ORGANISATIE VOOR VITALITEIT, ACTIVERING EN LOOPBAAN

Betreft **OVAL input Re-integratieverordening Participatiewet - jobcoaching**

Datum 3 mei 2023

Geachte gemeenteraadsleden,

Ondanks de enorme krapte op de arbeidsmarkt zijn er nog steeds duizenden mensen die dolgraag willen werken, maar niet de juiste ondersteuning krijgen. Dit is ook het geval in uw gemeente. Te veel mensen met of zonder een arbeidsbeperking in de Participatiewet ontvangen op dit moment onvoldoende hulp om aan het werk te komen. En dat is een gemiste kans.

Gelukkig komt daar voor mensen met een arbeidsbeperking verandering in. Door de instemming van de wet Breed Offensief krijgen gemeenten meer mogelijkheden om mensen in de Participatiewet nog beter te kunnen ondersteunen richting werk. Deze wet treedt per 1 juli 2023 in werking en dat betekent dat gemeenten de gemeentelijke verordening moeten aanpassen. Hiervoor heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) een Model Re-integratieverordening Participatiewet opgesteld. Deze modelverordening geeft gemeenten een leidraad om de gemeentelijke re-integratievordering Participatiewet aan te passen.[1]

Een belangrijk onderdeel van de wet Breed Offensief is de introductie van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning (zoals jobcoaching) en het harmoniseren van ondersteunende instrumenten (zoals werkplekaanpassingen). Dat betekent dat meer mensen de mogelijkheid krijgen om een (externe) jobcoach vanuit de gemeente te kunnen ontvangen. Deze jobcoach geeft begeleiding op de werkplek aan mensen met een arbeidsbeperking en aan de werkgever. Hiermee kunnen mensen met een beperking duurzaam aan de slag blijven. Ook zorgt een externe jobcoach voor toeleiding van iemand met een arbeidsbeperking naar werk. Dit door gebruik te maken van het werkgeversnetwerk en de specifieke kennis en ervaring die bij jobcoachorganisaties aanwezig is. Bovendien helpt de inzet van jobcoaching werkgevers om geschikte mensen voor openstaande vacatures te vinden.

De leden van OVAL, de brancheorganisatie van jobcoachorganisaties, kunnen professioneel meer mensen met een arbeidsbeperking naar werk begeleiden. Zij doen dat al zeer succesvol in verschillende gemeenten, zoals in Alphen aan de Rijn[2], Nijkerk[3], Rotterdam en Smallingerland.[4] Cijfers laten zien dat zo'n zestig procent van de mensen die via een externe coach naar werk worden begeleid na drie jaar nog steeds aan het werk zijn. En van deze groep bemachtigt bijna veertig procent een vast contract.[5] Jobcoachorganisaties kunnen en willen nog meer

[1] VNG, 'VNG Model Re-integratieverordening Participatiewet'. URL: https://vng.nl/nieuws/vng-model-re-integratieverordening-participatiewet-aangepast
[2] OVAL (2022) Gemeente Alphen aan den Rijn: 'Meer duurzame arbeidsparticipatie dankzij externe jobcoaching'. URL: https://www.oval.nl/stories/gemeente-alphen-aan-den-rijn-meer-duurzame-arbeidsparticipatie-dankzij-externe-jobcoaching
[3] OVAL (2022) Gemeente Nijkerk: 'Externe jobcoaching voorkomt instroom naar uitkering'. URL; https://www.oval.nl/stories/gemeente-nijkerk-externe-jobcoaching-voorkomt-instroom-naar-uitkering
[4] OVAL (2022) Gemeente Smallingerland: 'Externe jobcoaching is belangrijk voor ons'. URL: https://www.oval.nl/stories/gemeente-smallingerland-externe-jobcoaching-is-belangrijk-voor-ons
[5] UWV (2019) Arbeidsmarktpatronen van mensen die werk(t)en met een jobcoach. URL: https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/arbeidsmarktpatronen-van-mensen-die-werkten-met-jobcoach.aspx

mensen met een arbeidsbeperking naar werk begeleiden als zij die mogelijkheid krijgen.

Echter jobcoachorganisaties lopen tegen knelpunten aan om meer jobcoaching in te zetten bij gemeenten. In deze brief vraagt OVAL u om deze belemmeringen weg te nemen. Als raadslid kunt u deze belemmeringen via de gemeentelijke re-integratievordering Participatiewet wegnemen. Deze dient aangepast te worden vanwege de aangenomen wet Breed Offensief. Als we willen dat meer mensen aan het werk worden geholpen, moeten deze belemmeringen weg worden genomen. Dit komt dan ten goede van mensen met een arbeidsbeperking die naar regulier werk worden begeleid, maar daarbovenop ook voor werkgevers die hun vacatures ingevuld zien worden.

Wij adviseren u daarom de volgende zaken in overweging te nemen:

- **Leg handhaving en begeleiding (jobcoaching) niet bij één persoon**

  Een vertrouwensband tussen de jobcoach en de kandidaat die jobcoaching krijgt is van groot belang. De kandidaat die coaching krijgt, wil juist in moeilijke situaties vragen kunnen stellen over zijn/haar privéleven of probleemsituaties op het werk. Als de jobcoach dan verantwoordelijk voor je uitkering is (klantmanager) of je leidinggevende of directe collega is, maakt dat het lastig om hulp te vragen bij moeilijke situaties. Juist in dit soort situaties laat een externe jobcoach zijn meerwaarde zien. Door persoonlijke aandacht en ondersteuning kan de kandidaat die coaching krijgt met behulp van de externe jobcoach aan het werk blijven.

- **Stel kwaliteitseisen aan externe jobcoaching**

  Jobcoach is geen beschermde titel. Dat betekent dat iedereen zichzelf jobcoach kan noemen. En dit terwijl het om de begeleiding van kwetsbare mensen gaat. Hier schuilt dus een risico. Om jobcoach te zijn vergt dit specifieke kennis en ervaring. Als jobcoach heb je te maken met verschillende mensen met uiteenlopende redenen dat zij een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zoals autistische, verstandelijke of fysieke beperkingen. Jobcoaching is een echt vak en daarbij horen kwaliteitseisen en kennis van de doelgroep. Helaas constateert OVAL dat deze kennis en ervaring vaak bij interne jobcoaches ontbreekt.

  OVAL pleit er daarom voor om eenduidige kwaliteitseisen te stellen bij de inzet van jobcoaching. Jobcoachorganisaties die bij OVAL zijn aangesloten hebben allemaal het OVAL-keurmerk.[3] Dit is een landelijk erkend keurmerk. Het hebben van kwaliteitseisen is ook een vereiste volgens het wetsvoorstel Breed Offensief. Door bijvoorbeeld het OVAL-keurmerk expliciet op te nemen in de re-integratieverordening of aan te sluiten bij het al bestaande UWV Erkenningskader wordt voldaan aan deze vereiste.[6]

- **Bied maatwerk bij de inzet van externe jobcoaching**

  Iedere persoon is verschillend. Zeker bij mensen met een arbeidsbeperking. Dus ook bij ieder coachingstraject. Klachten kunnen verergeren of terugkomen. En voor mensen die bekend zijn met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS) zie je vaak dat blijvend coaching nodig is. Het is dan belangrijk dat een jobcoach direct kan inspringen. Helaas is dit niet altijd mogelijk vanwege strakke

[6] Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, URL: Bekijken Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019 | UWV | Zakelijk

termijnen. Gemeenten hanteren vaak een beperkte termijn van twee jaar, terwijl het UWV een termijn van drie jaar, met de mogelijkheid van verlenging, hanteert. Om mensen zo goed mogelijk te helpen is maatwerk van groot belang. OVAL pleit er daarom voor, om net zoals UWV Erkenningskader, de mogelijkheid te creëren om jobcoaching in incidentele gevallen, via maatwerk, ook langer dan twee jaar in te zetten.

OVAL-campagne externe jobcoaching

Om de positieve effecten van externe jobcoaching beter voor het voetlicht te brengen, is OVAL een campagne met goede voorbeelden gestart. Deze campagne vindt u hier: https://www.oval.nl/themadossiers/activering/jobcoaching

Binnen gemeenten bestaan er echter nog veel misverstanden over externe jobcoaching, zoals dat de kosten voor een externe jobcoach hoger zouden zijn. Met betrekking tot de kosten laat Berenschot-onderzoek zien dat de kosten van een externe jobcoach niet hoger zijn dan eigen (gemeentelijke) jobcoaches als alle directe en indirecte loonkosten mee worden genomen.[7]

Als we willen dat meer mensen met een arbeidsbeperking mee kunnen doen, is het van belang dat gemeenten meer jobcoaches in gaan zetten. Het is namelijk zonde dat te veel talent en kansen van mensen onbenut blijven. En dit terwijl werkgevers staan te springen om personeel. Met de inzet van externe jobcoaching vangen we twee vliegen in één klap: iemand met een arbeidsbeperking vindt een baan én een werkgever vindt een geschikte kandidaat voor zijn vacature.

Om die reden vraagt OVAL u om bovenstaande punten mee te nemen in uw besluitvorming over de re-integratieverordening. Als OVAL hopen wij dat gemeenten geen verschillende eisen stellen m.b.t. kwaliteit, dat handhaving en ondersteuning niet door elkaar gaat lopen en dat er voldoende maatwerk komt om mensen met een arbeidsbeperking op een goede manier te ondersteunen. Wilt u meer informatie of een gesprek met OVAL, aarzel dan niet contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groet,

Elwin Wolters
Directeur

OVAL
Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan

Postbus 4076 | 5004 JB Tilburg | 013 594 44 56 / 06 15022436
info@oval.nl | www.oval.nl | KvK 55652999

[7] Berenschot (2020) Onderzoek re-integratiekosten nieuwe doelgroep Participatiewet. URL: 3-bijlage-3-kosten-re-integratie-nieuwe-doelgroep-p-wet.pdf (vng.nl)