



PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING



Initiatief 'Stadskamer jobcoaches' van Stadskamer Eindrapportage 1e projectperiode (april 2023 – september 2024)

Tamara A. Kool
Marit Verstappen

Utrecht, januari 2025

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR



VERWEY
JONKER

Instituut



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
	Doel en hoofdvragen van het onderzoek	4
	Methode	5
	Leeswijzer	6
2	Het initiatief	7
	Achtergrond	7
	Het initiatief: Stadskamer Jobcoach	8
	Doel van het initiatief	10
	Aansluiting bij het Platform WIB	10
3	Vorbereiding	11
	Organisatiestructuur	11
	Werving en profiel van jobcoaches	13
	Passende deelnemers vinden	15
	Werving werkgevers	17
	Samenwerking met andere stakeholders	18
4	Uitvoering	19
	Organiseren van (vrijwilligers)werk en tussenstappen naar werk	19
	Het werk vormgeven	20
	Aangepaste begeleiding	21
	De invloed van omgevingsfactoren	22
5	Eerste resultaten	23
	Instroom en opschaling	23
	Inclusieve werk(ervarings)plekken	24
6	Conclusies en nu verder	25
	Vorbereiding	25
	Uitvoering	26
	Resultaten	26
	Naar fase 2 van de Stadskamer jobcoaches	27

1 Inleiding



In april 2023 is het initiatief Stadskamer Jobcoach van start gegaan als onderdeel van het Platform Werk Inclusief Beperking (PWIB). Het initiatief heeft als doel om mensen die de Stadskamer bezoeken en aan activiteiten deelnemen en die een onbenut (arbeids)potentieel hebben te kunnen begeleiden en stimuleren richting werk door middel van de inzet van verschillende interne jobcoaches. Uitgangspunt van de jobcoaches is dat zij mensen vanuit een vertrouwensband en veilige omgeving begeleiden. Daarnaast leggen ze contact met andere organisaties en onderhouden directe lijnen met werkgevers. Het initiatief staat in lijn met de bredere missie van de Stadskamer, die gericht is op sociaal en maatschappelijk participeren en de ontwikkeling binnen werkervaringsplekken.

Als onderzoekers van het Platform Werk Inclusief Beperking hebben we het afgelopen jaar gevolgd hoe het initiatief van de Stadskamer Jobcoaches is gegaan, wat werkzame elementen zijn en welk leerproces het initiatief heeft doorgemaakt. We hebben niet alleen gekeken naar de resultaten, maar vooral ook naar wat naar alle waarschijnlijkheid werkt: wat werkt in de praktijk, voor wie en in welke context? Daarnaast willen we weten wat het initiatief tijdens het proces heeft geleerd van de ontwikkeling en de voortgang.

Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we van het initiatief Stadskamer Jobcoach nagaan of de gestelde doelen (zie hoofdstuk 2) worden gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken. Wat goed werkt kan tijdens de looptijd van het project worden versterkt en wat eventueel niet werkt, kan in de praktijk worden aangepast of mee worden gestopt. We koppelen daarom (tussentijdse) bevindingen terug naar de projectleider, zodat deze gebruik kan maken van de uitkomsten van het onderzoek.

We kijken dus zowel naar de resultaten (output en outcome) als naar de ontwikkeling en de leerervaringen van het initiatief. Anders gezegd: er mag ook iets misgaan en gaandeweg worden bijgestuurd tijdens het proces. Dat is het grote verschil tussen de klassieke evaluatiemethoden en een evaluatie gebaseerd op een ToC. In ons voorstel voor het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB) wordt dit in navolging van de internationale literatuur *realistic evaluation* genoemd.

Hoofdvraag van het onderzoek:

In hoeverre zorgt de inzet van de jobcoach bij de Stadskamer voor een betere verbinding tussen de doelgroep en de arbeidsmarkt?

Deelvragen:

1. Hoe ervaren de bezoeker/deelnemer (doelgroep) en de jobcoach de begeleiding/ de samenwerking met elkaar? (Behoud van vertrouwen, bieden van een veilige omgeving, stappen richting werk)
2. In hoeverre is de vertrouwdheid van de jobcoach essentieel in de stappen naar duurzaam werk?
3. In hoeverre lukt het om via de jobcoach de stap van *bezoeker/deelnemer/dagbesteder* naar werknemer bij een (reguliere) werkgever te maken?
4. In hoeverre lukt het de jobcoaches om verbinding en directe communicatielijnen te leggen met werkgevers en externe stakeholders?
5. Wat gaat goed in de uitvoering van dit initiatief en wat zijn eventuele verbeterpunten?

Methode

Voor de monitoring en evaluatie van het initiatief Stadskamer Jobcoach hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan en de kwartaalrapportages) geanalyseerd. Daarnaast hebben we in november 2023 met de projectleiding en de uitvoerende jobcoaches gesproken, in maart 2024 interviews gehouden met de projectleiding, de uitvoerende jobcoaches, en korte individuele gesprekken met deelnemers en een potentieel deelnemer. Deze waren beide in persoon. Daarnaast hebben we in oktober 2024 nogmaals Doetinchem bezocht om te kijken waar men nu staat een jaar verder. Tijdens dit bezoek hebben we wederom interviews gehouden met de projectleiding, de uitvoerende jobcoaches, en korte individuele gesprekken met deelnemers. In dit eindverslag rapporteren we de bevindingen van het onderzoek, en formuleren we aandachtspunten voor de volgende stappen. Op die manier ondersteunt het onderzoek het lerende vermogen van het initiatief.

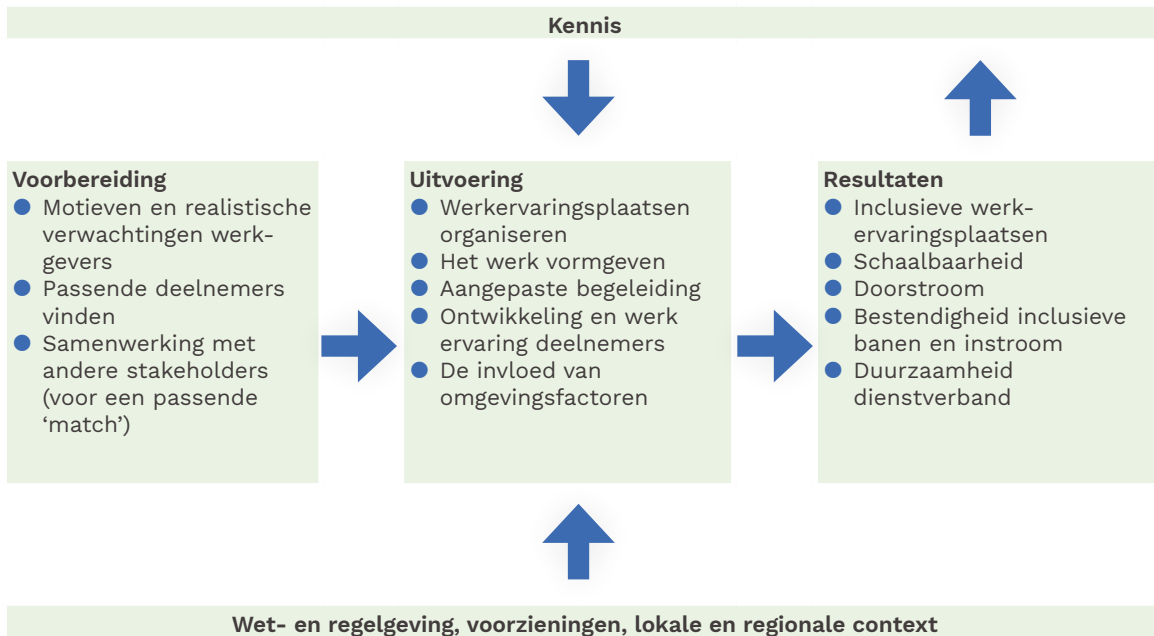
Bij de analyse van de beschikbare data van het initiatief Stadskamer Jobcoach hebben we gebruik gemaakt van de uitkomstmaten voor de korte termijn uit de Theory of Change (ToC) van het Platform. Op die manier kunnen we de stapsgewijze ontwikkeling van deelnemers, betrokken werkgevers en de matching helder krijgen.¹ De uitkomstmaten uit de ToC hebben betrekking op zowel de voorbereiding als de uitvoering van het initiatief. Daarnaast willen we in deze rapportage ook ingaan op de resultaten van het initiatief. Om dat te kunnen doen hebben we naast de ToC gebruik gemaakt van een model dat we eerder - in het kader van onderzoek naar baancreatie - hebben ontwikkeld.² We hebben dit model ook toegepast voor de eindrapportage van 2022 van het initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis³ en de eindrapportage van PraktijklerenPlus (2023). Uit deze eindverslagen blijkt dat het baancreatiemodel ook geschikt is voor onze analyse van de initiatieven van het Platform WIB, omdat het drie stappen onderscheidt: voorbereiding, uitvoering en resultaten. Daarmee geeft het model inzicht in de ontwikkeling van een initiatief. Bovendien kunnen we met dit analysemodel de werkzame elementen en de resultaten vanuit de verschillende perspectieven (voor de studenten, de leerwerkbedrijven en het initiatief als geheel) per fase bij elkaar houden. In de ToC zijn deze relatief gescheiden weergegeven, terwijl we juist geïnteresseerd zijn in de samenhang ertussen.

1 Zie: Platform Werk Inclusief Beperking [Model-Theory-of-change](#).

2 Zie: Stavenuiter et al., p.14 & Andriessen et al., p.9. Stavenuiter, M., et al. [Werk voor iedereen](#). Baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie. Verwey-Jonker Instituut: Utrecht; & Andriessen, S. et al. (2020). [Ontwikkelpotentieel baancreatie](#). Verkennend onderzoek naar de toepassing en ondersteuning van baancreatie. Significant APE.

3 Zie: Stavenuiter, M., et al. (2022). [Initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers'](#). Werkzame elementen en eerste resultaten. Verwey-Jonker Instituut.

Analysemodel Werk Inclusief Beperking



We kijken in de voorbereidingsfase en de uitvoeringsfase zowel naar de activiteiten van de jobcoaches en de deelnemers, én naar wat daarbij de werkzame elementen van de aanpak is. Deze werkzame elementen zijn gericht op wat op dit moment werkt - de positieve punten - en op wat nog verbeterpunten zijn om de werking van de aanpak te versterken. Centraal staat steeds de ervaring vanuit de drie perspectieven: de deelnemers, de jobcoaches en de management achter de Stadskamer Jobcoaches. Tot slot gaan we in de Eindrapportage in op de eerste resultaten met daarin aandacht voor instroom en opschaling.

Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief Stadskamer.
- In hoofdstuk 3 beschrijven we de voorbereidingsfase aan de hand van de onderwerpen uit het onderzoekmodel en bijbehorende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan de uitvoeringsfase en de daarbij horende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 5 kijken we naar de voorlopige resultaten van het initiatief.
- In hoofdstuk 6 trekken we conclusies en ontwikkelen we aanbevelingen voor de Stadskamer.

2 Het initiatief



Achtergrond

De Stadskamer is een voorliggende voorziening voor (arbeidsmatige) daginvulling met een herstelgerichte werkwijze. Mensen kunnen een Stadskamerlocatie, in de gemeente waarin zij wonen, bezoeken zonder indicatie. Er zijn Stadskamerlocaties in de gemeente Oost-Gelre, Montferland, Bronckhorst, Berkelland, en op drie plekken in gemeente Doetinchem.

De Stadskamer is een samenwerkingsgerichte organisatie die werkt vanuit een oplossingsgerichte en vernieuwende gedachte. Ze initieert vaak processen en verbeteringen in samenwerking met partners zoals huisartsen, GGNet, de gemeente en zorgverzekeraars. De Stadskamer maakt deel uit van de GEM beweging (Ecosysteem Mentale Gezondheid), waar co-creatie leidt tot een herstructurering van het geestelijke gezondheidszorglandschap. Samen wordt gewerkt aan de verschuiving van zorg naar gezondheid, met een breed scala aan mogelijkheden voor de burger om psychisch welbevinden te bevorderen.

Mensen die de Stadskamer bezoeken, de bezoekers, hebben vaak een (psychische) kwetsbaarheid, een verslavingsachtergrond, een licht verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel of een combinatie hiervan. Ze hebben doorgaans een beperkt sociaal netwerk en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In de Stadskamer kunnen zij hun achtergronden en kwetsbaarheden bespreken, maar dit is geheel aan henzelf. Dit creëert een veilige omgeving waarin kwetsbaarheden niet overdreven worden benadrukt. Het mogen deelnemen en zelf bepalen wat ze willen doen, stimuleert intrinsieke motivatie, sociale aansluiting, het opbouwen van een sociaal netwerk en daardoor participatie.

De Stadskamer streeft naar het creëren van ontmoetingsplaatsen die uitnodigen tot verbinding en beweging, waar mensen sociale contacten kunnen opdoen en elkaar kunnen ontmoeten. Medewerkers zijn beschikbaar voor een praatje, luisterend oor of praktisch advies. Bovenal wordt aan mensen gevraagd waar ze blij van worden en wat hun vraag is, om hen in beweging te brengen richting een passende plek met passende activiteiten en/of werkzaamheden. De werkwijze is herstelgericht en omvat arbeidsmatige daginvulling en stageplekken. Wat mensen precies willen en wat hun doelen zijn, bepalen ze zelf.

Het initiatief: Stadskamer Jobcoach

De Stadskamer ziet "onbenut (arbeids)potentieel bij de mensen die de Stadskamer bezoeken en aan activiteiten deelnemen". Ze beschikken soms over kwaliteiten en mogelijkheden die nodig zijn voor een betaalde baan. De Stadskamer heeft echter gemerkt dat "*bezoekers moeite hebben met het loslaten van de vertrouwensband*" die ze hebben opgebouwd met hun begeleider wanneer ze de stap willen zetten naar (betaald) werk. Volgens de Stadskamer is de overgang naar een externe jobcoach vaak lastig. Mensen blijven vasthouden aan het bekende, waardoor ze niet succesvol uitstromen of na re-integratie alsnog uitvallen.

Om dit probleem aan te pakken, heeft de Stadskamer de interne jobcoach, oftewel de Stadskamer jobcoach geïntroduceerd. Uit een inventarisering wie deze rol op zich kan nemen zijn drie jobcoaches gekomen, waarvan één persoon via Laborijn (een uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet en de WSW) is ingehuurd. Deze jobcoaches werken net als de beroepskrachten van de Stadskamer en richten zich op arbeidsparticipatie door contact te leggen met organisaties en directe lijnen met werkgevers te onderhouden.

De Stadskamer jobcoach is een vertrouwd gezicht en blijft betrokken bij de ontwikkeling van deelnemers, waardoor ze vanuit een veilige omgeving kunnen werken aan hun participatie naar werk. Deze jobcoach:

- Versterkt het zelfvertrouwen van de doelgroep.
- Biedt ondersteuning en begeleiding van de *bezoekers/deelnemers*.
- Helpt bij het vinden van betaald werk bij een reguliere werkgever.
- Speelt een cruciale rol bij het afstemmen van verwachtingen tussen werkgever en werknemer.
- De intensiteit van de begeleiding varieert afhankelijk van de behoeften en zelfredzaamheid van de werknemer en werkgever.

Kortom, de Stadskamer en de Stadskamer jobcoach zetten zich in om mensen met een kwetsbaarheid te ondersteunen in hun weg naar werk, waarbij het behouden van vertrouwen en het bieden van een veilige omgeving centraal staan.

Omschrijving van Jobcoach-werk van de NOLOC website⁴:

Een jobcoach biedt op professionele basis methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De arbeidsbeperking kan daarbij divers van aard zijn: psychisch, sociaal, verstandelijk en/of fysiek. De rol van jobcoach is zeer divers van aard en loopt van intake en assessment, jobfinding, jobmatching, job (re)design tot aan coaching op de werkvloer.

Een jobcoach onderneemt een tal aan activiteiten om de cliënt te ondersteunen, zoals:

- Helpen bij het vinden van antwoorden op vragen.
- Leren benutten van mogelijkheden door de cliënt en zijn omgeving.
- Optimaliseren van de zelfredzaamheid van de cliënt bij het verrichten van arbeid.
- Aanleren van (werk)handelingen en het ontwikkelen van (werk)specifieke kennis en vaardigheden.

Indien nodig stemt de jobcoach daartoe af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever.

Sparringpartner voor werknemer én werkgever

Een jobcoach coacht dus mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in het werk en de werkgever en/of directe collega's in het scheppen van de juiste voorwaarden op de werkvloer. Daarnaast onderhoudt de jobcoach in samenspraak met de cliënt contact met het sociaal netwerk en eventuele andere professionals waarop deze een beroep doet. Voor de werkgever wordt de jobcoach meer en meer een strategisch partner die naast de coaching ook een adviserende rol heeft naar de werkgever. Hij adviseert de werkgever over wet- en regelgeving en is sparringpartner in het creëren van de juiste voorwaarden voor een goede arbeidsverhouding en duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden.

4 Via NOLOC (n.d.). [Supported employment](#), wat is dat eigenlijk?

Doel van het initiatief

Het doel van het project is om meer mensen te kunnen begeleiden en stimuleren richting werk door middel van de inzet van een interne jobcoach, ook wel bekend als de Stadskamer jobcoach. Deze jobcoach opereert in lijn met de kernwaarden van de organisatie, namelijk eigenheid, eigenaarschap, gezamenlijkheid en groei & ontwikkeling. De Stadskamer jobcoach richt zich specifiek op het bevorderen van arbeidsparticipatie door nauw contact te leggen en te onderhouden met organisaties en directe communicatielijnen met werkgevers te hebben. Het doel is om mensen te ondersteunen bij hun reis naar werk, waarbij deze jobcoach een cruciale rol speelt in het realiseren van dit doel. Deze jobcoach staat in lijn met de bredere missie van de Stadskamer, die gericht is op sociaal en maatschappelijk participeren en de ontwikkeling binnen werkervaringsplekken, de bouwstenen van Participatie en Herstel.

Aansluiting bij het Platform WIB

Het initiatief Stadskamer Jobcoach past heel goed bij de uitgangspunten van het Platform WIB en de bijbehorende verandertheorie (ToC). Deze uitgangspunten zijn de relationele benadering, gelijkwaardigheid en ervaringskennis:

- **Relationele benadering.** Het initiatief Stadskamer Jobcoaches past in het kernidee van het Platform WIB dat duurzame arbeid voor mensen uit onze doelgroep een relationeel vraagstuk is. Er wordt gebouwd aan een netwerk van betrokken werkgevers en andere stakeholders om werkervaringsplekken te realiseren waarbij men deze vormgeeft binnen de contouren van de regelgeving. Ook biedt de Stadskamer zelf werkplekken voor hun deelnemers en ondersteunt ze daarbij langdurig.
- **Gelijkwaardigheid.** Stadskamer Jobcoaches past goed bij de tweede kerngedachte van het Platform, namelijk: het werken op gelijkwaardige basis waarbij de deelnemers een gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van de jobcoaches, werkgevers en andere betrokkenen.
- **Ervaringskennis.** Het serieus nemen van deelnemers en hun ervaringskennis is een derde gedeeld kernuitgangspunt. Stadskamer Jobcoaches werkt vanuit bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de deelnemers en past de stappen naar werk en hun begeleiding daarop aan.

3 Voorbereiding



Voor de activiteiten en werkzame elementen in de voorbereidingsfase van het initiatief kijken we naar de volgende onderwerpen:

- Organisatiestructuur.
- Werving en profiel van jobcoaches.
- Passende deelnemers vinden.
- Werving werkgevers.
- Samenwerking met andere stakeholders.

Organisatiestructuur

De Stadskamer is zoals eerder benoemd een samenwerkingsgerichte organisatie met een focus op innovatie en probleemoplossing binnen de (geestelijke) gezondheidszorg. Ze werkt nauw samen met partners zoals huisartsen en zorgverzekeraars en maakt deel uit van de GEM-beweging, gericht op co-creatie en het herstructureren van de GGZ. Ook werkt de Stadskamer al voor het project Stadskamer Jobcoach samen met de gemeente. Hierdoor is de Stadskamer goed geborgd in de stad. De Stadskamer is ook een naam die ondernemers soms al kennen. Ondanks dat er nog geen direct contact is geweest, helpt deze naam in het opzetten van een werkgeversnetwerk.

De Stadskamer biedt een veilige, herstelgerichte omgeving voor mensen met psychische kwetsbaarheden, waar ze zelfstandig hun activiteiten en doelen kunnen bepalen. Er wordt gestreefd naar sociale verbinding en participatie via een breed aanbod aan dagbesteding en stageplekken, waarbij de intrinsieke motivatie en het welzijn van de bezoeker centraal staan. De Stadskamer medewerkers werken vanuit wat de 'bezoeker' wil. Dit is wat zij noemen het 'Stadskamer-DNA'.

De doelgroep van het Stadskamer Jobcoach project is gebaseerd op de bezoekers van de Stadskamer. Deze bezoekers worden bij binnenkomst aangesproken door een 'Ambassavoordeur', die een intake met hen doet. De Ambassavoordeur koppelt de bezoeker aan een routeondersteuner. De routeondersteuner zoekt samen met de bezoeker naar de fijnste route in de Stadskamer of daarbuiten. Sommige bezoekers hebben zelf ideeën wat ze binnen de Stadskamer willen ontdekken, wat ze willen brengen, welke workshops ze willen volgen of wat ze willen komen doen. Er wordt bij binnenkomst gevraagd: 'Waar word je blij van?'. Mensen die over de vloer komen bij de Stadskamer kunnen af en toe langskomen, ze kunnen ook structureel langskomen. Sommige mensen hebben een arbeidsmatige dagbesteding, zijn vrijwilliger, of hebben een werkervaringsplek bij de Stadskamer. Sommigen komen buiten hun werktijden, en anderen zijn gepensioneerd of hebben een uitkering. Rondom deze werkervaringsplekken bestond al een samenwerking met Laborijn. De bekende gezichten van de Ambassavoordeur en de routeondersteuners blijven naast de nieuwe functies van de jobcoaches bestaan, wat vertrouwen en herkenning opwekt bij bezoekers. Bovendien zijn twee jobcoaches al medewerkers van de Stadskamer. Eén van hen is de Ambassavoordeur en één van hen was regisseur op de Stadskamerlocatie in Oost-Gelre.

Op deze manier van werken is vervolgens het Stadskamer Jobcoach project gebouwd. Wat inherent is aan de manier van werken van de Stadskamer is dat medewerkers van de Stadskamer de mens centraal stellen, en gaan kijken wat er nodig is om iemand in beweging te brengen en hen verder te helpen. Zij doen dit op een herstelgerichte manier. Door hier een jobcoach vanuit Laborijn aan toe te voegen, die kennis heeft van wet- en regelgeving, creëert de Stadskamer flexibiliteit om zich aan te passen terwijl zij zich binnen de wet beweegt.

Aan het begin van het Stadskamer Jobcoach project was er 28 uur begroot voor de jobcoaches bij elkaar. Door de inzet van een externe jobcoach van Laborijn werd dit teruggebracht naar 22 uur, aangezien de kosten voor deze inhuur hoger zijn dan de kosten voor de interne jobcoaches. Voor deze investering krijgt het project een groter netwerk, en meer kennis en expertise terug.

Wat werkt?

- De organisatie is al een gevestigde naam in Doetinchem, wat een stevige basis vormt voor het opbouwen van een project als het Stadskamer Jobcoach project, ook wat betreft werkgevers en de gemeente.
- De organisatie ademt een herstelgerichte aanpak, wat ervoor zorgt dat medewerkers en andere betrokkenen al met de neus dezelfde kant op staan bij de opstart van een nieuw project als het Stadskamer Jobcoach project.
- De Ambassavoordeur heeft met elke bezoeker een intakegesprek. Deze Ambassavoordeur is nu ook jobcoach, waardoor zij alle bezoekers in ieder geval al een keer heeft gesproken. Dit geeft al meer inzicht in de wensen en het potentieel van de bezoekers.
- De bekende gezichten bij de Stadskamer zorgen voor vertrouwen en herkenning bij bezoekers.
- De toevoeging van een jobcoach ingehuurd vanuit Laborijn zorgt ervoor dat kennis over o.a. wet- en regelgeving in huis gehaald wordt, en zorgt voor een breder netwerk.

Werving en profiel van jobcoaches

Waar bij andere initiatieven de voorbereiding begint met de werving van mogelijke werkgevers en deelnemers, begint de voorbereiding van de Stadskamer bij de werving van jobcoaches. Vanuit de Stadskamer is de vacature voor een Stadskamer Jobcoach zowel intern als extern uitgezet. Deze functie moest vervuld worden door iemand die het bekende gezicht zou zijn en een bestaande vertrouwensband met de doelgroep zou hebben, zodat de stap naar werk gemakkelijker gemaakt zou worden.

Een Stadskamer jobcoach ondersteunt mensen naar werk vanuit de vertrouwde omgeving en benadering, zodat mensen vanuit een stabiele basis hun blik op werk kunnen richten, zonder dat er veel tijd en energie verloren gaat in het opbouwen van een nieuwe vertrouwensband met een externe jobcoach die de mensen uit de doelgroep nog niet kent. De Stadskamer-jobcoach besteedt tijd en aandacht aan de ondersteuning van mensen bij het ontdekken wat zij willen en wat zij kunnen met betrekking tot werk. Dit zodat zij stapsgewijs hun vaardigheden verder kunnen ontwikkelen, zodat deze aansluiten op de (toekomstige) eisen van het werk. De Stadskamer-jobcoach biedt ook ondersteuning bij het leggen van contact met (potentiële) nieuwe werkgevers en bij het solliciteren.

Dus een Stadskamer Jobcoach:

- Versterkt het zelfvertrouwen van de doelgroep.
- Biedt ondersteuning en begeleiding van de bezoekers/deelnemers.
- Helpt bij het vinden van betaald werk bij een reguliere werkgever.
- Speelt een cruciale rol bij het afstemmen van verwachtingen tussen werkgever en werknemer bij aanvang van een dienstverband.
- De intensiteit van de begeleiding varieert afhankelijk van de behoeften en zelfredzaamheid van de werknemer en werkgever.

Na een wervingstraject zijn drie jobcoaches aangenomen, elk met hun eigen ervaringen en een andere focus binnen het Stadskamer Jobcoach-project. Eén van de jobcoaches vervult ook de rol van Ambassavoordeur, een ander was eerder regisseur bij de locaties in Oost-Gelre, en de derde jobcoach werkte al als jobcoach bij Laborijn en is vanuit die organisatie ingehuurd.

Voordat zij aan de slag gingen, hebben de drie jobcoaches zowel gezamenlijk als individueel een Talentscan gedaan. Deze scan bracht hun kwaliteiten in kaart, zodat zichtbaar werd wat ieder van hen meebrengt in de teamdynamiek. Hierdoor kan er binnen het project gericht een beroep worden gedaan op de specifieke kwaliteiten van elke jobcoach. Bij de start van het jobcoachtraject voerden zij samen iemand van de projectleiding onderlinge gesprekken over hoe zij optimaal kunnen samenwerken en elkaars sterke punten effectief kunnen benutten.

Voorafgaand aan de uitvoering van het jobcoachtraject spraken de jobcoaches over hoe zij kijken naar wat duurzaam aan het werk gaan betekent. Dit is volgens de Stadskamer Jobcoaches namelijk dat er binnen werk ruimte is voor onregelmatig gedrag zonder dat het de continuïteit van het werk bedreigt:

“We willen dat er binnen werk ruimte is voor onregelmatig gedrag zonder dat het de continuïteit van het werk bedreigt (dat is duurzaam voor ons) Dus je blijft rekening houden met hoe gaat iemand aan de slag, rustig wennen aan ‘aan het werk gaan’. Er wordt ook rekening gehouden met de thuissituatie. Zodat iemand kan ervaren en leren wat hij/zij nodig heeft voor een juiste balans in werk en ontspanning (draagkracht/draaglast). Een stap opzij (terug) doen maakt dat iemand voorkomt dat die (langdurig) uitvalt.”
Stadskamer Jobcoach

Duurzaamheid betekent hier volgens de jobcoaches ook dat, als iemand tijdelijk uitvalt of het werken op een externe plek even niet lukt, er geen terugval is naar het oude patroon van thuiszitten. Daarbij bieden zij een vangnet waar mensen altijd terecht kunnen.

Wat werkt?

- Het uitvoeren van een Talentscan als basis voor de samenwerking van de jobcoaches zorgt ervoor dat de jobcoaches weten wat ieders kwaliteiten zijn en wat ze van elkaar kunnen verwachten.
- Het voeren van het gesprek over hoe samen te werken als drie jobcoaches zorgt voor een goede basis voor de samenwerking.
- Door het in huis hebben van de jobcoaches terwijl alle andere voorzieningen, beken-den, en routeondersteuners er ook nog steeds zijn, zorgt ervoor dat mensen vanuit een stabiele basis hun blik op werk kunnen richten, zonder dat er veel tijd en energie verloren gaat in het opbouwen van een nieuwe vertrouwensband met een externe jobcoach die de mensen uit de doelgroep nog niet kent.
- De overeenstemming over wat duurzaam aan het werk gaan betekent zorgt voor een gedeeld doel.

Passende deelnemers vinden

De doelgroep van het Stadskamer Jobcoach-project zijn mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of (arbeids)beperking die willen toe/hertreden tot de arbeidsmarkt en die geen jobcoaching binnen andere organisaties ontvangen⁵. Bij de Stadskamer komen vaak mensen met een psychische kwetsbaarheid, verslavingsachtergrond, lichte verstandelijke beperking of niet-aangeboren hersenletsel, soms in combinatie met elkaar. Vaak hebben ze een klein sociaal netwerk en moeite om werk te vinden. De Stadskamer biedt, al vóór dit project, ruimte om achtergrond en kwetsbaarheid te bespreken, maar laten dit aan de persoon zelf. De nadruk ligt niet op iemands beperking, maar op het deelnemen en de mogelijkheid om te groeien, sociale contacten op te bouwen en echt mee te doen.

De Stadskamer creëert, al voor het jobcoachtraject, plekken waar mensen elkaar kunnen ontmoeten, sociale contacten kunnen leggen en waar iedereen op een laagdrempelige manier kan meedoen. Medewerkers staan klaar voor een gesprek, een luisterend oor of praktisch advies. Zij vragen vooral wat mensen blij maakt en wat hun behoeften zijn.

De medewerkers van de Stadskamer zagen bij de mensen die de Stadskamer bezoeken en deelnemen aan activiteiten een onbenut (arbeids)potentieel. Zij zien dat deze mensen beschikken over kwaliteiten en mogelijkheden die nodig zijn voor een betaalde baan. Ze ervaren dat de mensen die bij hen komen en toe zijn aan een volgende stap naar (betaald) werk soms moeite hebben met het loslaten van de vertrouwensband die zij hebben opgebouwd met hun begeleider bij de Stadskamer. De stap naar een externe jobcoach is dan moeilijk, omdat mensen zich vast blijven houden aan het vertrouwde. De Stadskamer ziet daarom behoefte aan ondersteuning vanuit de vertrouwde omgeving, zodat er vanuit een veilige basis een stap naar werk gezet kan worden, en waar ook op teruggevallen kan worden wanneer er moeilijkheden of tegenslagen worden ervaren. De doelgroep was dus al in het zicht voorafgaand aan de start van het jobcoachtraject.

Een belangrijke stap in de start van het Stadskamer Jobcoach-project was het vinden van passende deelnemers uit die doelgroep om een jobcoach traject te volgen. Door middel van gesprekken en flyers zijn bezoekers van de Stadskamer geïnformeerd over de jobcoaches.

In december 2023 hebben de jobcoaches een inloopmoment gepland aan de Raadhuisstraat en bij de Stadswerkplaats (twee locaties van de Stadskamer), om zichtbaar te worden voor mensen die vragen hebben en wellicht geïnteresseerd zijn in een jobcoachtraject. Hieruit volgden verschillende gesprekken met potentiële deelnemers, waarin de focus ligt op waar zij enthousiast van worden en wat ze willen leren. Deze (potentiële) deelnemers verschillen in mate van ondersteuningsbehoefte. Een aantal van hen is bezig met persoonlijke ontwikkeling, een aantal zijn oriënterende op wat zij leuk vinden om te doen en een aantal is al bezig met het zoeken van (betaald) werk.



5 De andere organisatie ontvangt hier namelijk geld voor en is verantwoordelijk voor de deelnemer.

Aan het begin van het Jobcoachtraject hadden de jobcoaches nog geen concreet beeld van het aantal deelnemers dat zij met de beschikbare 22 uur zouden kunnen begeleiden. De jobcoaches leggen veel contacten en ook collega's weten hen goed te vinden voor doorverwijzingen. Zo worden er ook mensen naar de jobcoaches doorverwezen vanuit de Stadswerkplaats. Naarmate het traject vorderde, zijn de jobcoaches deze contacten steeds meer gaan vastleggen, om een beter overzicht te krijgen van alle lopende trajecten en begeleiding die daarbij komt kijken. Ook merken de jobcoaches dat naarmate het project vordert er meer bekendheid in de omgeving ontstaat, wat helpt met het bereiken van deelnemers omdat zij doorverwezen worden naar de Stadskamer.

Wat werkt?

- De jobcoaches zijn in eerste instantie bezig geweest met het verspreiden van informatie over het jobcoachproject dat zij aan het opzetten zijn. Dit wekt interesse bij zowel potentiële deelnemers zelf als bij collega's en andere organisaties die potentiële deelnemers kunnen doorverwijzen.
- Jobcoaches starten met wat de interesses zijn van de deelnemers, en kijken naar hun mogelijkheden en talenten. De focus ligt niet op wat ze al gedaan hebben, maar wat ze willen gaan doen.
- De jobcoaches kennen al veel potentiële deelnemers, en andere potentiële deelnemers zijn bekend bij Stadskamercollega's als de routeondersteuners die ook nog steeds betrokken zijn bij de deelnemer. Dit zorgt voor een vertrouwde basis voor de deelnemers van het jobcoachtraject.
- Doordat twee van de jobcoaches al bij de Stadskamer werkzaam waren hebben zij goed zicht op wie in aanmerking zou kunnen komen voor het jobcoachtraject.
- Het geeft inzicht en houvast als alle lijstjes die uitgezet worden naar potentiële deelnemers op papier gezet worden.

Werving werkgevers

De drie jobcoaches zijn allereerst een half jaar bezig geweest om het project op te starten. Naast het werven van deelnemers, die veelal al bezoekers waren bij de Stadskamer, is vanaf september 2023 gestart met het contact leggen met werkgevers. Bij het zoeken naar potentiële werkgevers is er gefocust op werkgevers die maatschappelijke, inclusieve en duurzame participatie van mensen belangrijk vinden. Er is in de voorbereidingsfase geïnformeerd bij werkgevers waarmee eerder al samengewerkt werd. Ook is er gezocht naar ingangen bij andere werkgevers. Eén van de jobcoaches is vooral bezig met het verbinden van andere organisaties aan de Stadskamer. Zo is er een flyer gemaakt, en is er contact gelegd met het Werkgeversservicepunt Doetinchem en werkgevers die verbonden zijn aan de Graafschap. Eén van de jobcoaches is al bij het begin van het project bij verschillende organisaties langs geweest om te netwerken. Bovendien zit de Stadskamer zelf ook bij een netwerk genaamd 'Unieke werkgever Achterhoekers'. Daarnaast neemt de jobcoach via Laborijn ook een netwerk aan werkgevers mee. De jobcoaches wilden eerst ervaring opdoen in het contact met de deelnemers om te ontdekken welke van hen bereid zijn stappen richting werk te zetten. Pas daarna zouden zij het werkgeversnetwerk benutten. In maart 2024 organiseerden de jobcoaches een eerste werkgeversbijeenkomst. Dit had als doel om werkgevers en andere geïnteresseerden meer te vertellen over waar de Stadskamer jobcoaches mee bezig zijn en om zo het netwerk verder te kunnen uitbreiden met daarnaast ook de mogelijkheid tot een grotere klankbordgroep:

"Het was heel goed dat de werkgevers die bij de bijeenkomst 13 maart waren konden aanhoren over de stadskamer jobcoach, dat het een nieuwe naam is t.o.v. Laborijn. Er zitten een aantal tussen die niet binnen het bereik van Laborijn zitten, dus die zijn dan nieuw."
Stadskamer jobcoach

Naar aanleiding van werkgeversbijeenkomst met zeven lokale organisaties in maart 2024, is er een klankbordgroep opgericht waaraan vijf personen deelnemen. Deze individuen komen van de Randstad, werkgevers, iemand die zelf een coachingspraktijk heeft, en een re-integratieconsulent. Tijdens de klankbordgroep bespreekt men uitdagingen en ervaringen met elkaar om hier beter vorm aan te geven. Tot en met oktober 2024 is er één klankbordsessie georganiseerd. Deze klankbordgroepen zijn momenteel 'on hold' gezet, omdat het lastig bleek om de aansluiting bij werkgevers vorm te geven. Het betrekken van werkgevers is nog steeds in ontwikkeling. Wel is er contact gelegd met 23 werkgevers. Helaas leidde dit contact niet direct tot een werkervaringsplek, of pasten deze werkplekken niet bij de mogelijkheden en wensen van de kandidaten. De jobcoaches denken na over hoe ze werkgevers mee kunnen nemen in de manier van denken van de Stadskamer als zij niet van zichzelf het 'Stadskamer-DNA' hebben.

Wat werkt?

- Werkgevers worden gericht benaderd: er wordt geïnformeerd bij werkgevers waar al eerder mee samengewerkt is, en er wordt gekeken naar nieuwe werkgevers die maatschappelijke, inclusieve en duurzame participatie belangrijk vinden.
- Er wordt gekeken naar wat de deelnemer aan het jobcoachtraject zelf wil, en aan de hand daarvan wordt de werkplek gezocht en het contact gelegd mocht die link nog niet gelegd zijn.
- Er wordt geïnvesteerd in de relatie met werkgevers door het gesprek aan te gaan om vertrouwen te wekken en twijfels bij werkgevers weg te nemen.
- Een flexibele houding tot het betrekken van werkgevers is belangrijk. Dit kan op verschillende manieren, zoals het organiseren van een werkgeversbijeenkomst en een klankbordgroep om informatie te delen, het netwerk uit te breiden en uitdagingen en ervaringen te bespreken. Dit kan ook door middel van het individueel benaderen van werkgevers.

Samenwerking met andere stakeholders

In de voorbereiding van het jobcoachtraject zijn verschillende gesprekken gevoerd met andere organisaties die zich bezighouden met de toeleiding naar werk. De jobcoaches hebben hier inspiratie opgedaan. Inbedding in de lokale context is belangrijk. Dit is een leerproces wat vanaf het begin van het project in ontwikkeling is. Door het aangaan van gesprekken met relevante stakeholders proberen de jobcoaches dit te bevorderen. Relevante stakeholders zijn onder andere Laborijn, andere organisaties die bezig zijn met de toeleiding naar werk en de gemeente Doetinchem. Echter binnen een potentiële samenwerking zit ook het aspect van financiële belangen, omdat andere organisaties die zich bezighouden met de toeleiding naar werk vaak per deelnemer geld ontvangen voor de begeleiding die ze bieden. Bovendien kunnen andere organisaties een andere manier van aanpak hebben, waarin het wellicht minder draait om de deelnemers alle tijd te geven die zij nodig hebben, maar meer draait om de uitstroom naar werk.

Op dit moment heeft de Stadsamer met name warme contacten met Laborijn. Laborijn is uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet, de Wsw en de Wet inburgering voor de gemeenten Doetinchem en Aalten en de Wsw voor de gemeenten Montferland en Oude IJsselstreek. De jobcoach die ook werkzaam is bij Laborijn, kan af en toe ook intern aansluiten bij een re-integratie-gesprek of collega's intern wijzen op de mogelijkheden bij de Stadsamer jobcoaches. Daarmee komt er ook meer bekendheid voor het werk van de Stadsamer. Ook met het UWV heeft de Stadsamer contact. Maar dit contact is minder intensief dan met Laborijn.

Daarnaast heeft de Stadsamer vanaf het begin contact met Randstad (afdeling participatie), zij zijn ook aangesloten bij de klankbordgroep.

Wat werkt?

- Investeren in een gedeelde visie met stakeholders is nodig voor het opbouwen van een goede samenwerking.

4 Uitvoering



Voor de activiteiten en werkzame elementen in de uitvoeringsfase van het initiatief kijken we naar de volgende onderwerpen:

- Organiseren van (vrijwilligers)werk en tussenstappen naar werk.
- Het werk vormgeven.
- Aangepaste begeleiding.
- De invloed van contextfactoren.

Organiseren van (vrijwilligers)werk en tussenstappen naar werk

De Stadskamer Jobcoaches gaan uit van de deelnemer zelf en bieden daarbij maatwerk. Men hanteert daarbij de YUCELMethode⁶. In hun begeleiding kijken ze naar wat de deelnemer kan en wil, en hoe ze daarin kunnen ondersteunen. Daarin gaan ze uit van participatie waarbij men niet alleen op betaald werk inzet, maar ook vrijwilligerswerk, gastvrouw zijn in de Stadskamer of het ondersteunen van een opleiding. De plekken waar de deelnemer actief kan zijn, kan binnen de Stadskamer zijn of extern. Voor een deelnemer kan dit al helpen om weer de energie te krijgen en zelfvertrouwen:

“Door mijn gezondheid ben ik hier terecht gekomen. Hiervoor had ik veel gewerkt. Ik heb mede in de beveiliging gewerkt en heb ook een administratieve opleiding gedaan. En als je dan niet meer kan, dan ga je in de put zitten. Hierdoor voel je je meer gevalideerd, ik kan weer wat doen voor een ander.”

Deelnemer

Sommige deelnemers die bij de jobcoaches komen waren reeds actief binnen de Stadswerkplaats of binnen de Stadskamer, anderen hebben soms al (extern) betaald werk maar vinden het juist een uitdaging om duurzaam aan het werk te blijven. Daardoor is elke begeleiding net anders. De uitdaging is dan wel hoe te definiëren dat een deelnemer klaar is met het jobcoachtraject.

Binnen de begeleiding hanteren de jobcoaches een integrale benadering. Enerzijds kijkt men naar welke stappen gezet moeten worden. Het kan een training of opleiding zijn, of andere vormen van ondersteuning die bijvoorbeeld intern ingezet worden. Via Opijver of andere potjes zijn ze ook in staat om de deelnemers te ondersteunen hierin.

Anderzijds kijkt men ook mee naar wat de implicaties zijn voor werk en inkomen. Zeker op het moment dat iemand ook bij UWV loopt of men een uitkering ontvangt, dan helpt dat de jobcoach die ook bij Laborijn zit ook kan uitzoeken wat de regels precies zeggen. In al deze stappen neemt men de deelnemer mee in het proces, zodat deze ook eigenaarschap over diens traject behoudt.



6 Voor meer informatie over de YUCELMethode, zie [Home - yucelmethode](#).

Wat werkt?

- De jobcoaches gaan uit van wat de deelnemers kunnen en willen. Daarbij zijn ze niet gebonden aan een tijdsframe waarin de deelnemer moet uitstromen naar betaald werk.
- Zowel binnen Stadskamer als buiten Stadskamer worden werkervaringsplekken gecreëerd en gevonden.
- Via Opijver en andere potjes kunnen ze een deelnemer financieel ondersteunen om een opleiding of training te volgen, en ook intern bieden ze mogelijkheden voor training en andere activiteiten. Dit stelt een deelnemer in staat om zichzelf te ontplooiën.

Het werk vormgeven

Binnen de begeleiding geven de jobcoaches de deelnemers de ruimte om een goede balans tussen participatie en privé te vinden. Op het moment dat een deelnemer een positie heeft gevonden, dan behoudt de jobcoaches contact met de deelnemer en de werkgever door bijvoorbeeld af en toe langs te gaan op de werkplek. Het biedt daarbij een moment om te checken hoe het gaat, waar men tegen aan loopt of welke uitdagingen men ervaart en hoe men daarmee om kan gaan.

Ook wanneer iemand fysiek even niet kan werken, bijvoorbeeld als er privéomstandigheden of gezondheidsproblemen zijn, kan men tijdelijk bij de Stadskamer blijven, om zo buiten het patroon van thuiszitten te blijven. De medewerkers van de Stadskamer noemen dit: *“binnen het bootje blijven, een warm bad en een luisterend oor”*. Dit voorkomt faalervaringen en geeft deelnemers een veilige basis.

De jobcoaches informeren hier ook de werkgever over. Met als achterliggende gedachte dat dit voorkomt dat iemand langdurig uitvalt, en de werkgever het vertrouwen bovendien blijft behouden.

“Mensen mogen bij ons ook proberen, en blauwe plekken oplopen en dat vraagt tijd. En het is iemands eigen weg en dat kan ook een weg zijn die wij niet van tevoren hadden bedacht. En je moet het op het tempo van de persoon doen.”
Stadskamer Jobcoach

Wat werkt?

- De behoeften van de deelnemer zijn leidend. Al naar gelang van de behoeften geven zij samen met hun jobcoach de participatie vorm en passen ze deze aan.
- Op het moment dat de deelnemer elders participeert, checken de jobcoaches geregeld in en daardoor blijven ze in gesprek met zowel deelnemer als werkgever.
- De deelnemer krijgt de ruimte om een stap terug te doen wanneer de omstandigheden hierom vragen, om faalervaringen te minimaliseren.

Aangepaste begeleiding

Zoals benoemd hierboven bieden de jobcoaches maatwerk waarbij ze uitgaan van wat de deelnemer kan en wil. Daarmee hanteert men een herstelgerichte aanpak die centraal staat in de Stadskamer. Daarnaast ligt er minder druk op het vinden van betaald werk in tegenstelling tot andere jobcoaching- en reïntegratie-organisaties in de omgeving. Doordat er ook geen tijdsdruk achter zit, kan men ook werken aan de intrinsieke motivatie van deelnemers. De deelnemers benoemen dan ook dat ze de ruimte krijgen om te denken en de vrijheid om zelf aan te komen met ideeën. Dit draagt bij aan zelfvertrouwen van de deelnemers.

“Het grote verschil is dat er echt gevraagd wordt, wat heb jij nodig. Je moet ook zelf nadenken, wat wil ik, wat zijn de mogelijkheden. De vragenlijsten helpen daar ook echt bij. Dat is wel een andere uitgangspositie. En er wordt meegedacht. Eerder kreeg ik te horen terwijl ik in de burnout zat “Wil je niet treinconducteur worden?” En ik durf niet eens in de trein met al het kabaal. Hoe kun je het toch verzinnen?! Daar word ik echt naar van. Daarom ben ik blij dat er echt naar je geluisterd wordt en wat heb jij nodig. Dat is een hele andere benadering en daar ben ik echt blij mee.”

Deelnemer

Om te bouwen aan zelfvertrouwen en goed zicht krijgen op wat de deelnemers willen en kunnen, is een vertrouwensband tussen de jobcoach en deelnemers belangrijk. Om een vertrouwensband op te bouwen met de deelnemers is luisteren naar de deelnemers en de onafhankelijke positie van de jobcoaches essentieel. Dit draagt ook bij aan het stukje vertrouwensband.

“De klik met een jobcoach is belangrijk. Als je geen klik hebt, dan ga je ook niet fijn zitten. Het voelt vertrouwd. De eerste keer met de jobcoach voelde vertrouwd.”

Deelnemer

Tijdens de gesprekken met de deelnemer kan ook de routeondersteuner aansluiten die men toegewezen krijgt als men bij de Stadskamer binnenkomt, aan. Hierdoor behoudt ook de routeondersteuner contact met de deelnemer. Het kan zijn dat als een deelnemer de jobcoach vertrouwd, de routeondersteuner niet langer aansluit, in zo'n geval kan de routeondersteuner via de verslagen op de hoogte blijven. Op het moment dat de deelnemer een stapje terug moet doen, dan behoudt men het vangnet.

Organisatorisch

In eerste instantie overlegden de jobcoaches en de projectleider over de vormgeving van werkwijze, afbakening en positionering van de jobcoaches binnen de Stadskamer en het bredere veld. Ook kwamen ze wekelijks bijeen om over de (potentiële) deelnemers te praten, en onderling af te stemmen bij wie de deelnemer het beste past. Maar ook om soms casussen te bespreken. Dit draagt ook bij aan het integreren van de Stadskamer-DNA en -visie. De intensiviteit van de overleggen is vanaf het vierde kwartaal afgenomen naar één keer per drie weken.

Om beter inzicht te krijgen in de deelnemers, houden de jobcoaches een Excel sheet bij waarin ook wordt bijgehouden in welke stadium een deelnemer zich bevindt. In andere woorden oriënteert men zich, ontwikkeld de deelnemer zich, is deze werkzoekend of werkend. Ook wordt bijgehouden aan wie de deelnemer gekoppeld is. Dit geeft makkelijker inzicht in de deelnemers. De verslagen worden na goedkeuring van de deelnemer opgenomen in het systeem. De Excel-sheet draagt bij aan het identificeren van geleerde lessen, of voorbeelden, maar ook aan het stukje informatie-uitwisseling tussen de verschillende medewerkers van de Stadskamer (i.e. andere jobcoaches of de routeondersteuner).

Bijvoorbeeld in het najaar van 2024 kampte Stadskamer met uitval van een jobcoach. In zo'n geval kan men intern de begeleiding van deelnemers goed opvangen, en zijn ook de uren van de uitgevallen jobcoach herverdeelt om dit te ondersteunen. Deze flexibiliteit zorgt ervoor dat een deelnemer niet uitvalt omdat de jobcoach niet beschikbaar is.

Wat werkt?

- In de beginfase van het project geregeld afstemming zoeken tussen de jobcoaches om te zorgen dat men vanuit hetzelfde begrip functioneert.
- Het hanteren van een herstelgerichte aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met de levenservaring en behoefte van de deelnemer. Daardoor behoudt de deelnemer eigenaarschap over zijn/haar traject.
- De Stadskamer biedt een vangnet als de deelnemer een stapje terug moet zetten.
- Eigenaarschap van de deelnemer over de verslagen die gedeeld worden. Een verslag wordt niet gedeeld in het systeem zonder goedkeuring van de deelnemer.
- Gezamenlijk systeem waar zowel de jobcoaches als routeondersteuners toegang toe hebben, waardoor men op de hoogte blijft van de ontwikkelingen en men elkaar makkelijker kunnen ondersteunen in geval van terugval van de deelnemer of uitval van een jobcoach.

De invloed van omgevingsfactoren

Doordat één van de jobcoaches ook werkzaam is voor Laborijn, heeft deze een goed inzicht van de systeemwereld – de verschillende regels en welke consequenties mogelijke stappen voor werk hebben voor inkomen. Dit stelt de Stadskamer in staat om snel te schakelen, en goed mensen te begeleiden zonder dat de deelnemers ergens op afgerekend worden.

Wat werkt?

- Het integreren van kennis van de systeemwereld in het werk.

5 Eerste resultaten



In dit hoofdstuk staan we stil bij de instroom en opschaling. Op het moment van de eindmeting (oktober 2024), hebben de deelnemers nog geen begeleiding van 1,5 jaar ontvangen omdat de Stads-kamer jobcoaches pas in september 2023 gestart zijn. Dit heeft effect op de mate waarop we in de eindrapportage in kunnen gaan op de behaalde resultaten van het initiatief.

Wel is het van belang om te benoemen dat de Stads-kamer duurzaam werk beschouwt als *“minimaal 3 maanden 1 dag structureel aan het werk waarbij een juiste balans is gevonden in draaglast/draagkracht”*.⁷ Daarbij hanteert men het principe dat er *“ruimte is voor onregelmatig gedrag zonder dat het de continuïteit van het werk bedreigt.”* Ook erkent men als succes dat op het moment dat het moment dat het even niet zo goed gaat, die persoon niet alleen thuis komt te zitten maar uitreikt naar de Stads-kamer.

Instroom en opschaling

Het aantal deelnemers heeft zich gestaag ontwikkeld. Waar de Stads-kamer bij de start van het project uitging van 7-15 deelnemers die stappen naar duurzaam werk zetten, waren er anno december 2024 38 deelnemers die in verschillende mate deelnamen aan de jobcoaching. Daarvan zijn 19 deelnemers actief, oftewel, worden geregeld besproken en begeleidt, en zijn er 19 momenteel niet actief. Daarbij wordt het principe gehanteerd dat (voormalige) deelnemers weer terug kunnen komen als de (voormalige) deelnemer daar behoefte aan heeft. Zo behoudt men de binding. Het aantal deelnemers is voor nu wel het max aantal van wat de jobcoaches kunnen begeleiden.

In het eindrapport van de Stads-kamer wordt vermeld dat van de 19 deelnemers die op dat moment deelnamen aan het jobcoachtraject, 5 het traject hadden afgerond, 5 werkzoekend waren, 1 werkend, 13 oriënterend en 9 ontwikkelend. Ook benoemt het projectvoorstel voor de tweede fase dat 5 personen het traject hebben afgerond.

Naast dat de Stads-kamer jobcoaches aangemelde deelnemers hebben, is er ook een bijvangst. Soms is iemand al gebaat bij bepaalde tips. Doordat de jobcoach die deels ook bij Laborijn vanuit haar dubbele pet ook bij gesprekken met re-integratie-consulenten kan aansluiten, kan ze soms meedenken en tips geven waardoor men al verder kan zonder dat deze persoon aan het jobcoaching traject hoeft deel te nemen. Anno oktober 2024 gaat dit om 3-4 personen.

7 Stads-kamer (2024). Stads-kamer Jobcoach: Van Moeilijk naar Mogelijk. Voorstel voor de tweede fase.

Inclusieve werk(ervarings)plekken

Deelnemers hebben stappen gezet naar werk(ervarings)plekken, waarbij een beperkt aantal deelnemers ook daadwerkelijk zijn uitgestroomd naar een werk(ervarings)plek. Deze werk(ervarings)plek sluit aan bij de behoefte en de wensen van de deelnemer. De mate van contact met de werkgever verschilt per deelnemer, niettemin behoudt de deelnemer regelmatig contact met de werkcoach. De verwachting is dat in 2025 deelnemers deze stap wel zullen nemen, echter zoals ook benoemd in de jaarrapportage over 1 april 2023 tot en met 30 september 2024 voor de Goldschmeding Foundation:

“Dat deze stap tijd nodig heeft is logisch. We hebben te maken met een kwetsbare doelgroep die in hun groei en ontwikkeling vaak met teleurstellingen te maken hebben gehad. Vertrouwen in dat het gaat lukken, dat ze een nieuwe kans krijgen moet groeien.”

6 Conclusies en nu verder



Initiatiefnemer Stadskamer zet zich in om mensen met een kwetsbaarheid te ondersteunen in hun weg naar werk, waarbij het behouden van vertrouwen en het bieden van een veilige omgeving centraal staan. Om dit te faciliteren heeft de Stadskamer de Stadskamer jobcoaches opgezet, interne jobcoaches die mensen begeleiden vanuit de herstelgerichte aanpak. De doelgroep van Stadskamer jobcoaches zijn mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of (arbeids)beperking die wellicht stappen wilden zetten richting de arbeidsmarkt. Het Stadskamer jobcoaches initiatief, zoals gefinancierd door de Goldschmeding Foundation, heeft een looptijd van 1 april 2023 tot en met 30 september 2024.

Om zicht te krijgen op de hoofdvraag *"In hoeverre zorgt de inzet van de jobcoach bij de Stadskamer voor een betere verbinding tussen de doelgroep en de arbeidsmarkt?"* hebben we in dit eindrapportage gekeken naar de activiteiten van het initiatief die daaraan hebben bijgedragen, wat daarbij goed werkt, wat eventueel kan worden verbeterd en wat het oplevert. We hebben dat gedaan aan de hand van de onderdelen van ons analysemodel Werk Inclusief Beperking, te weten: de voorbereidingsfase, de uitvoeringsfase en de resultaten van het initiatief. Dit eindrapportage reflecteert met name op de opstartfase en het eerste jaar van het project. In het eindrapportage gaan we dieper in op de behaalde resultaten.

Vorbereiding

De voorbereidingsfase van het Jobcoach-project van de Stadskamer was grondig en omvatte verschillende elementen om een stevige basis te leggen voor het traject. De organisatiestructuur van de Stadskamer, die al goed ingebed is in de stad en bekend is bij verschillende ondernemers, vormde een basis. Om de jobcoaches goed vorm te geven, koos men voor twee intern gerekruteerde jobcoaches die al bekend waren binnen de organisatie. Dit droeg bij aan een veilige basis waardoor deelnemers zich meer zelfverzekerd voelden om stappen richting werk te zetten. Daarnaast had men een externe gerekruteerde jobcoach aangenomen die tevens werkzaam is bij Laborijn. Om te zorgen dat de jobcoaches een gedeelde visie over duurzaam werk hebben, heeft de Stadskamer bij de start van de jobcoaches geïnvesteerd in gesprekken over wat het betekent, hoe men goed kan samenwerken en over wat eenieder meebrengt in de teamdynamiek.

Een ander belangrijk element gedurende de opstartfase was het ontwikkelen van het netwerk van potentiële werkgevers. Dit proces werd gefaseerd aangepakt: jobcoaches richtten zich eerst op het opbouwen van ervaring met deelnemers voordat ze de werkgevers actief benaderden. Daarnaast heeft de Stadskamer een werkgeversbijeenkomst met maatschappelijke en inclusieve werkgevers georganiseerd waarna men een klankbordgroep heeft opgezet met lokale partners hielp om inzichten uit te wisselen en mogelijke nieuwe samenwerkingen te verkennen.

Dit is echter nog steeds in ontwikkeling. Uit ervaring blijkt dat een gedeelde visie met andere partijen, zoals werkgevers en re-integratiepartners, de samenwerking vergemakkelijkt en het draagvlak vergroot. In de volgende fase van het project zal dit ook belangrijker te worden.

Uitvoering

De uitvoering van Stadskamer jobcoaches is in lijn met waarden van de Stadskamer zoals eigenheid, eigenaarschap, gezamenlijkheid en groei & ontwikkeling. Om deelnemers te begeleiden naar duurzaam werk, gaan de jobcoaches uit van wat de deelnemers kunnen en willen. Doordat deelnemers zeggenschap hebben over waar ze naar toe willen werken, behouden de deelnemers zo de regie over hun eigen traject. Door het hanteren van een herstelgerichte aanpak, bieden de jobcoaches daarnaast de ruimte voor een deelnemer aan zijn/haar zelfvertrouwen te werken. Dit wordt bevorderd doordat de jobcoaches niet met een tijdsframe werken, en dat men binnen het traject erkent dat het ok is om soms terug te vallen. De Stadskamer biedt daarbij een basis waarop de deelnemers kunnen terugvallen.

Ook de organisatie van de Stadskamer jobcoaches draagt bij aan het goed begeleiden van deelnemers. Het periodiek overleg tussen de jobcoaches, het bijhouden van de deelnemers in een gedeeld systeem (waar verslagen met toestemming van de deelnemer worden gedeeld) dragen allen bij aan een goede afstemming tussen de jobcoaches waardoor men snel kan schakelen indien nodig. Daarnaast zijn de Stadskamer jobcoaches in staat om waar relevant kennis van de systeemwereld en de verschillende wet- en regelgeving mee te nemen in de begeleiding. Via de extern gerekruteerde jobcoach kan men checken wat de implicaties van stappen naar werk zijn voor bijvoorbeeld de uitkering of verplichtingen van de deelnemer.

Resultaten

De Stadskamer heeft anno oktober 2024 ruimschoots de doelstelling van aantal te begeleiden deelnemers behaald. Op dit moment zitten de jobcoaches wel aan de maximumcapaciteit van deelnemers. Ook zijn er nevenvangsten doordat de extern gerekruteerde jobcoach ook soms aansluit bij interne besprekingen van Laborijn en zo cliënten en re-integratiecoaches kan wijzen op mogelijkheden.

Deelnemers kunnen echter verschillende doelstellingen hebben, van het doen van het behouden van een baan, het helpen met solliciteren tot en met begeleiding naar werk of externe dagbestedingsplek, of het doen van vrijwilligerswerk in de Stadskamer. Sommige hebben al een baan of een werkervaringsplek gevonden op het moment dat ze bij de jobcoaches terecht komen. Groei en ontwikkeling zijn daarbij persoonsafhankelijk. Echter levert dit wel de vraag op wanneer iemand het traject heeft afgerond en hoe dit gedefinieerd wordt. Immers uitkomsten zijn mede toename van zelfvertrouwen, vergrote zingeving en vergroten werknemersvaardigheden. Voor de volgende fase zou een verdere definiëring goed zijn. Dit kan dan ook bijdragen aan verdere discussie met werkgevers.

Een andere vraag waar de Stadskamer zelf mee worstelt is ook hoe de opbrengsten te definiëren. De Stadskamer wil daarbij graag voortbouwen op het Maatschappelijke Rendementsoverzicht zoals men deze voor de Stadskamer breed heeft opgesteld. Door een rendementsoverzicht op te stellen voor de Stadskamer jobcoaches, kan dit bijdragen aan de discussies met de andere organisaties en de gemeente, en om zo het belang van een herstelgerichte aanpak binnen het coaching te benadrukken.

Naar fase 2 van de Stadskamer jobcoaches

De Stadskamer zet in op systeemverandering waarbij de jobcoaches kritischer willen kijken naar wat ze kunnen inzetten om mensen in beweging te krijgen.

*“Toename van kansen voor mensen met uitdagingen, o.a. door toegenomen bewustzijn bij werkgevers, samenwerking Laborijn en het voorliggende veld (mogelijk uitbreiding naar het UWV).”
Projectvoorstel fase 2*

Het uitgangspunt hiervoor is te kijken naar en meebewegen met wat de deelnemers willen en kunnen. Om dit te bewerkstelligen voorzien ze in de tweede fase nog nauwere samenwerking met de andere stakeholders in de regio.

Zoals reeds naar voren komt, heeft de Stadskamer nauwe contacten met Laborijn. De jobcoach die mede ook bij Laborijn werkzaam is, draagt bij aan de verbinding. Echter op bestuurlijk niveau voelt men nog geregeld dat men moet trekken, en zou het fijn zijn als de werkwijze meer erkend en gewaarborgd is.

Om dit beter te bewerkstelligen, heeft men het plan om een verbinder aan te stellen die de Stadskamer kan ondersteunen in het benaderen van de verschillende actoren om tot een gedeelde visie te komen. Zoals de Stadskamer het stelt *“hebben [we] een onafhankelijk persoon nodig met een beetje gewicht op bestuurlijk niveau die organisaties kan aanspreken op de grotere visie.”* Daarnaast zal de verbinder ook een stakeholderanalyse ondernemen om zo inzichtelijk maken welke andere organisaties en dagbestedingsplekken er zijn en in hoeverre deze wel of niet zouden willen meewerken, en hoe je het gesprek hiermee aan kan gaan.

De borging is essentieel niet alleen in de samenwerking met andere relevante organisaties in de regio, maar ook op beleidsniveau. In het vervolgtraject van de Stadskamer Jobcoaches zet de Stadskamer dan ook in op beter contacten met de gemeente Doetinchem, en de wethouder mee te nemen in het denkproces.

Colofon

Initiatief 'Stadskamer Jobcoaches' van Stadskamer. Eindverslag 1e projectperiode
(april 2023 – september 2024)

Het onderzoek is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform
Werk Inclusief Beperking

Utrecht, januari 2025

Financier: Goldschmeding Foundation

Auteurs: Dr. T.A. Kool en M. Verstappen, MSc

ISBN: 978-94-6409-365-0

Foto: Gary Barnes, 6248996, Pexels

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl> ©
Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, Januari 2025.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.