

Advies

De veranderende rol en positie van de jobcoach binnen een mensontwikkelbedrijf

Leden WSW-adviesraad Rotterdam

Dhr. M.M. de Gelder (voorzitter)

Dhr. E. Bottse (penningmeester)

Mevr. S. de Gruiter (secretaris)

Dhr. F. Bos (lid)

Dhr. D. van Dommelen (lid)

Dhr. R. Hulstaert (lid)

Mevr. E. Jhanjan (lid)

Dhr. Karamanduli (lid)

Mevr. R. Roberts (lid)

Dhr. A.W.J. Schagen (lid)

Dhr. M. Sloopweg (lid)

Mevr. L. Soedamah (lid)

Mevr. E. van de Velden (lid)

Mevr. C.D.Y.J. Ventevogel (lid)

Ambtelijk ondersteuning

Dhr. C.H. Lafeber

Inleiding

In 2012 heeft gemeente Rotterdam een eerste aanzet gegeven om te komen tot een transitie van haar Sociale Werkvoorziening. Deze voorgenomen transitie heeft na de invoering van de Participatiewet in 2015 nog een extra impuls gekregen. Gemeente Rotterdam heeft er dus in 2012 al voor gekozen om de focus te verleggen van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf. Deze keuze maakt een cultuuromslag binnen het Sw-bedrijf noodzakelijk. Binnen een mensontwikkelbedrijf is arbeidsontwikkeling de belangrijkste opdracht. Het Sw-bedrijf, moet de omslag gemaakt worden van sturing op productiedoelstelling naar sturing op arbeidsontwikkelingsdoelstellingen.

Bij de Wsw-adviesraad Rotterdam bestaat inmiddels sterk de indruk dat de urgentie en noodzaak om te komen tot een mensontwikkelbedrijf binnen de organisatie niet breed gedragen wordt. Zo verloopt de invoering van de methodiek werkstap uiterst moeizaam en zijn er steeds vaker signalen dat er onvoldoende tijd beschikbaar is om te investeren in arbeidsontwikkeling.

Bij de transitie van productiebedrijf naar mensontwikkelbedrijf is een cruciale rol weggelegd voor de jobcoach. Als persoonlijk ondersteuner van de geïndiceerde en opsteller en bewaker van het IOP levert de jobcoach een belangrijk aandeel aan mensontwikkeling. Het is Wsw-adviesraad Rotterdam opgevallen dat de jobcoaches zich deze nieuwe rol nog niet eigen hebben gemaakt. Wsw-adviesraad Rotterdam ontvangt juist steeds vaker meldingen van incidenten waarbij een jobcoach betrokken is. Deze meldingen betreffen vaak klachten waarbij de betrokken Wsw-geïndiceerde zich onheus bejegend of zelf geïntimideerd voelt. Voor Wsw-adviesraad Rotterdam aanleiding om de rol en positie van de jobcoach in een mensontwikkelbedrijf verder te onderzoeken.

Leden van Wsw-adviesraad Rotterdam hebben eigen ervaringen met elkaar gedeeld en besproken. Uit deze casusbesprekingen is het beeld ontstaan dat het gedrag van de jobcoach op dit moment nog steeds wordt bepaald vanuit de rol van leidinggevende en vertegenwoordiger van de werkgever. Een rol waarbij jobcoaches intimiderend gedrag laten zien en waarbij het uitten van dreigingen geen uitzondering is. Ook is duidelijk geworden dat door jobcoaches het Individueel Ontwikkel Plan (IOP) niet wordt gemaakt en of wordt uitgevoerd.

Om zich een beter beeld te kunnen vormen van wat het vak van een jobcoach concreet inhoudt, heeft Wsw-adviesraad Rotterdam in november 2017 een studiedag georganiseerd. Deze studiedag heeft de adviesraad veel nieuwe inzichten opgeleverd. Zo is onder andere duidelijk geworden dat een jobcoach er vooral is om ondersteuning te bieden en geen leiding te geven. Voorwaarde voor goede job coaching is ook het ontstaan van een goede vertrouwensband. Zonder vertrouwen kan er, zo heeft de studiedag geleerd, van goede coaching geen sprake zijn.

De rol en positie die de jobcoach als leidinggevende en als vertegenwoordiger van de werkgever heeft, lijken niet te passen bij een jobcoach binnen een mensontwikkelbedrijf. De conflicterende rol en positie van de huidige coaches staan mensontwikkeling in de

weg en zorgt daarnaast voor onnodig veel wantrouwen bij geïndiceerde in de richting van de coaches

Wsw-adviesraad Rotterdam is op basis van alle verkregen informatie en gevoerde gesprekken tot de conclusie gekomen dat er sprake is van een zorgelijke situatie. Het heeft de adviesraad doen besluiten aan het college van Rotterdam een ongevraagd advies uit te brengen over de veranderende rol en positie van een jobcoach binnen een mens ontwikkelbedrijf. Met haar advies verwacht de adviesraad een positieve bijdrage te kunnen leveren aan de ambitie van de gemeente Rotterdam om uit te groeien tot het beste arbeidsontwikkelbedrijf van Nederland.

Wsw-adviesraad Rotterdam kijkt met belangstelling uit naar uw reactie.

M. de Gelder
Voorzitter

Advies

1. Wsw-geïndiceerden worden veelvuldig geconfronteerd met wisselingen van jobcoaches. Het komt regelmatig voor dat het inzetten van een andere jobcoach

niet bekend wordt gemaakt bij de betrokken Sw-medewerker. Daarnaast vindt er in veel situaties ook geen informatieoverdracht plaats.

Advies: stel als beleid vast dat verandering van jobcoach vooraf bij de Sw-medewerker wordt aangegeven en alleen kan plaatsvinden na een warme overdracht, waarbij Sw-medewerker en de oude en nieuwe jobcoach aanwezig zijn.

2. Jobcoaching wordt op dit moment flexibel en vaak ook onaangekondigd ingezet. Zo worden functioneringsgesprekken en gesprekken met betrekking tot het IOP vooraf niet aangekondigd. Sw-medewerkers kunnen zich zo onvoldoende voorbereiden op deze gesprekken en worden zo ook beperkt in de mogelijkheid zich tijdens dergelijke gesprekken te laten ondersteunen.

Advies: stel als beleid vast dat jobcoaching als dienst structureel minimaal 4 maal per jaar wordt ingezet en maak deze inzet SMART. Functioneringsgesprekken en gesprekken met betrekking tot het IOP worden minimaal 7 dagen voorafgaand aan het gesprek schriftelijk medegedeeld. Functioneringsgesprekken en IOP-gesprekken worden niet gelijktijdig gevoerd. Het functioneringsgesprek wordt gevoerd met de leidinggevende, het IOP-gesprek met de jobcoach.

3. De rol en positie van de jobcoach past niet binnen een mensontwikkelbedrijf. Voor mensontwikkeling is vertrouwen en ondersteuning noodzakelijk. De huidige rol als vertegenwoordiger van werkgever en leidinggevende wordt als niet langer passend ervaren.

Advies: zorg voor een duidelijke functiebeschrijving van de rol van jobcoach en HR-medewerker. De functiebeschrijvingen brengen een duidelijke taakafbakening aan tussen de functie van jobcoach en die van HR-medewerker. In de nieuwe functiebeschrijving van jobcoach is passend binnen het jobcoachprotocol.

4. Sw-medewerkers zien de jobcoach vaak in de rol van leidinggevende of als vertegenwoordiger van de werkgever. Vaak is niet duidelijk dat de jobcoach er ook is om de eigen ontwikkeling te stimuleren en vorm te geven.

Advies: stel als beleid vast dat jobcoaches in Rotterdam werken volgens de methodiek supported employment. Maak deze methodiek ook in begrijpelijke taal en/of in beeld bekend onder de Sw-medewerkers.

5. Jobcoaches hebben vanuit de organisatie ondersteuning nodig om de veranderende rol binnen het mensontwikkelbedrijf goed te kunnen invullen. Deze

ondersteuning lijkt er nu onvoldoende te bestaan. Er is te weinig tijd beschikbaar om de nieuwe rol en positie eigen te maken.

Advies: stel als beleid vast dat alle jobcoaches die werkzaam zijn voor de gemeente Rotterdam worden opgeleid tot gecertificeerde jobcoaches en werken volgen het jobcoachprotocol.

6. Een deel van de Sw-medewerkers heeft de behoefte meer eigen regie te kunnen voeren op het eigen ontwikkelproces. Deze behoefte wordt op dit moment niet of nauwelijks gestimuleerd. Sw-medewerkers die meer eigen regie willen voeren hebben behoefte aan meer informatie en ondersteuning nodig om toegang te krijgen tot voor hen relevante informatie.

Advies: stel als beleid vast dat SW-medewerkers die daar behoefte aan hebben ondersteund worden toegang te krijgen tot relevante informatie. Hierbij kan gedacht worden aan informatie over opleidingen, regel- en wetgeving, vacaturen en persoonlijke ontwikkeling. Stel daarnaast in algemene zin meer informatie ter beschikking aan de gehele doelgroep van de SW zoals het infoblad de Stadwerker.

7. Bij Sw-medewerkers bij wie het (nog) niet lukt om doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt hebben vaak behoefte aan bij- en omscholing. De kans op doorstroming wordt aanzienlijk groter als meer actuele kennis en vaardigheden zijn aangeleerd.

Advies: Open binnen het Sw-bedrijf een eigen school die opleidingen verzorgt op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en aanleren van vakgerichte competenties, zoals gevraagd wordt door werkgevers die open staan voor het aannemen van Sw-medewerkers.

8. Binnen de doelgroep van de sociale werkvoorziening is de problematiek waarmee medewerkers te kampen hebben heel divers en soms zeer specifiek. Begeleiding van een gespecialiseerde jobcoach of inzetten van andere deskundigheid kan dan gewenst of in sommige situaties zelfs noodzakelijk zijn.

Advies: Stel criteria vast die het mogelijk maken dat Sw-medewerkers die daar behoefte aan hebben een beroep kunnen doen op een gespecialiseerde jobcoach of andere noodzakelijk deskundige.

9. Werken in een mensontwikkelbedrijf betekent voor de huidige jobcoaches binnen het Sw-bedrijf dat er geheel iets anders van ze wordt verwacht. Het zal tijd kosten de veranderende rol en positie eigen te maken.

Advies: richt een pilot in waarbij een kleine groep jobcoaches specifiek wordt vrijgemaakt om nu al ervaring op te gaan doen met het werken in een voor de jobcoach nieuwe rol en een veranderende positie in een mensontwikkelbedrijf.