. De loonwaarde van de werknemer kan niet eenzijdig worden vastgesteld door de jobcoach. De jobcoach zal zich daarbij altijd moeten laten adviseren door een arbeidsdeskundige van zijn opdrachtgever.
9. Stel eisen aan de deskundigheid van de jobcoach als hij aangewezen is om ook de werkgever te begeleiden. Kennis van wet- en regelgeving en procedures inzake ziekmelding en arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is dan gewenst. Leg vast waar de werkgever voor deze begeleiding terecht kan bij gebruikmaking van interne jobcoaching.
10. Maak een duidelijke regeling voor zelfstandigen. Noem de begeleiding die zij krijgen bij aanvang van hun eigen bedrijf ook 'jobcoaching'. Baken deze voorziening af van de begeleiding die beginnend ondernemers kunnen krijgen (bijvoorbeeld via de Kamer van Koophandel) bij het 'zakelijk' opstarten van hun bedrijf. Leg vast bij welke activiteiten zij jobcoaching in kunnen zetten. Leg geen tijdslimiet op. Mensen met een chronische aandoening hebben bij progressiviteit van de ziekte behoefte aan kortdurende begeleiding op hun werkplek om werkinhoud en werkstructuur aan te passen aan de gewijzigde beperkingen.

11. Het is aan te bevelen aan gemeenten om bij het stellen van eigen regels de wettelijk vastgestelde aanspraak aan te houden. Bij begeleid werken Wsw kan jobcoaching tot maximaal 15% van het totaal aantal arbeidsuren omvatten. Gemeenten kunnen in dat geval geen gelijke uitvoering met de PO-regeling van het UWV aanhouden. Die aanspraken wijken af.
12. Het is aan te bevelen dat gemeenten hun verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Wet sociale werkvoorziening (en straks ook voor nieuwe wetgeving) niet overhevelen naar particuliere bedrijven. Voorkom gedwongen winkelnering.
In geval van een gemeenschappelijke regeling, zorg dan dat er geen directeuren van particuliere ondernemingen in het bestuur daarvan zitting nemen en laat omgekeerd ook geen wethouders toetreden tot bestuurslagen in bedrijven die als opdrachtnemer voor de gemeenten (delen van) de sociale werkvoorziening uitvoeren.
13. Stel voorwaarden aan arbeidsmatige dagbesteding. Bij loonvormend werk, zou loon moeten worden ingezet. Bij detachering zou jobcoaching mogelijk moeten zijn. Die jobcoaching zou als leidraad moeten hebben, het begeleiden van de werknemer naar de reguliere arbeidsmarkt of naar werken in de Wsw.
14. De detacheringsvergoedingen die de zorgaanbieder ontvangt bij het uitbesteden van de gebruiker van dagbesteding moeten ten goede komen aan het ontwikkelproces van betrokkene naar regulier of gesubsidieerd werk.
15. Baken bij dagbesteding af, zodat geen Awbz-gelden worden ingezet voor jobcoaching op de werkplek.
16. Sommige werknemers kunnen, vanwege hun handicap of ziekte, niet fulltime werken. Zij zouden wel gedeeltelijk kunnen werken en gedeeltelijk van dagbesteding gebruik kunnen maken. Het is raadzaam vast te leggen dat er in dat geval geen sprake is van een voorliggende voorziening, zodat beide voorzieningen naast elkaar kunnen worden ingezet.
17. Bij gesubsidieerd en aangepast werk bestaan wachtlijsten. Het is aan te bevelen mogelijk te maken dat er voor mensen op dier wachtlijsten een overbruggingsindicatie voor dagbesteding kan zijn. Zij verliezen immers hun vaardigheden bij het thuis op de bank zitten. In dat geval is er geen sprake van een voorliggende voorziening maar van een tijdelijke indicatie.
18. Bij een aanspraak op de voorziening 'jobcoach', zowel intern als extern zou de wetgever een coachingsplan verplicht moeten stellen. Het kan overeenkomstig het zorgplan of onderwijsplan worden ingericht. De jobcoach en betrokkene maken samen een coachingsplan, dat vervolgens moet worden goedgekeurd door de opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of verzekeraar). Evaluatie van het coachingsplan zou onderdeel kunnen zijn voor een verlengingsaanvraag.
19. Het verdient aanbeveling om het instrument 'jobcoaching' onder te brengen in een voorzieningenwet. Het hoeft dan niet meer in alle onderscheiden wetgeving te worden opgenomen met het risico op steeds andere manieren te worden aangewend. Voor de burger is het overzichtelijk al zijn aanspraken in een wet ondergebracht te zien. Voor werkgevers is het overzichtelijk te zien van welke voorzieningen zij of hun werknemers gebruik kunnen maken. Voor uitvoerders van wetgeving voorkomt het, bij een voorzieningenloket, dat voorzieningen dubbel worden verstrekt of niet waar dat nodig is.
20. Het verdient aanbeveling om voor specifieke aanspraken (regelgeving voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt) aan te sluiten bij reguliere wetgeving. Voorkomen moet worden dat specifieke groepen meer moeite hebben zich op de arbeidsmarkt te bewegen.

7. Taken van de jobcoach

- **UWV**

Vooralsnog is de titel jobcoach niet beschermd en mag iedereen zich jobcoach noemen, ongeacht zijn opleiding of ervaring. Het UWV stelt eisen aan jobcoachorganisaties met wie zij een zakelijke relatie hebben. Het UWV benoemt ook taken die de jobcoach, waarvoor declaraties worden ingediend, zou moeten uitvoeren.

De brancheorganisatie Boaborea heeft het Keurmerk Blik op Werk dat kwaliteitseisen stelt. Het keurmerk is opgenomen in het aankoopkader van UWV.

Instellingseisen

- De organisatie moet het verlenen van persoonlijke ondersteuning als doelstelling hebben
- De organisatie moet een jobcoachbezetting hebben van minimaal 2 fte
- De organisatie moet een klachtenregeling hebben, met jaarlijkse rapportage over de ingediende klachten
- De organisatie beschikt over een privacyreglement
- De organisatie staat garant voor de kwaliteit van de dienstverlening door haar jobcoaches en maakt inzichtelijk op welke wijze zij de vakbekwaamheid van haar medewerkers waarborgt
- De organisatie dient te beschikken over een interne beschrijving van de afspraken rondom de te leveren diensten onder meer ter zake van bereikbaarheid, tijdigheid en continuïteit en procedures.

Bij gedeclareerde uren horen de volgende taken

1. Activiteiten
 - 1.1. Het introduceren van de cliënt
 - 1.1.1. in het bedrijf
 - 1.1.2. in het team (directe collega's)
 - 1.2. Structureren van het werk en adviseren over
 - 1.2.1. inrichting werk
 - 1.2.2. (aanpassing) organisatie van het werk
 - 1.3. Inwerken van de cliënt
 - 1.3.1. aanleren handelingen
 - 1.3.2. trainen benodigde vaardigheden
 - 1.3.3. aanleren sociale vaardigheden (bedrijfscultuur)
 - 1.4. Opsporen en verhelpen storingen in arbeidssituatie (bij calamiteit of crisis)
 - 1.4.1. bij de werknemer
 - 1.4.2. bij de werkgever
 - 1.4.3. bij beiden
 - 1.5. Begeleiden werknemer (onder andere afspraken maken en bewaken)
 - 1.5.1. in contact met collega's
 - 1.5.2. in contact met leidinggevende
 - 1.5.3. bij de verwerking van algemene bedrijfsinformatie
 - 1.5.4. bij interne voorlichting/cursussen
 - 1.6. Begeleiding werkgever (voor zover gerelateerd aan functioneren werknemer) bij belangrijke gesprekken onder meer over
 - 1.6.1. Functioneren
 - 1.6.2. Reorganisatie
 - 1.7. Evaluatie en coördinatie
 - 1.7.1. van de werkafspraken (tussen werknemer en werkgever)

- 1.7.2. van de jobcoachdienstverlening
- 1.7.3. verantwoording aan uitvoeringsinstelling met het oog op voortzetting vergoeding.

- **TNO en APE**

In de, in deze handleiding genoemde, rapporten van APE en TNO, wordt aandacht besteed aan het takenpakket van een jobcoach. Beide rapporten noemen de volgende taken:

- Begeleiden bij het verwerven en behouden van een arbeidsplaats
 - wensen wat betreft werk en begeleiding achterhalen
 - sollicitatietraining
- Opstellen en uitvoeren van coachingsplan
- Onderhouden en uitbreiden sociale netwerk
- Werven van werkgever
- Passend werk vinden bij de juiste werkgever en klant
- Zorgen dat het dienstverband (ook arbeidsrechtelijk) aan alle kanten klopt
 - voorlichting over mogelijke regelingen
 - hulp bij administratie/ invullen belastingformulieren
 - contact met UWV
- Voorlichting aan werkgever: over de cliënt en hoe collega's met hem om kunnen gaan
 - negatief aandacht vragen tegengaan
 - pesterijen tegengaan
 - gevolgen van de beperking werknemer m.b.t. werk
- Begeleiding van de cliënt op de werkplek
 - op tijd komen en ziekmelden
 - oplossen van problemen
 - aanleren van werktaken/ meewerken
- Ondersteuning bij privéproblemen
 - gesprekken met ouders/verzorgers
 - regelen ondersteuning bij schulden

In het TNO-rapport is op basis van alle uitgevoerde interviews een functieprofiel opgesteld met de belangrijkste functie-eisen en competenties voor een jobcoach:

- Goede kennis van relevante wet- en regelgeving, subsidies en diagnoses
- Zelfstandigheid
- Sociale vaardigheden en uitdrukkingsvaardigheden
- Oplettendheid
- Betrouwbaarheid
- Doorzettingsvermogen
- Goed structuur aan kunnen brengen

Daarnaast worden de volgende competenties genoemd als de belangrijkste:

- Communiceren
- Samenwerken
- Integriteit
- Kwaliteitsgerichtheid
- Resultaatgerichtheid
- Generalist
- Helikopterview
- Zicht op de beperkingen van de cliënt en het verwoorden daarvan.

- **Vereniging jobcoaches Nederland**

De Vereniging jobcoaches Nederland beschrijft het beroepsbeeld als volgt:

- een jobcoach
 - begeleidt mensen die niet zonder ondersteuning werk kunnen vinden en behouden naar een betaalde baan op de vrije arbeidsmarkt
 - biedt hiertoe systeemgerichte begeleiding
 - gaat uit van werk dat past bij de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer
 - gaat uit van een werkomgeving die past bij de werknemer

Het doel is loonvormend werk met een loonwaarde en een arbeidsovereenkomst.

Om dit doel te bereiken is een onderdeel van het werk van de jobcoach de toeleiding naar werk, ook als dat op dat moment nog het karakter heeft van sociale activering of een voorschakeltraject. De sociale context bepaalt de lengte van het ontwikkelingstraject. Wanneer onbetaald werk geen perspectief biedt op betaald werk noemen we het geen jobcoaching.

Kerntaken

- Kennis en vaardigheden komen samen in attitude die past bij een jobcoach;
- Procesgericht kunnen begeleiden, uitgaande van de mogelijkheden van de cliënt;
- De jobcoach stimuleert de cliënt tot ontwikkeling; de jobcoach signaleert wat aansluit bij en opgepakt wordt door de cliënt en borduurt daar op voort;
- Niet alleen de cliënt wordt begeleid door de jobcoach, maar ook de werkgever (en het sociale en professionele netwerk van de cliënt).

De Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland is van mening dat er pas sprake kan zijn van een volwaardige jobcoach, indien de “jobcoach” tenminste twee jaar werkzaam is geweest binnen een begeleid werken organisatie of re-integratiebedrijf. Voor die tijd is de werknemer die jobcoaching uitvoert een aspirant-jobcoach (werk- en opleidingseisen komen later aan de orde).

De Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland vindt dat de jobcoach zou moeten voldoen aan een samenhangend geheel van kennis, vaardigheden en attitude:

Kennis

- doelgroepgericht
 - afhankelijk van organisatie; specialisatie behorend bij organisatie; anders breed inzetbaar;
 - ziekteleer: beperkingen kunnen vertalen naar mogelijkheden (niet ziekte zelf centraal stellen);

- doelgroep: mensen die langdurige ondersteuning nodig hebben bij in de persoon gelegen factoren.
- arbeidsmarkt
 - kennis van bedrijfsklimaat en -processen;
 - inzicht in functies, activiteiten en taken binnen arbeidsorganisaties;
 - kennis van de economie in de regio: lokale arbeidsmarkt;
 - kennis van baananalyse.
- instrumenten / interventies
 - kennis van methodieken;
 - gesprekstechnieken;
 - leiderschapstijlen;
 - leerstijlen.
- wet en regelgeving
 - wettelijke instrumenten kennen en hun toepassing;
 - arbeidsrecht en sociaal verzekeringsrecht.

Vaardigheden

- algemeen
 - kunnen analyseren;
 - zakelijkheid;
 - door kunnen vragen;
 - goed kunnen communiceren (schriftelijk en mondeling);
 - inlevingsvermogen;
 - creatief zijn;
 - besluitvaardig;
 - kunnen aangaan van een vertrouwensrelatie en deze behouden;
 - grenzen stellen;
 - om kunnen gaan met diverse niveaus in een organisatie;
 - kunnen functioneren binnen een spanningsveld van 3 of misschien wel 4 opdrachtgevers (werknemer, werkgever, financier en de eigen werkgever) acquireren van banen.
 - beroepsgericht
 - ‘agogisch’ kunnen begeleiden gericht op werk;
 - een combinatie van kennis, vaardigheden en attitude.

Attitude

- stimuleren tot ontwikkelen; gevoelig zijn voor wat aansluit bij de leerstijl van de cliënt;
- empatisch vermogen;
- contacten kunnen leggen;
- proactief kunnen handelen;
- weten wanneer je welke rol, positie moet kiezen;
- om kunnen gaan met feedback;
- kunnen reflecteren op eigen handelen;
- kunnen omgaan met belangenverstrengeling;
- problemen zelfstandig kunnen oplossen, denken in mogelijkheden;
- creativiteit;
- goede match kunnen maken vanuit het referentiekader van de cliënt (‘open minded’).

Opleidingseisen

Jobcoach een beroep is waar minimaal een Hbo-diploma bij hoort. Redenen hiervoor zijn dat de jobcoach in staat moet zijn in complexe situaties zelfstandig te kunnen

opereren, waarbij er een samenhang moet zijn van handelen dat gebaseerd is op theorie, visie en methodiek om een arbeidstoeleidingstraject van een cliënt te kunnen begeleiden. En in te kunnen schatten welke ondersteuningsbehoefte nodig is. Dit vereist een juiste attitude naar zowel de cliënt, werkgever en opdrachtgever.

Na een HBO opleiding volgt nog een kopopleiding op Hbo-niveau om het beroep van jobcoach te leren. De leerling is dan gedurende twee jaar aspirant-jobcoach. Tevens werkt de aspirant-jobcoach de eerste twee jaar onder supervisie. Er dient sprake te zijn van een professioneel leertraject waardoor de medewerker kan groeien in het beroep en de organisatie. Er moet sprake zijn van een minimaal aantal dagen waarin de aspirant-jobcoach werkzaamheden verricht. Na deze twee jaar als aspirant jobcoach gewerkt te hebben komt hij in aanmerking om ingeschreven te worden in het register van jobcoaches.

8. Uitgebreide literatuurlijst: van Supported Employment tot loopbaanbegeleiding

H. v.d. Berg & K. van der Veer	Hoezo onbemiddelbaar, een evaluatie van een nieuwe methode van arbeidsbemiddeling voor moeilijk plaatsbare werklozen. 1990 Uitgever Free University Press A'dam
Coenen-Hanegraaf, Valkenburg	Begeleid werken. Theorie en methodiek van een individuele vraaggerichte benadering. 2000 Uitgever Jan van Arkel
Aarts, van Hout, Thijs, Visscher	APE: Evaluatie jobcoaching, Den Haag, april 2008, Onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW
TNO, Edwin de Vos	Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden UWV-subsidieonderzoek naar succesvolle begeleiding 21 januari 2010
TNO, de Vos en Andriessen	Handvatten voor werkgevers die Wajongeren in dienst nemen en houden 21 februari 2010
Hans Bosselaar	De vraag als antwoord, Vraagsturing en sociaal beleid, voorwaarden en risico's. 2005 Uitgever Reed Business, Den Haag
Den Besten, van Vulpen	Begeleid Ontdekkend leren, het Eigen Initiatief model in zes stappen. 2009 Uitgeverij Nelissen
Van Hooff	Melba Handboek Van Hoff Arbeidskundig Advies, Helmond
Trimbos, Michon, Otto	Gewoon .. werk! Individuele plaatsing en steun (IPS) in Nederland. 2010
Wel, Hertog en Bos	Keuzevrijheid in het reïntegratieproces Ministerie SZW, Sociale verkenningen. 2002
Van Dijk en Rodenburg	Kira, arbeidstoeleiding voor mensen met autisme Leo Kannerhuis/HR Media Nijmegen
Otte	Aan de slag met begeleid werken. NIZW/Werk en Handicap, 2004
Timmer, Dekker en Voortman	Eigen Initiatief Model. Nederlandse Stichting voor zorg en welzijn (NIZW), 2003
Valkenburg en Coenen-Hanegraaf	Een sluitende aanpak. Stichting RMPI, 2003

Witte en van der Weijden	Zo werkt het. Begeleiding van jongeren van school naar werk. Coutinho, 2008
Lammerts en Staveuiter	Wajongers op de werkvloer: Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven Verwey Jonker Instituut/RWI 2010
Nico Blok	Wajongers in dienst van reguliere werkgever : Een empirisch onderzoek naar de belangrijkste factoren die leiden tot reguliere banen voor mensen met een Wajong-uitkering FNV Bondgenoten 2008
Lupi en van Vliet	Beperkt maar niet begrensd : Negen essays over participatie van jongeren met een beperking RMO 2009
Horssen, Blommesteijn en Bukman	De Wajonger als werknemer: Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajongers Regioplan beleidsonderzoek/FNV 2009
Wissink, Malle en van Leer	Ervaringen van werkgevers met Wajongers. Onderzoek onder werkgevers naar de mogelijkheden voor verbetering van de arbeidsparticipatie van Wajongers Regioplan/RWI 2009
RWI	Kansrijk werken met Wajongers. Advies om de matchingsvoorwaarden tussen werkgevers en Wajongers te verbeteren. 2009
Minnema	De arbeidsmarkt op!: Een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van PRO en REC-leerlingen Wetenschapswinkel Economie & Bedrijfskunde, Universiteit van Groningen, 2005
Brouwer en Giessen	De meerwaarde van Emma at Work TNO Arbeid 2009
Inspectie Werk en Inkomen	Met begeleiding meer werk IWI 2009
Dorien Verhoeven	Notitie: Op zoek naar het werkgeversperspectief bij de arbeidsparticipatie van Wajongers KCCO 2010
Aartsen, van Haperen en Dekkers	Wajong is een Chinees: Facts, figures & faces op de Brabantse arbeidsmarkt Provincie Noord-Brabant/Pact/PSW 2008
Verveen en Petersen	Weerbarstige denkbeelden: De beeldvorming van leidinggevenden en werknemers over mensen met een arbeidsbeperking Research voor Beleid 2007

Spies en Vanschoren

Maatschappelijke participatie. Handboek voor
trajectbegeleiders sociale activering, arbeidsintegratie
en activerende hulpverlening
Stab, Fontys Actief 2005

Annette van Pelt

Geen baan! Geen bestaan? Persoonlijke zoektocht
Ten Have 2005

9. Afkortingenlijst

ADL	algemene dagelijkse levensverrichtingen
AO	arbeidsongeschikt
AO%	arbeidsongeschiktheidspercentage
AG	Arbeidsgeschiktheid
Awb	Algemene wet bestuursrecht
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BGO	Begeleidingsorganisatie
BW	Begeleid Werken
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBBS	Claimbeoordeling en borgingsysteem
CIZ	Centrum indicatiestelling zorg
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland
CWI	Centrale organisatie werk en inkomen / Centrum voor werk en inkomen
FML	Functionele mogelijkhedenlijst
FNV	Werknemersorganisatie Federatie Nederlandse Vakbeweging
loaw	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
loaz	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IOW	Inkomensvoorziening Oudere Werklozen
IRO	Individuele re-integratieovereenkomst
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
Lgf	Leerling-gebonden financiering
LKS	Loonkostensubsidie
MKB	Werkgeversorganisatie van het midden- en klein bedrijf
PGB	Persoonsgebonden budget
PO	Persoonlijke Ondersteuning
PRB	Persoonsgebonden re-integratiebudget
Rea	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten
Rip	Re-integratieplan
RWI	Raad voor Werk en Inkomen
RVC	Restverdiencapaciteit
STAP	Wet Stimulering arbeidsparticipatie
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
SFB	Structurele Functionele Beperkingen
TW	Toeslagenwet
TWLP	Tijdelijke wet pilot loondispensatie
UWV	Uitkeringsinstituut werknemersverzekeringen
VC	Verdiencapaciteit
VLZ	Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
VNO-NCW	Ondernemingsorganisatie uit fusie Verbond Nederlandse Ondernemers en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wet Wajong	Wet Werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
WAZ	Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wazo	Wet arbeid en zorg
Wet BMT	Wet boeten, maatregelen en terug- en invordering sociale zekerheid
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wfsv	Wet Financiering Sociale Verzekeringen
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
WGA-LAU	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten Loonaanvullingsuitkering

WGA LGU	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten	Loongerelateerde uitkering
WIJ	Wet Investing Jongeren	
Wiw	Wet inschakeling werkzoekenden	
WML	Wettelijk minimumloon	
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning	
Wsw	Wet sociale werkvoorziening	
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte	
Wvp	Wet verbetering poortwachter	
WW	Werkloosheidswet	
Wwb	Wet werk en bijstand	
ZW	Ziektewet	

10. Verklarende woordenlijst

ADL op de werkplek	<p>Sommige mensen hebben lijfsgebonden zorg nodig op de werkplek. Het gaat om mensen die hulp nodig hebben bij eten, drinken en de toiletgang. Ook wordt het ingezet om de jas aan en uit te doen en bij kleine handelingen als wassen en het uiterlijk op orde brengen.</p> <p>Het is een AWBZ-voorziening. Over het algemeen wordt het ingezet met een persoonsgebonden budget omdat hulp bij de toiletgang op afroep, op een andere manier (natura-voorziening) moeilijk te organiseren is op de werkvloer.</p>
Begeleid werken	<p>Een term uit de Wet sociale werkvoorziening. De werknemer gaat werken bij een gewone werkgever. De werkgever krijgt loonkostensubsidie. De werknemer krijgt een jobcoach. Soms wordt de term 'begeleid werken' ook gebruikt voor werken buiten de Wsw.</p>
Dagbesteding	<p>Activiteiten voor mensen met een beperking. Soms zijn die activiteiten recreatief (schilderen, breien, spelletjes). Soms lijkt het op gewoon werk (arbeidsmatig: inpakken, kaarsen maken, reproductie, horeca). Dan wordt er meestal met begeleiding gewerkt. Het tempo kan lager liggen. Arbeidsmatige dagbesteding vindt plaats in dagactiviteitencentra of bij instellingen en bedrijven.</p> <p>Het werk in de dagbesteding is onbetaald, maar vrijwel nooit vrijwillig.</p>
Intermediaire voorziening	<p>Sommige mensen hebben structureel hulp nodig op hun werkplek. Doven en slechthorenden hebben baat bij een doventolk. Slechtzienden en blinden kunnen ondersteund worden door een voorleeshulp. Mensen met een slechts arm- of handfunctie kunnen gebruik maken van hulp die materiaal pakt en oppakt. Dat noemen we intermediaire voorzieningen en ze kunnen tot maximaal 15% van het aantal arbeidsuren worden vergoed. Het gaat hier niet om lijfsgebonden zorg (ADL) op de werkplek.</p>
Jobcoach	<p>Iemand die ondersteuning en begeleiding biedt op de werkplek. Soms wordt een jobcoach ook ingezet bij het zoeken naar een baan.</p>
Leerwerkplek	<p>Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hun positie versterken met een opleiding. Om hun traject zo efficiënt mogelijk te maken leren en werken ze tegelijk. Het kan gaan om 4 dagen werken en 1 dag school. Het kan gaan om een cursus voorafgaand aan het werken of een interne bedrijfsopleiding.</p>
Loonwaarde	<p>De waarde van het werk dat je doet. Voor je prestatie krijg je loon. Meestal is dat een CAO-loon. Mensen in dezelfde functie verdienen dan eenzelfde loon. Sommige mensen hebben beperkingen, waardoor zij per uur/per dag minder produceren dan anderen. Zij hebben dan een lagere loonwaarde. De oorzaak kan divers zijn. Soms komt het door de beperking van een arbeidshandicap, maar het kan ook komen door gebrek aan</p>

	<p>energie. Of doordat er extra inspanning nodig is om opdrachten te begrijpen.</p>
Loondispensatie	<p>Heeft een werkgever recht op als hij iemand in dienst neemt met een lage loonwaarde. Het UWV bepaalt de loonwaarde en geeft de werkgever het recht minder loon te betalen. Er wordt naar prestatie beloond.</p>
Loonkosten	<p>De kosten voor de werkgever om iemand aan het werk te hebben. Loonkosten is meer dan alleen het brutoloon van de werknemer. Het gaat ook over de werkgeverskosten en belastingen. Werkgevers die mensen in dienst nemen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen soms subsidie krijgen op de loonkosten. Daarmee wordt de extra inspanning van de werkgever gecompenseerd.</p>
Onbetaald werk	<p>Soms worden mensen niet betaald voor hun werk. Maar zij zijn ook geen vrijwilliger of stagiair. Bij vrijwilligerswerk mag je zelf bepalen wanneer je komt en voor hoelang. Ook mag je zelf de inhoud van je werk bepalen. Als dat niet mag, dan is er sprake van een hiërarchische structuur. Dat betekent dat er iemand opdrachten geeft (werkgever, chef, leidinggevende) en iemand die opdrachten uitvoert (werknemer). Dat is zo bij arbeidsmatige dagbesteding, bij werkervaringsplekken, leerwerkplekken, proefplaatsen en sociale activering. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden op de werkplek, ook als het gaat om een werknemer die niet op de loonlijst staat.</p>
No risk	<p>Een voorziening voor een werkgever die een werknemer met een beperking in dienst neemt. De kosten van het bruto loon van de werknemer worden vergoed bij ziekte. De ziekte hoeft geen oorzakelijk verband te hebben met de beperking. Onder de no riskpolis valt ook de premiedifferentiatie. Dit houdt in dat de werkgever voor genoemde werknemers geen verhoogde premie hoeft af te dragen voor verworven arbeidsongeschiktheid.</p>
Persoonlijke ondersteuning	<p>Jobcoaching wordt in sommige wetten 'persoonlijke ondersteuning' genoemd. Als het UWV een voorziening toekent om op de werkplek te begeleiden wordt dat PO (persoonlijke ondersteuning) genoemd.</p>
Premiekorting	<p>De wetgever gaat ervan uit dat een werkgever extra kosten maakt bij het in dienst nemen van een werknemer met een beperking. Die kosten kunnen niet altijd aangetoond worden. Daarom is er via het belastingstelsel een premiekorting mogelijk. De werkgever kan, zolang het dienstverband duurt, maar niet meer dan 3 jaar de premienota voor WIA en WW korten tot een bepaald bedrag. Het bedrag is afhankelijk van de hoogte van het loon.</p>
Proefplaats	<p>Als de gebruikelijke proeftijd (1 of 2 maanden) te kort is om vast te stellen of iemand zijn functie aankan, kan er een proefplaats worden aangevraagd. Dan mag er 3 maanden zonder loon worden gewerkt. De werkgever moet wel de intentie uitspreken om daarna een dienstverband aan te gaan.</p>

Sociale activering	Een voortraject voordat men werk gaat zoeken. Wordt toegekend als iemand heel lang niet heeft gewerkt. Er worden activiteiten ondernomen om weer in een arbeidsritme te komen en om eraan te wennen dat er opdrachten worden gegeven. Die dan zonder bovenmatig commentaar moeten worden uitgevoerd.
Sociale voorziening	Er is soms verwarring over het woord ‘voorziening’. Meestal worden er hulpmiddelen en subsidies mee bedoeld. Zo is jobcoaching een voorziening en vervoer naar de werkplek. Maar ook loonkostensubsidie wordt een voorziening genoemd. Bij sociale voorziening wordt meestal de inkomensvoorziening bedoeld die door de gemeente wordt uitgevoerd. De tegenpool van de werknemersverzekering. Zo is de Wet Werk en Bijstand een sociale voorziening. Net als de Wet Investeren in Jongeren. Eigenlijk is ook de Wet Wajong een sociale voorziening. Er wordt immers geen premie voor getaald. Vandaar dat het ook vaak in discussie is dat de Wet Wajong door de gemeente zou moeten worden uitgevoerd en niet door het UWV.
Sociale werkvoorziening	Zo wordt het instrument van de Wet sociale werkvoorziening vaak kortweg genoemd. Het gaat om de mogelijkheid voor mensen met een beperking om onder beschutte omstandigheden te werken. Die beschutte werkzaamheden kunnen binnen een zogenoemd Sw-bedrijf worden aangebonden, maar ook met detachering of via Begeleid Werken in een regulier bedrijf. De gemeente is verantwoordelijk.
Stage	In veel opleidingen wordt stage gelopen. De student gaat dan praktisch bij een bedrijf aan de slag om zijn vaardigheden te (laten) toetsen. Tijdens de stage wordt de student begeleidt door een stagedocent van school en iemand op de werkplek van het stagebedrijf. Het woord ‘stage’ wordt abusievelijk ook gebruikt als er geen opleidingssituatie is. In die gevallen is er vrijwel altijd sprake van een proefplaats of een werkervaringsplek.
UWV, UWV Werkbedrijf	Er is een Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV) waar claimbeoordelingen worden gedaan voor WW, ZW, WIA en Wet Wajong. Heeft iemand recht op een inkomensvoorziening en hoeveel arbeidsongeschikt is iemand. Daarnaast is er het UWV WERKbedrijf, een fusie tussen een deel van het UWV en het CWI (Centrum Werk en Inkomen). Het UWV WERKbedrijf zorgt dat mensen weer aan het werk komen. Ze regelen de re-integratieactiviteiten en geven voorlichting en informatie. Zij beoordelen of iemand in aanmerking komt voor een indicatie van de Wsw. Samen met gemeentelijke diensten ‘wonen’ UWV WERKbedrijf en sommige afdelingen van het UWV op de werkpleinen. Een werkplein is een toegankelijk kantoor in de regio, waar burgers terecht kunnen met vragen over inkomensondersteuning (wat we nog vaak uitkering noemen) en om arbeidsondersteuning.
Vervoersvoorziening	Als er medische belemmeringen zijn om van het openbaar vervoer of eigen vervoer gebruik te maken, kan een vervoersvoorziening worden aangevraagd om op de werkplek te komen. Het kan gaan om toegankelijkheid (kan de opstap naar de bus niet maken of

vinden). Het kan gaan om noodzakelijk toezicht tijdens het vervoer. Maar het kan ook gaan om psychische belemmeringen of gedragsproblemen. Het UWV indiceert.

Vrijwilligerswerk

Activiteiten die iemand doet in zijn vrije tijd. Er is daarbij geen sprake van hiërarchie: geen opgelegde opdrachten en werktijden. De keuze voor tijdstip, tijdsomvang en inhoud van de activiteit ligt geheel bij de vrijwilliger. De vrijwilliger kan in principe afzeggen zonder reden of toezegging tot hervatting. In re-integratietrajecten is daarom vrijwel nooit sprake van vrijwilligerswerk.

Werkervaringsplaats

In een re-integratietraject kan sprake zijn van het (weer) aanleren van werknemersvaardigheden en werkgerelateerde vaardigheden. Als er nog geen sprake is van enige loonwaarde, kan een werkervaringsplek worden ingezet om vaardigheden aan te leren of bij te schaven. Er wordt geen loon betaald. Het hoeft niet een positie te zijn waarop men daarna ook daadwerkelijk wordt aangesteld. Werkgevers kunnen werkervaringsplaatsen bieden om mensen daarna meer kans te geven op de reguliere arbeidsmarkt.

Werknemersverzekering

De meeste mensen in loondienst zijn werknemers. Zij kunnen ziek worden, arbeidsongeschikt of werkloos. Die risico's zijn verzekerd. Er wordt premie betaald door werkgever en werknemer. Er zijn wetten om de aanspraken te regelen. Zo zijn er de Ziektewet, Werkloosheidswet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.