

Leidraad Jobcoach

Voor u ligt de vernieuwde Leidraad Jobcoach van de NVvA. Op verzoek van het bestuur van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) de Leidraad Jobcoach opgesteld. De leidraad is ontwikkeld door een AKC-werkgroep, bestaande uit arbeidsdeskundigen uit de private sector, van UWV Werkbedrijf en gemeenten.

De Leidraad Jobcoach is in eerste instantie in 2012 tot stand gekomen voor de arbeidskundige bij:

- ▶ de beoordeling of inzet van een jobcoach noodzakelijk is;
- ▶ de toetsing van deze noodzaak;
- ▶ de verantwoording over de uitvoering van de voorziening.

De leidraad biedt handvatten voor de professional (in de rol van beoordelaar, adviseur of aanvrager) bij het bepalen van nut en noodzaak van jobcoaching bij het oplossen van knelpunten in werk en/of werkomgeving.

Aanleiding actualisatie

Sinds 2012 hebben vele ontwikkelingen plaatsgevonden. Zo werd in 2015 de Participatiewet ingevoerd en is in 2019 het protocol Jobcoach UWV geactualiseerd. Verder moet de agenda Het Breed Offensief – een aantal wetswijzigingen in de Participatiewet en aanverwante wetten – er onder andere toe leiden dat gemeenten meer uniform handelen wat betreft het bieden van jobcoachvoorzieningen. Het Breed Offensief krijgt steeds meer vorm en dat zal de komende jaren verder toenemen.





INLEIDING ▼

VASTSTELLEN NOODZAAK
JOB COACHING ▼

WETTELIJK KADER

VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN

Daarnaast zijn er diverse onderzoeken geweest naar de effecten van het professionele afwegingskader van jobcoaching.

De hiervoor aangestipte ontwikkelingen maakten een actualisatie van de Leidraad Jobcoach noodzakelijk.

Bij het actualiseren van deze leidraad is gekozen voor een innovatief handelingskader, namelijk het ICF-schema (International Classification of Functioning, Disability and Health) als onderdeel van de analyse in het onderzoek. Het hanteren van dit ICF-schema als beoordelingskader zorgt voor een uniforme en eenduidige taal bij het maximaal laten participeren van meer mensen met een arbeidsbeperking, via het toeleiden naar werk, vrijwilligerswerk of een andere manier van participatie. Het ICF-schema ligt ook aan de basis van de beoordelingen die UWV in het kader van de Participatiewet uitvoert, zoals de Indicatie Banenafpraak en Advies Indicatie Beschut Werk. Door te kiezen voor het ICF-schema geven we een kwaliteitsimpuls aan het professioneel handelen bij het aanvragen en beoordelen van jobcoaching.

Angelique Bremer
Eveline van Dijk
Dorine van Hout
Sophie van Riet
Ronald Berens
Ebele van der Veen
Mieke Verkaik

April 2024



Introductie

Inclusieve arbeidsmarkt

Er is steeds meer aandacht voor het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt, onder andere vanuit de politiek. Het doel ervan is om zoveel mogelijk mensen te kunnen laten participeren in een vorm van betaald werk, als onderdeel van de inclusieve samenleving. Om deze maatschappelijke ambitie waar te maken, hebben sommige mensen ondersteuning en coaching nodig. Bij het verrichten én behouden van werk bij een reguliere werkgever, is persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching vaak een effectief instrument.

Voor wie is de leidraad bedoeld?

Deze leidraad is bedoeld voor arbeidsdeskundigen. Daarnaast kan iedere professional die vanuit zijn/haar functie bezig is met het adviseren, beargumenteren, aanvragen en beoordelen van de noodzaak en de mate van jobcoaching deze leidraad gebruiken. Dat zijn onder andere arbeidsdeskundigen en consultants vanuit gemeenten (sociaal domein/werk en inkomen) en arbeidsdeskundigen vanuit UWV. Maar het kunnen ook bijvoorbeeld professionals vanuit de arbodiensten zijn. Daarnaast is de leidraad gericht op iedereen die een bijdrage levert, of uitvoerder is rondom het thema jobcoaching. Denk daarbij aan opdrachtgevers, werkgevers, werkzoekenden, werknemers, jobcoaches, bedrijfsartsen, maatschappelijk werkers, werkcoaches en verzekeringsartsen.

Inhoud van de leidraad

De leidraad biedt handvatten voor (methodisch) handelen bij het onderbouwen van een advies, voor het toetsen en/of beoordelen van jobcoachondersteuning voor een werknemer en werkgever. Deze leidraad komt van pas wanneer jobcoachondersteuning gewenst of nodig lijkt voor het verrichten van werkzaamheden. Of wanneer een ziekte of handicap een werknemer belemmert bij het werk, waardoor het behouden van een baan in het gedrang komt.



INLEIDING ▼

► Introductie

► Definitie Jobcoaching

VASTSTELLEN NOODZAAK

JOB COACHING ▼

WETTELIJK KADER

VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN



Introductie

De leidraad is voorschrijvend en daarnaast een methodisch hulpmiddel om de begeleidingsnoodzaak vast te stellen. Met betrekking tot toekenning en financiering van het instrument 'persoonlijke ondersteuning' gelden wettelijke kaders en eventuele voorgeschreven werkwijzen, die ook in de leidraad worden beschreven. De leidraad biedt geen handreikingen voor de feitelijke uitvoering van de jobcoachvoorziening door een jobcoach zelf.

De leidraad richt zich dus alleen op de beoordeling van de behoefte aan begeleiding van werknemers in hun werk, wanneer zich knelpunten in dat werk voordoen die begeleiding noodzakelijk maken. Andere vormen van begeleiding rondom een persoon worden in deze leidraad buiten beschouwing gelaten.

Opbouw van de leidraad

- Na uitleg over de definitie van jobcoaching, bespreekt de leidraad of de noodzaak van begeleiding aan de hand van het BOB-model (Beeldvorming – Oordeelsvorming – Besluitvorming) is vast te stellen. Daarbij komen onder andere het persoonsprofiel, het werkprofiel, het ICF-model, het vaststellen van knelpunten en de coachingsdoelen en coachingsactiviteiten aan bod.
- Daarna volgen het wettelijk kader en achtergrondinformatie over jobcoaching. Tot slot bevat de leidraad een overzicht van de gebruikte bronnen.

INLEIDING ▼

- Introductie
- Definitie Jobcoaching

VASTSTELLEN NOODZAAK JOB COACHING ▼

WETTELIJK KADER

VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN



Definitie jobcoaching

In brede zin wordt bij het begeleiden van mensen bij de uitvoering van dagelijkse bezigheden gesproken over 'Persoonlijke ondersteuning'. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde ondersteuning.

Voorbeelden van niet-werkgerelateerde ondersteuning zijn begeleiding bij problemen bij het voeren van een eigen administratie, gedrags- en gezinsproblemen, (psycho-) sociale begeleiding en het bevorderen van zelfredzaamheid in het dagelijks leven. Dit soort ondersteuning wordt meestal uitgevoerd door zorgorganisaties, gefinancierd vanuit bijvoorbeeld de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) of de Wlz (Wet langdurige zorg).

Jobcoaching is te definiëren als het geven van werkgerelateerde ondersteuning aan een persoon bij het verrichten van een vorm van betaalde arbeid. De jobcoach ondersteunt de persoon met een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma op zijn werk en/of verzorgt de begeleiding op de werkvloer. Daarnaast kan de jobcoach ook de werkgever begeleiden in het geven van de juiste ondersteuning aan de werknemer, wanneer die niet algemeen gebruikelijk is. Aan het eind van een geslaagd jobcoachingstraject is de werknemer in staat om zelfstandig(er) – zonder inzet van een jobcoach – zijn of haar werk uit te voeren. Deze vorm van persoonlijke ondersteuning wordt meestal bekostigd vanuit UWV of gemeente (Participatiebudget). In sommige situaties komt de financiële ondersteuning van een werkgever.

De inhoudelijke onderbouwing van jobcoachondersteuning is onder andere ontleend aan de theorie van de individuele en vraaggerichte benadering, die sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw in Nederland wordt gehanteerd op het gebied van begeleid werken. In de Verenigde Staten is de methodiek van Supported Employment ontwikkeld, die ook heeft bijgedragen aan de inhoudelijke onderbouwing van jobcoaching. Supported



INLEIDING ▼

- Introductie
- Definitie Jobcoaching

VASTSTELLEN NOODZAAK JOB COACHING ▼

WETTELIJK KADER

VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN



Definitie jobcoaching

Employment is één van de weinige re-integratiemethoden waarbij wetenschappelijk onderzoek is gedaan (met Randomized Controlled Trials en Evidence Based Supported Employment). De methodiek **Supported Employment** bestaat uit zeven verschillende stappen, namelijk: intake en assessment, jobfinding, jobanalysis, jobmatching, job(re)design, introductie op de werkplek en training on the job.

Het uitgangspunt van Supported Employment is dat de jobcoach het gehele traject uitvoert, van intake/assessment tot en met de training op de werkplek. In de financieringsstructuur die UWV en gemeenten hanteren wordt het voortraject (tot en met plaatsing) meestal losgeknipt van de begeleiding op de werkplek. Alleen de begeleiding op de werkplek wordt dan jobcoaching/persoonlijke ondersteuning genoemd. In de praktijk voert dezelfde jobcoach(organisatie) vaak zowel het voortraject als de begeleiding op de werkplek uit.

Verder komt het ook voor dat leerlingen van Pro en VSO via hun school aan het werk komen en zij bij de gemeente persoonlijke ondersteuning (PO) Jobcoaching aanvragen.

- BOB-model
- ICF-schema
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Vaststellen noodzaak jobcoaching

Dit hoofdstuk behandelt een methodische wijze die zorgvuldig beantwoordt of jobcoaching noodzakelijk is, en welke activiteiten van de jobcoach bijdragen aan het oplossen van gesignaleerde knelpunten in werk en/of werkomgeving.

Inleiding

Om op een methodische manier te bepalen of jobcoaching noodzakelijk is, maken we in deze leidraad gebruik van een aantal modellen. Het proces wordt op hoofdlijnen beschreven door het gebruik van het onderzoeksmodel BOB (Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming).

Het BOB-model helpt om in drie fases effectief het proces te doorlopen van probleem naar besluit of oplossing. Dit model volgend, kom je tot weloverwogen beslissingen. Het begint met onderzoek naar wat er aan de hand is (beeldvorming), daar vervolgens over na te denken (oordeelsvorming) om vervolgens tot een besluit te komen (besluitvorming). Om een goede analyse te maken en de beeldvorming volledig te krijgen, maken we gebruik van een analysemodel: het ICF-schema.

- BOB-model
- ICF-schema
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Methodische procesbeoordeling

De volgende stappen zijn nodig om te bepalen of begeleiding in de vorm van een jobcoach gewenst of noodzakelijk is:

- 1 Is er sprake van knelpunten in het functioneren van de werknemer op de werkplek?
 - a Wat zijn de kenmerken van de werknemer en zijn omgeving?
 - b Welke eisen stellen de functie en de werkomgeving?
- 2 Hebben deze knelpunten een belemmerende werking op de plaatsing en/of de duurzaamheid van zijn of haar functioneren?
- 3 Zo ja, is begeleiding nodig om deze knelpunten op te lossen of zijn andere oplossingen meer adequaat?
- 4 Indien begeleiding nodig is, is jobcoaching dan de meest adequate vorm van begeleiding?
- 5 Wordt voldaan aan de criteria om de jobcoaching te kunnen vergoeden via UWV of gemeente?
- 6 Welke activiteiten, te verrichten door de jobcoach, zijn nodig om tot oplossing van de knelpunten te komen?
- 7 Welk begeleidingsregime (UWV), of hoeveel uur en hoe lang (gemeente), zal begeleiding door een jobcoach nodig zijn?
- 8 Hoe verhouden andere vormen van ondersteuning zich tot de inzet vanuit de PO? (Het gaat om zowel ondersteuning, integraal in proces van school naar werk, alsook om ondersteuning in samenhang met andere vormen van begeleiding vanuit andere wetten)

► Methodische procesbeoordeling

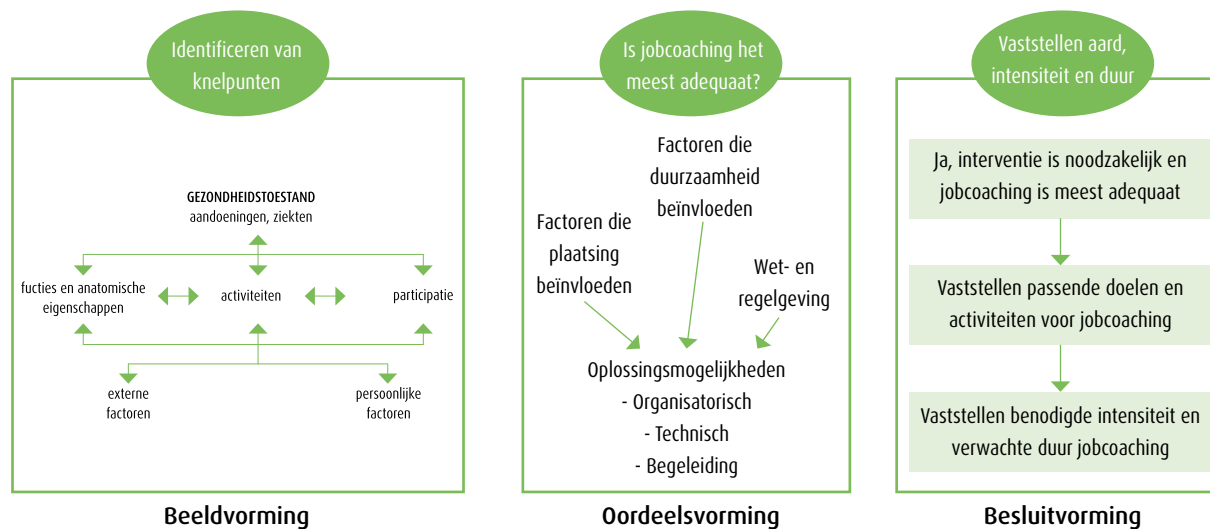
- BOB-model
- ICF-schema
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Methodische procesbeoordeling

In de context van deze leidraad gebruiken we het BOB-model als volgt:

- In de fase **Beeldvorming** onderzoeken we wat er aan de hand is;
- In de fase **Oordeelsvorming** analyseren we de verzamelde informatie om de feitelijke knelpunten te identificeren. Deze leggen we naast kaders en oplossingsmogelijkheden;
- In de fase **Besluitvorming** komen we tot een gewogen en onderbouwd besluit. Is jobcoaching noodzakelijk om de knelpunten in werk en werkomgeving op te lossen en op welke wijze moet dit plaatsvinden (welke doelen heeft de jobcoaching en met welke activiteiten kan de jobcoach deze behalen?).



BOB-model in relatie tot vaststellen noodzaak jobcoaching

► Methodische procesbeoordeling

- BOB-model
- ICF-schema
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Methodische procesbeoordeling

ICF-schema

We willen alle relevante informatie over het functioneren van een werknemer op een werkplek op een systematische wijze verzamelen. Hiervoor maken we gebruik van een analyse-model dat gebaseerd is op het ICF-schema. Hierna volgt eerst algemene informatie over ICF en de toepasbaarheid in de context van deze leidraad.

ICF

Het conceptueel kader van ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) wordt steeds vaker gebruikt in de sociale verzekeringssector, de curatieve sector en bij paramedici. Het functioneren van een persoon in zijn maatschappelijke context staat centraal in ICF en is daarom goed te gebruiken bij het methodisch in kaart brengen van werkvermogen en arbeidsparticipatiemogelijkheden. De vorm en inhoud van de arbeidsparticipatiemogelijkheden worden immers ook sterk bepaald door de maatschappelijke context en de arbeidsmarkt.

Het ICF sluit aan op de benadering die bijvoorbeeld ook de Participatiewet hanteert: primair uitgaan van de mogelijkheden van de burger. Gebruik van ICF kan nog een ander bijkomend voordeel hebben. Als alle betrokken professionals – arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, paramedici en behandelaar(s) – het denkkader van ICF als uitgangspunt nemen voor hun handelen, is de kans op een goed afgestemde, geïntegreerde aanpak aanzienlijk groter.



► Methodische procesbeoordeling

► BOB-model

► ICF-schema

► Beeldvorming

► Oordeelsvorming

► Besluitvorming

WETTELIJK KADER

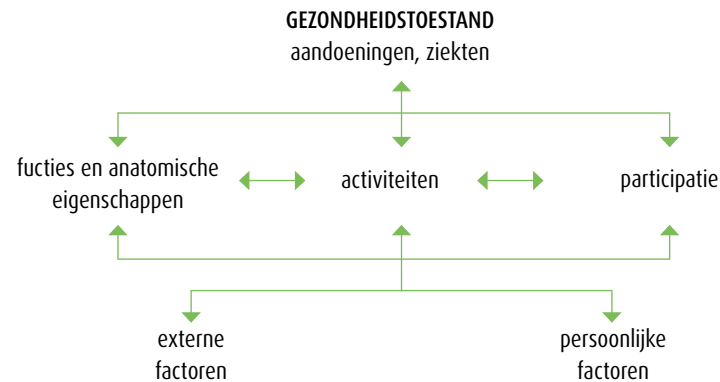
VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN



Methodische procesbeoordeling

ICF-schema



Bron: ICF, 2002, p. 19

Met de door ICF geboden denkwijze en het bijbehorende begrippenkader kun je het functioneren van een persoon systematisch beschrijven, in samenhang met alle factoren die invloed uitoefenen op zijn of haar functioneren.

Drie componenten

Het menselijk functioneren, het centrale deel van ICF, is opgedeeld in drie componenten.

Deze componenten weerspiegelen drie perspectieven:

- het perspectief van functies en anatomische eigenschappen;
- het perspectief van activiteiten;
- het perspectief van de maatschappij (participatie, deelname aan de samenleving in onder meer arbeid).



- BOB-model
- ICF-schema
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Methodische procesbeoordeling

Negatief geformuleerd gaat het om een participatieprobleem, gebaseerd op belemmeringen op activiteitsniveau.

Op het functioneren van de mens zijn van invloed (zie ook het ICF-schema):

- aandoeningen/syndromen/medische diagnose;
- externe factoren: de fysieke en sociale omgeving waarin iemand leeft;
- persoonlijke factoren: individuele kenmerken die geen deel uitmaken van de functionele gezondheidstoestand.

De invloed van externe en persoonlijke factoren op het functioneren kunnen zowel belemmerend of bevorderend werken op (arbeids)participatie.

ICF kent een gemeenschappelijk begrippenkader en indelingskader naar 'externe factoren' en 'persoonlijke factoren'. De hier gebruikte omschrijvingen zijn gebaseerd op de documentatie van dr. Yvonne Heerkens e.a., aangevuld met andere bronnen (zie de [geraadpleegde bronnen](#)).

Dit is geen limitatieve lijst, maar is bedoeld om het denkkader te verduidelijken.

Participatiemogelijkheden

Samenvattend: ICF neemt als uitgangspunt de activiteiten die een persoon kan verrichten met inachtneming van de aandoening/stoornis, en stelt dat deze in combinatie met persoonlijke en externe factoren bepalend zijn voor iemands (arbeids)-participatiemogelijkheden.





Methodische procesbeoordeling

Het ICF-schema brengt in kaart:

- Welke activiteiten een werknemer kan verrichten, rekening houdend met de beperkingen in het verrichten van activiteiten. Hierbij gaat het zowel om functioneren thuis, als buitenshuis in de maatschappij.
- Welke persoonlijke factoren van invloed zijn op het participeren.
- Welke externe factoren van invloed zijn op het participeren.

Van participatieproblemen naar knelpunten

Zoals eerder aangegeven kunnen participatieproblemen in verschillende levensdomeinen liggen. Wij beperken ons in de context van deze leidraad tot de participatieproblemen (in het algemeen) in werk, werkomgeving en op de arbeidsmarkt.

Er is sprake van een tweetraps-analyse:

- Welke participatieproblemen heeft de werknemer in zijn leven (in relatie tot de eisen van de samenleving) en hoe komen die tot uiting in zijn functioneren?
- Welke participatieproblemen heeft de werknemer in werk en werkomgeving in deze specifieke werksituatie?

Participatieproblemen in zijn algemeenheid hoeft geen knelpunten in de werksituatie op te leveren. Mogelijk is er in werk of werkomgeving iets aan te passen dat een deel van deze participatieproblemen oplost. Bijvoorbeeld als een werknemer moeite heeft met vroeg beginnen, maar vroeg beginnen geen eis is van de werkgever.

In bepaalde werksoorten en/of in bepaalde type organisatie zijn geen knelpunten aanwezig omdat de handelingen, taken en omgevingsfactoren voldoende aansluiten op de mogelijkheden van de werknemer.



INLEIDING ▼

VASTSTELLEN NOODZAAK
JOB COACHING ▼

► Methodische procesbeoordeling

- BOB-model
- ICF-schema

► Beeldvorming

► Oordeelsvorming

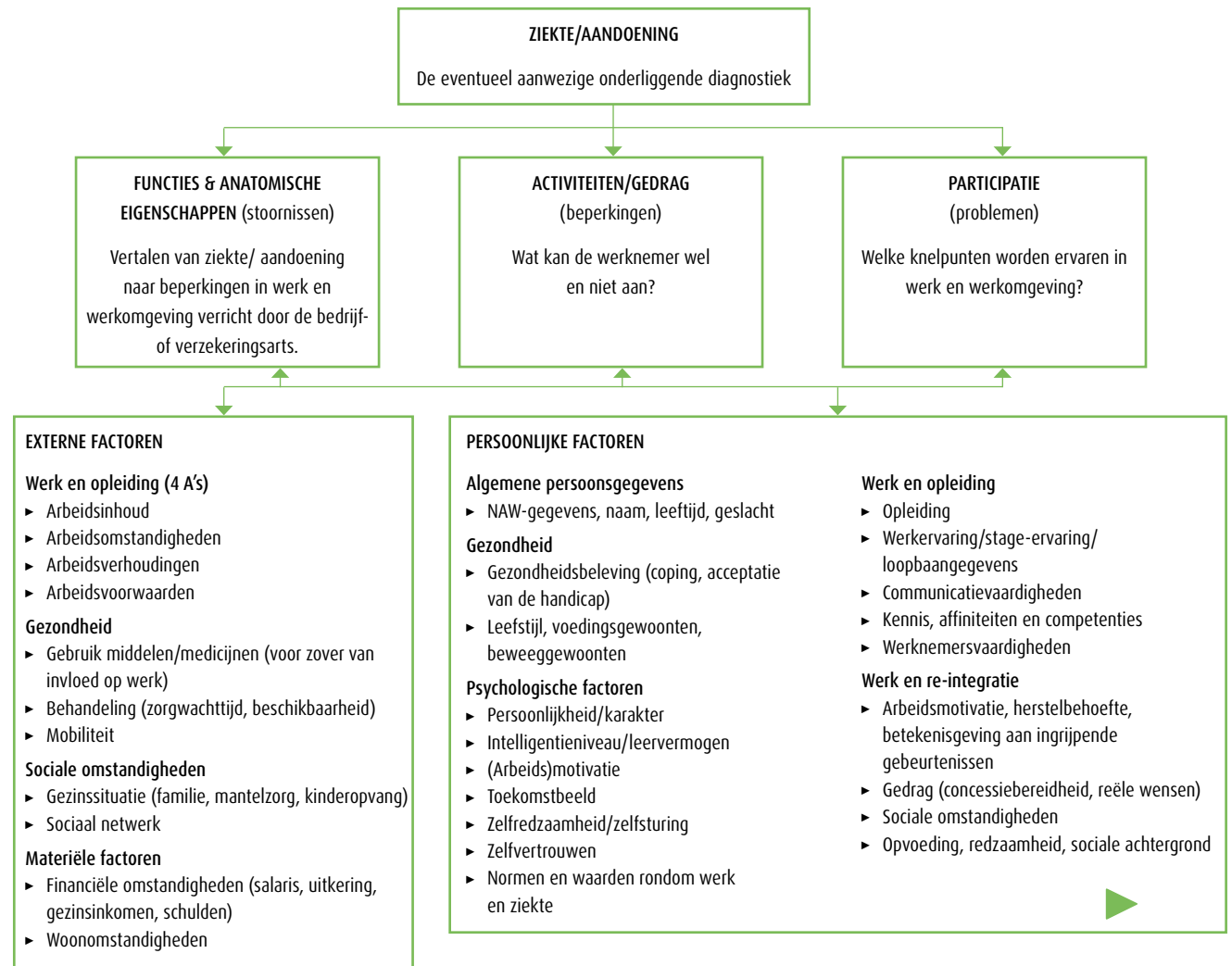
► Besluitvorming

WETTELIJK KADER

VERDIEPING ▼

GERAADPLEEGDE BRONNEN

In deze fase van het BOB-model is het van belang om alle relevante informatie op te halen over de situatie van de werknemer op zijn werkplek. Vervolgens gebruiken we het ICF-schema om alle relevante informatie over het functioneren van een werknemer op de werkplek op een systematische wijze te verzamelen en te plaatsen. Op deze wijze wordt op zorgvuldige wijze inzichtelijk of en welke knelpunten er zijn in werk en werkomgeving.



- BOB-model
- ICF-schema

- Oordeelsvorming
- Besluitvorming



Beeldvorming

De informatie ten behoeve van de beeldvorming is verzameld door:

- 1 Het observeren van de werknemer in zijn werkzaamheden op de werkplek.
- 2 Contacten/gesprekken met de werknemer en met de werkgever.
- 3 Het in kaart brengen van de functie met taken en omschrijving van de werkomstandigheden.
- 4 Het opstellen van een profiel van de werknemer met betrekking tot competenties, vaardigheden en opleidingsniveau.
- 5 Onderzoeken wat de kern van de problematiek is.

► Methodische procesbeoordeling

► BOB-model

► ICF-schema

► Beeldvorming

► Oordeelsvorming

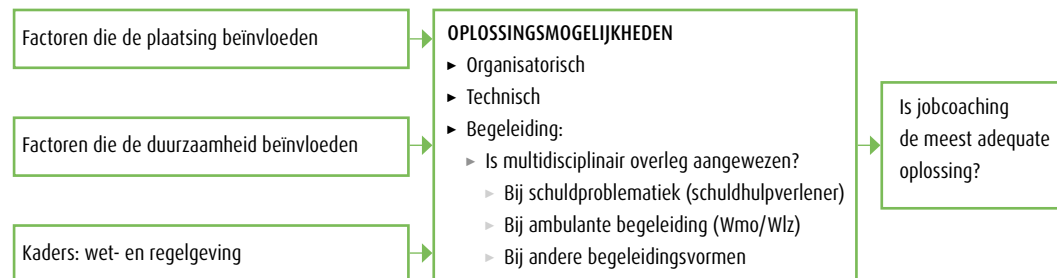
► Besluitvorming



Oordeelsvorming

De beeldvormingsfase heeft voor een duidelijk overzicht gezorgd van het functioneren van de werknemer in werk en werkomgeving en de door de werkgever en/of werknemer ervaren knelpunten daarin. Door het invullen van het ICF-schema is ook inzichtelijk geworden welke factoren (beperkingen, persoonlijke en externe factoren) van invloed zijn op de ervaren knelpunten. We gaan nu, in de fase Oordeelsvorming, de verzamelde informatie analyseren om de feitelijke knelpunten te identificeren. Deze leggen we naast kaders om tot de juiste oplossing(en) te komen.

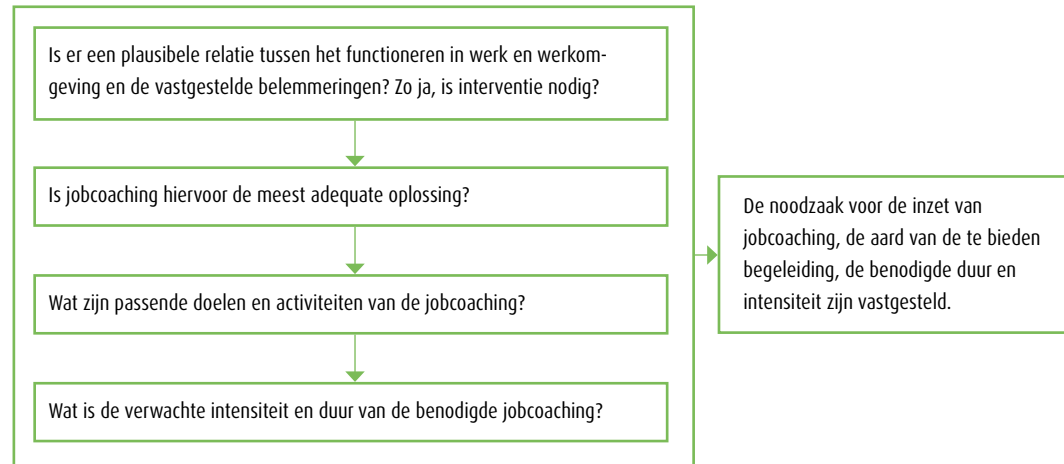
Dat doen we door onderstaand schema met de bijbehorende vragen in te vullen.





Besluitvorming

In de fase Besluitvorming komen we, op basis van de opgehaalde en geanalyseerde informatie in de fases Beeldvorming en Oordeelsvorming, tot een gewogen en onderbouwd besluit of jobcoaching noodzakelijk is om de knelpunten in werk en werkomgeving op te lossen. Zo ja, dan nemen we op basis van de opgehaalde informatie ook een besluit op welke wijze deze jobcoaching moet plaatsvinden, hoe intensief de begeleiding moet zijn en hoe lang de begeleiding zal duren.





Wettelijk kader

Inleiding

Hierna volgen alle wetsartikelen en regelingen die van toepassing zijn op jobcoaching.

Wettelijke basis jobcoaching

De financiering van de jobcoach werd tot 2015 hoofdzakelijk gefinancierd uit de voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoach) voor werknemers met een structureel functionele beperking – dit is wettelijk verankerd in artikel 35 WIA en artikel 2: 22 Wajong, en verder uitgewerkt in artikel 12 en 18 van het Re-integratiebesluit. In de financieringssystematiek die hierbij van toepassing is, is de persoonlijke ondersteuning (jobcoach) gericht op het uitvoeren van werk. Dit betekent dat de coaching is gekoppeld aan activiteiten die een relatie hebben met de opgedragen werkzaamheden.

Wet SUWI

Het voorbereiden op en verkrijgen van een passende werkplek valt niet binnen de hierboven genoemde wet- en regelgeving, dat is namelijk geregeld in de Wet SUWI artikel 30a (lid 1 en 3). Als er eerder gewerkt is met loonkostensubsidie en de verzekerde heeft minder dan twee jaar zelfstandig het wettelijk minimumloon verdiend, dan is de gemeente verantwoordelijk voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

De ondersteuning bij arbeidsinschakeling vindt bij UWV plaats in trajecten in het kader van de re-integratiedienst 'Werkfit maken' en 'Naar Werk', of via modulaire dienstverlening. Bij gemeenten is deze ondersteuning geregeld in artikel 10 van de Participatiewet.

Participatiewet

De Participatiewet regelt sinds 2015 dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor het bieden van passende ondersteuning en voorzieningen aan inwoners die onder hun doelgroep vallen, zoals omschreven in artikel 7 van deze wet. Het aanbod van ondersteuning en





Wettelijk kader

voorzieningen is uitgewerkt in 8a-g, 10 lid 3, 10da en 10 f van de Participatiewet. Een verdere uitwerking van de wet naar de eigen gemeentelijke praktijk legt elke gemeente vast in haar Re-integratieverordening.

Wmo

De gemeente is tevens verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en voor Jeugdzorg. Ook hierin kunnen activiteiten zitten die voorbereidend zijn richting betaald werk. In de Wmo is de betekenis van begeleiding als volgt omschreven: 'alle activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van zelfredzaamheid en participatie van de inwoner zodat hij zo lang mogelijk in de eigen leefomgeving kan blijven'. De Wmo biedt ook maatschappelijke ondersteuning gericht op het bevorderen van sociale samenhang, mantelzorg, vrijwilligerswerk, het ondersteunen van zelfredzaamheid en participatie voor personen met een beperking, chronische psychische of psychosociale problematiek. Vanuit de Wmo kan hiervoor een maatwerkvoorziening of persoonsgebonden budget beschikbaar zijn (artikel 2.3.4. en 2.3.6 Wmo). Momenteel is de integrale aanpak verankerd in de Participatiewet, onder artikel 8a lid g.

Relevantie voor deze leidraad

Het is in de context van deze leidraad belangrijk om een onderscheid te maken tussen werk- en niet-werkgerelateerde begeleiding. De niet-werkgerelateerde begeleidingsvormen worden anders gefinancierd dan vanuit de aan werk en inkomen gerelateerde wet- en regelgeving, en vallen ook niet binnen de context van deze leidraad.

Ondersteuning naar arbeidsinschakeling en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving is in deze context dan ook minder relevant.





Doelgroep van de voorziening jobcoaching

Mensen die aanspraak willen maken op de voorziening jobcoach bij UWV behoren tot de doelgroep van artikel 35 WIA of artikel 22 Wajong. Zij kunnen daarvoor een aanvraag doen bij UWV. UWV beoordeelt de begeleidingsnoodzaak en zo nodig beoordeelt UWV of er sprake is van Structureel Functionele Beperkingen. Verder toetst UWV aanvragen van werknemers die een verzoek doen tot ondersteuning op de werkplek door een jobcoach.

Mensen die aanspraak willen maken op de voorziening jobcoach bij de gemeenten behoren tot de doelgroep van artikel 7 van de Participatiewet. Zij kunnen een aanvraag doen bij hun woongemeente. De gemeente toetst de begeleidingsnoodzaak aan de hand van de lokale verordening en hun beleid.

Protocol Jobcoach 2019

Vraagt een persoon een voorziening aan bij UWV, dan is het [Protocol Jobcoach UWV 2019](#) van toepassing. In dit protocol staat alle relevante informatie die bepaalt onder welke voorwaarden UWV de persoonlijke ondersteuning kan toekennen. Het protocol is gepubliceerd in de Staatscourant en heeft een ingangsdatum van 1 oktober 2019.

Vraagt een werkgever interne jobcoaching aan, dan is de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2022 van toepassing. Het Protocol Interne Jobcoach UWV 2022 bevat de bepalingen in geval een werkgever Interne Jobcoaching voor zijn werknemer wil organiseren. De Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2022 betreft een afzonderlijk protocol met andere voorwaarden. Interne Jobcoaching is een subsidie en geen voorziening. Een interne jobcoach is een natuurlijke persoon die door de werkgever wordt ingezet om een werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden te ondersteunen. Een werkgever kan zelf of een andere bij hem in dienst zijnde werknemer als interne jobcoach aanwijzen of een interne jobcoach inhuren.





Wettelijk kader

Het protocol geldt voor gevallen die voldoen aan de volgende 'standaard', terug te lezen in het protocol. Gemeenten kennen in relatie tot de inzet van jobcoaching geen ondergrens met betrekking tot de loonwaarde: de geleverde arbeidsprestatie van de medewerker in vergelijking met een reguliere medewerker. Dit wijkt af van het protocol op twee punten:

- ▶ Er moet sprake zijn van een arbeidsprestatie van tenminste 30 procent ten opzichte van een reguliere medewerker.
- ▶ Het benoemen van groei en ontwikkeling is niet relevant.

Het protocol werkt met zogenaamde begeleidingsregimes. De begeleidingsnoodzaak is het uitgangspunt voor het vaststellen van het begeleidingspercentage.

Van jobcoaching is sprake als de begeleiding zich richt op een van de volgende punten:

- ▶ Het begeleiden van de werknemer op sociale vaardigheden, onder andere door het geven van feedback op het handelen of het gedrag van de werknemer.
- ▶ Het trainen van de werknemer bij het aanleren van taken/handelingen, door ondersteuning te bieden bij het aanleren van vaardigheden en het onderhouden daarvan.
- ▶ Het instrueren en begeleiden van de werkgever en (directe) collega's, over de afspraken over het werk en de eventuele aanpassingen, en over de omgang met de werknemer.

Als er noodzaak is om een werknemer structureel te begeleiden op de werkvloer (intensieve begeleiding en/of permanent toezicht), dan komt de optie van 'beschut werk' in beeld.

Het gaat bij jobcoaching altijd om een persoon die (nog) niet beschikt over de vereiste functionele- en/of sociale vaardigheden om het betreffende werk te kunnen uitvoeren. Het inzetten van de jobcoaching is gericht op coachen en trainen, om zo tot 'zelfstandige' uitvoering van het werk te komen.

- Persoonlijke en externe factoren
- Supported Employment
- Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- Wetenschappelijke inzichten



Structurele Functionele Beperking (SFB)

Jobcoaching wordt ingezet op basis van wetgeving, zoals de WIA, Wajong en/of Participatiewet. De voorwaarde om in aanmerking te komen voor jobcoaching bij UWV is dat er bij de werknemer sprake moet zijn van een structureel functionele beperking (SFB). De voorwaarden om in aanmerking te komen voor jobcoaching vanuit de Participatiewet staan in de verordening van de desbetreffende gemeente.

Wat is SFB?

Het vaststellen van een structureel functionele beperking is een beoordeling op drie onderdelen:

Structureel

De vastgestelde aandoening en beperkingen in functioneren bestaan op datum van de aanvraag (DIV-stempel) minimaal 1 jaar, óf de verwachting is dat de beperkingen tot tenminste 1 jaar na datum van de aanvraag zullen aanhouden.

Functioneel

De voorziening moet een oplossing bieden voor de in werk- en/of werkomgeving of scholing vastgestelde knelpunten.

Beperking

De beperking moet een gevolg zijn van ziekte- en/of gebrek, vastgesteld door een (verzekerings)arts.

Wie beslist over wel/geen SFB?

Het vaststellen van SFB is een UWV-oordeel.

Bij cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering van UWV is sprake van structurele beperkingen. UWV beoordeelt vervolgens of de gevraagde voorziening het knelpunt in werk en/of werkomgeving of scholing oplost, en dus functioneel is.

- ▶ Structurele Functionele Beperking (SFB)
- ▶ **Persoonlijke en externe factoren**
- ▶ Supported Employment
- ▶ Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- ▶ Wetenschappelijke inzichten



Persoonlijke en externe factoren

Voorbeelden van persoonlijke factoren

- ▶ *Algemene en niet-arbeid gerelateerde persoonlijke factoren:* naam, adres, leeftijd en geslacht.
- ▶ *Medische factoren:* medicatie, medische (voor)geschiedenis, acceptatie van en adaptatie aan gezondheidsbeperkingen.
- ▶ *Leefstijl:* voedingsgewoonten, bewegsgewoonten, gebruik van alcohol en drugs.
- ▶ *Algemene persoonlijke factoren:* coping, zelfredzaamheid, arbeidsmotivatie, herstelbehoefte, betekenisverlening aan ingrijpende gebeurtenissen, sociale druk om te werken, vertrouwen te kunnen werken, copinggedrag werkhervatting, bevologenheid.
- ▶ *Arbeid gerelateerde persoonlijke factoren:* loopbaangegevens als aantal jaren werkzaam, beroep, loopbaanfase, verandering van baan.
- ▶ *Competenties:* opleidingsniveau, kennis, vaardigheden, attitude.
- ▶ *Verzuimgegevens:* verzuimbehoefte, verzuimgedrag, verzuimdrempel, verzuimgeschiedenis.

Het gaat bij persoonlijke factoren dus om de feiten én de beleving, arbeidsgerelateerd en niet-arbeidsgerelateerd.

Voorbeelden van externe factoren

- ▶ *Arbeidsgerelateerde externe factoren:* arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen, communicatiemogelijkheden, werkklimaat/cultuur van bedrijf, arbeidsbelasting, regelmogelijkheden, aanpassingsmogelijkheden werk, lichamelijke belasting werk, mentale belasting werk, sociale steun op het werk.
- ▶ *Thuisituatie, gerelateerde externe factoren:* gezinssamenstelling, huisvesting, steun van dierbaren/familie, familiegebeurtenissen.
- ▶ *Zorggerelateerde externe factoren:* wachttijden, behandel-effecten, samenwerking.
- ▶ *Overige:* financiële middelen, klimaat, woning, school, wijk/buurt.

Het gaat bij externe factoren ook om de feiten én beleving, arbeidsgerelateerd en niet-arbeidsgerelateerd.

- ▶ Structurele Functionele Beperking (SFB)
- ▶ Persoonlijke en externe factoren
- ▶ Supported Employment
- ▶ Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- ▶ Wetenschappelijke inzichten



Supported Employment

Supported Employment betekent letterlijk ‘begeleid werken’. Hierbij gaat het om betaald werk op een geïntegreerde werkplek op de reguliere arbeidsmarkt, met (blijvende) ondersteuning voor mensen met een structurele functionele beperking. Kortom: betaald werk tegen dezelfde betaling voor dezelfde prestatie als personen zonder beperking. De Supported Employment-methodiek is oorspronkelijk bedoeld om mensen met een verstandelijke handicap aan werk op de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Tegenwoordig wordt de methode ook gebruikt voor mensen met een chronische ziekte, een lichamelijke of psychische handicap of een sociale problematiek.

Zeven stappen

De Supported Employment-methodiek is eind jaren zeventig in de Verenigde Staten ontwikkeld. Het is bedoeld als alternatief voor de traditionele tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met een handicap, zoals beschutte werkplaatsen en dagcentra. De Supported Employment-methodiek bestaat uit negen stappen, die door de World Association of Supported Employment zijn beschreven in het [Europees Handboek Supported Employment](#):

- ▶ *Intake en assessment*: waarom wil deze persoon een baan? Wat is haar/zijn droombaan? En hoe zit het met haar/zijn sociale en technische vaardigheden?
- ▶ *Job finding*: zoektocht naar een baan die past bij de persoon.
- ▶ *Job analysis*: vergaren van diepgaande informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever.
- ▶ *Job matching*: vergelijking van de job analysis (taakinhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses).
- ▶ *Job (re)design*: aanpassing van het werk (indien nodig) om de kloof te dichten tussen de vereiste taakinhoud en de capaciteiten van de persoon.
- ▶ *Introductie op de werkplek*: kennismaking met de collega's op de werkplek en voorbereiding op de start van het werk.
- ▶ *Training on the job/SEM-begeleiding*: training on the job en andere vormen van begeleiding door de begeleiders.

- ▶ Structurele Functionele Beperking (SFB)
- ▶ Persoonlijke en externe factoren
- ▶ Supported Employment
- ▶ **Individuele Plaatsing en Steun (IPS)**
- ▶ Wetenschappelijke inzichten



Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

IPS is dé methode om mensen met een ernstige psychische aandoening te helpen bij het verkrijgen en behouden van betaald werk. IPS werkt beter voor hen dan andere re-integratiemethoden.

Mensen met een ernstige psychische aandoening die behandeling en/of begeleiding krijgen en aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Een IPS-trajectbegeleider helpt dan met werk zoeken, vinden en behouden. Ook mensen die op het werk problemen hebben vanwege hun psychische aandoening, kunnen gebruikmaken van een IPS-traject om zo hun werk te behouden. Het hebben van werk helpt mensen met een psychische aandoening bij hun herstel. Werk zorgt voor inkomen en financiële zelfstandigheid, sociale contacten, voldoening, persoonlijke waardering en nieuwe ervaringen. Het kan een belangrijke boost zijn van de eigenwaarde, structuur en routine in het dagelijks leven.

Wie komt in aanmerking voor IPS?

Mensen met een ernstige psychische aandoening die in behandeling zijn of begeleiding krijgen, zijn bij een ggz-(behandel)team. Iedereen die aangeeft dat hij wil werken, kan aan een IPS-traject deelnemen.

Hoe werkt IPS?

Wanneer een ggz-instelling IPS aanbiedt, komt een cliënt in beeld bij de IPS-trajectbegeleider van het ggz-team. Zodra een cliënt de wens heeft om te gaan werken, wordt er een afspraak gemaakt met deze IPS-trajectbegeleider. De andere teamleden weten ook wat de doelen op het gebied van werk zijn en helpen mee om het werkplan uit te voeren.



- Structurele Functionele Beperking (SFB)
- Persoonlijke en externe factoren
- Supported Employment
- **Individuele Plaatsing en Steun (IPS)**
- Wetenschappelijke inzichten



Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

Direct plaatsen, zo nodig daarna trainen

Bij voorkeur wordt gezocht naar een parttime- of fulltimebaan waarop iedereen kan solliciteren en waarbij je minimaal het minimumloon verdient. Bij IPS geldt het principe *first place, then train*. Het doel is om voor een individu werk te vinden dat past bij zijn kwaliteiten en voorkeuren. Er wordt direct gestart met werken. Als het nodig is, volgt training op het werk. Volgens de principes van IPS zijn trainingen of testen vooraf dus niet altijd nodig.

Begeleiding

Als er werk is gevonden, krijgt zij of hij begeleiding op het werk. De voorkeuren, sterke punten, ervaringen en behoeften van de werknemer zijn leidend in alle keuzes en besluiten over het werk en de (duur van de) begeleiding. Ondersteuning voor de werkgever is ook mogelijk. De IPS-trajectbegeleider helpt ook met vragen over de gevolgen voor haar of zijn uitkering of toeslagen. In overleg met de werkzoekende kan de IPS-trajectbegeleider hierover contact opnemen met de uitkerende instantie, bijvoorbeeld met de arbeidsdeskundige van UWV of de klantmanager bij de gemeente.

- Structurele Functionele Beperking (SFB)
- Persoonlijke en externe factoren
- Supported Employment
- Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- **Wetenschappelijke inzichten**



Wetenschappelijke inzichten

Met de jobcoach lukt het wel

In 2018 heeft een wetenschappelijk onderzoek de meerwaarde van de jobcoach op de werkplek geanalyseerd. Aan de hand van een viertal onderzoeksvragen werden de waarde, randvoorwaarden en behoeftes van jobcoaching op de werkplek onderzocht. Hierin is aangetoond dat, indien voldaan aan de randvoorwaarden zoals in het onderzoek beschreven, de jobcoach een meerwaarde creëert voor alle partijen. Ook werkgevers zien bij het in dienst hebben en houden van werknemers een meerwaarde in de inzet van de jobcoach op de werkplek.

Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht effectieve jobcoaching

In 2020 deed het Trimbos-instituut onderzoek naar welke factoren een rol spelen bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Op basis van dit onderzoek zijn er 5 tips voor effectieve jobcoaching geformuleerd:

- bespreek de werkwaarden;
- monitor de ontwikkeling van de match;
- investeer in de klik met de werknemer;
- coach de werkgever;
- stem af met andere hulpverleners.

Afweging bij re-integratie en jobcoaching

In 2021 deden Panteia, Muzus en Zinziz onderzoek naar de afwegingen bij re-integratie en jobcoaching. De centrale onderzoeksvraag luidde: Welke afweging en keuzes maken verschillende soorten professionals in de re-integratie richting werk en in de begeleiding bij het werk van mensen met een arbeidsbeperking en welke factoren spelen hierbij een rol?



- Structurele Functionele Beperking (SFB)
- Persoonlijke en externe factoren
- Supported Employment
- Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- Wetenschappelijke inzichten



Wetenschappelijke inzichten

De conclusie was dat het afwegingskader uiterst complex is en dat enorm veel factoren van invloed kunnen zijn op de professionals. Het is dus allerm minst een uniform kader. Bovendien blijkt dat bij één enkele afweging veelal meerdere factoren een rol spelen, die ook nog eens per klantsituatie kunnen verschillen.

Dit complexe web aan factoren bevat volgens de onderzoekers zes clusters: beroepsmatige factoren, werkgevergerelateerde factoren, organisatorische factoren, wettelijke en beleidsmatige factoren, individuele factoren van de professional en klantgerelateerde factoren. Van al deze verschillende factoren spelen klantgerelateerde factoren en individuele factoren van de professional de grootste rol bij afwegingen. De vijf factoren met de meeste invloed op afwegingen zijn:

- 1 Vakinhoudelijke competenties en vaardigheden van professionals.
- 2 Belastbaarheid van de klant.
- 3 Persoonlijke praktijkervaringen in werk als re-integratie-professional of jobcoach.
- 4 Motivatie en drijfveren van de klant.
- 5 Aanpassingsbereidheid van de werkgever om aan te sluiten op de behoeften van de klant.

Monitor sociaal domein Maastricht 2020

De monitor sociaal domein 2020 bevat gegevens over alle individuele voorzieningen van het sociaal domein die dat jaar op indicatie zijn verstrekt in Maastricht. Gezien de doelstelling om ook de collectieve kracht van de samenleving te versterken, wordt hierin tevens (deels) informatie verstrekt over de inzet van collectieve en algemene voorzieningen. De monitor biedt hiermee inzicht in de gemeentelijke inzet om de individuele kracht van burgers te versterken en in de ondersteuning van mensen die (tijdelijk of permanent) geen regie over hun eigen leven kunnen voeren en/of een chronische beperking hebben.



- Structurele Functionele Beperking (SFB)
- Persoonlijke en externe factoren
- Supported Employment
- Individuele Plaatsing en Steun (IPS)
- Wetenschappelijke inzichten



Wetenschappelijke inzichten

Arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking

Een onderzoek van UWV toont aan dat door scholing, een korte of langere opleiding of cursus, mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering meer gaan werken. Ze vinden vaker werk, vaak met meer uren en gaandeweg ook een hoger uurloon.



Geraadpleegde bronnen

Accenture (2018). Jobcoaching Dialoogsessie. www.denormalstezaak.nl/wp-content/uploads/2018/09/Jobcoaching-Dialoogsessie-12-9-2018.pdf

Drijvers, A. & Engelen, M. (2018). *Met de jobcoach lukt het wel*. Cedris en SBCM.

Bennenbroek, F., Buckle, A., Drijvers, A., Kistemaker, N., Oomkens, R., Rossetti, S., Salome, L., Schoor, R. van der & Wachter, M. (2021). *Afwegingen bij re-integratie & jobcoaching*. www.uwv.nl/overuwv/Images/afwegingen-bij-re-integratie-en-jobcoaching.pdf

Bond, G.R., Drake, R.E. & Beckker, D.R. (2008). An update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31(4): 280-290. doi.org/10.2975/31.4.2008.280.290

Graaf-Zijl, M. de, Dumhs, L. & Raaij, N. van (2022). *Onbeperkt aan het werk in de Wajong*. UWV Strategie Beleid en Kenniscentrum. www.uwv.nl/overuwv/Images/onbeperkt-aan-het-werk-in-de-wajong.pdf

Heerkens, Y. & Stallinga, H. (2021). *Functioneren als focus van zorg en welzijn*. Bohn Stafleu van Loghum.

Hek, P. de, Toorn, A.-J. van der & Vleeschouwer, E. de (2019). *Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach*. SEOR – Erasmus School of Economics. open.overheid.nl/documenten/ronl-ee243050-3562-4e2f-932a-c541dfd7a2cd/pdf

Hootegem, G. Van, Amelsvoort, P. van, Beek, G. Van & Huys, R. (2008). *Anders organiseren & beter werken. Handboek sociale innovatie en verandermanagement*. lirias.kuleuven.be/retrieve/277205

Lange, A. de, Michon, H., Erp, N. van & Kroon, H. (2020). *Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in effectieve jobcoaching*. Trimbo's Instituut. www.trimbos.nl/wp-content/uploads/2022/01/AF1834-Duurzame-banen-voor-jongvolwassenen-met-psychische-kwetsbaarheden.pdf

Maastrichtse Werkcapaciteit Monitor MW©M. www.inclusiearbeidsorganisatie.org/methoden-instrumenten/maastrichtse-werkcapaciteit-monitor-mwcm





Geraadpleegde bronnen

SUEM.be (2014). *Europees Handboek Supported Employment*. www.suem.be/sites/default/files/2019-04/EUSE_handboek.pdf

UWV (2019). Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019. *Staatscourant* 2019, 51108. zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-51108.html

Wetsartikelen

Participatiewet, artikel 7. wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2022-04-01/#Hoofdstuk1_Paragraaf1.2_Artikel7

Participatiewet, artikel 10. wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2022-04-01/#Hoofdstuk2_Paragraaf2.1_Artikel10

Participatiewet, artikel 10da. wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2022-04-01/#Hoofdstuk2_Paragraaf2.1_Artikel10da

Participatiewet, artikel 10f. wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2022-04-01/#Hoofdstuk2_Paragraaf2.1_Artikel10f

Reïntegratiebesluit, artikel 12. wetten.overheid.nl/BWBR0019152/2021-07-01/#Paragraaf3_Artikel12

Reïntegratiebesluit, artikel 18. wetten.overheid.nl/BWBR0019152/2021-07-01/#Paragraaf6_Artikel18

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, artikel 2:22. wetten.overheid.nl/BWBR0008657/2022-01-01/#Hoofdstuk2_Afdeling5_Artikel2:22

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, artikel 30a. wetten.overheid.nl/BWBR0013060/2022-01-01/#Hoofdstuk5_Paragraaf5.1_Artikel30a

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 35. wetten.overheid.nl/BWBR0019057/2022-01-01/#Hoofdstuk4_Paragraaf4.2_Artikel35