



Jobcoaching als brug naar inclusieve arbeidsmarkt

'Wat als jouw kind aan de zijlijn staat?'

In onze samenleving is het niet voor iedereen vanzelfsprekend om zelfstandig de weg naar passend betaald werk te vinden. Bedrijven vinden het soms lastig om mensen met een kwetsbaarheid een plek binnen de organisatie te geven. Noloc maakt zich sterk voor zo toegankelijk mogelijke kwalitatieve loopbaanbegeleiding en jobcoaching voor iedereen die in Nederland woont of werkt. Jobcoaches begeleiden mensen met een extra ondersteuningsbehoefte in het vinden én behouden van passend werk.

Waarom is jobcoaching vandaag de dag onmisbaarder dan ooit? En hoe helpt de jobcoach niet alleen de werkzoekende met een ondersteuningsbehoefte, maar ook werkgevers en de samenleving als geheel?

Een arbeidsmarkt voor iedereen

Vanuit verschillende perspectieven is een inclusieve arbeidsmarkt wenselijk. Waarin iedereen, ongeacht achtergrond, leeftijd, gender, afkomst, levensovertuiging, opleidingsniveau of fysieke of mentale kwetsbaarheden, gelijke kansen heeft om deel te nemen en zich te ontwikkelen.

Naast inkomen biedt werk structuur, sociale contacten en eigenwaarde. Werk, betaald of onbetaald, is een manier om je vaardigheden en talenten zichtbaar te maken en ze verder te ontwikkelen. Voor mensen met een kwetsbaarheid is dit niet anders. Het verkleint hun sociaal isolement, geeft grip op het dagelijks leven en vermindert psychische klachten. Werk hebben wat ertoe doet, is van groot belang voor het welzijn.

De arbeidsmarkt kent al jaren een structurele krapte. De balans tussen mensen die uitstromen door pensionering en mensen die de arbeidsmarkt betreden is niet in verhouding. Het betrekken van mensen die nu nog aan de zijlijn staan, is dan ook niet alleen sociaal wenselijk, maar ook economisch noodzakelijk.

Als we tot slot nog wat verder uitzoomen en kijken naar de samenleving, dan draagt het insluiten van iedereen bij aan het bevorderen van kansengelijkheid.

'Het insluiten van iedereen draagt bij aan het bevorderen van kansengelijkheid'

De jobcoach: specialist in kansen creëren

Mensen die niet zelfstandig de weg naar de arbeidsmarkt kunnen vinden, worden ondersteund door een jobcoach. De jobcoach helpt bij het in kaart brengen van de talenten en mogelijkheden; wat kan er wel en wat zijn de wensen. Vervolgens gaat deze specialist actief op zoek naar een passende werkplek én begeleidt actief bij het proces van solliciteren.

De jobcoach ondersteunt óók de werkgever. Zo is er intensief contact over de werkplek, de begeleiding

en het inwerken. Er wordt een coachplan opgesteld waar de jobcoach actief bij betrokken blijft om zowel de nieuwe werknemer als de werkgever te ondersteunen. De jobcoach werkt toe naar een moment, waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt wordt overgenomen door de werkgever. Zo ontstaat een duurzaam fundament voor succesvolle arbeidsdeelname.

De jobcoach is een schakel tussen de werkzoekende en de toekomstige werkgever. In de praktijk blijkt namelijk dat een reguliere vacature niet direct één-op-één aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de werkzoekende. In samenspraak met de toekomstig werkgever en de werkzoekende wordt onderzocht wat nodig is om de baan of werkplek passend te maken. De jobcoach speelt hierbij een centrale rol.

Wie komt in aanmerking voor jobcoaching?

Gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor het inzetten van jobcoaching. Zowel individuen als werkgevers kunnen bij deze instanties een aanvraag doen. In de Participatiewet staat wie voor jobcoaching in aanmerking komt. Doelgroepen zijn:

- Jongeren zonder startkwalificatie
- Mensen met psychische kwetsbaarheid of fysieke of sociale belemmeringen
- Statushouders of mensen met een taalachterstand
- Langdurig werklozen
- Mensen met een lage sociaaleconomische positie

Voor deze groep is regulier werk niet per definitie onbereikbaar. Het zijn de omstandigheden die de weg naar werk bemoeilijken. Met een op maat gemaakte begeleiding krijgen deze mensen de kans om dat wat ze zelf (nog) niet voor elkaar krijgen, om welke reden dan ook, te realiseren. Jobcoaching maakt het verschil tussen aan de kant staan en meedoen. Het helpt mensen zich te ontwikkelen, zich gewaardeerd te voelen en perspectief te ervaren.

'Jobcoaching maakt het verschil tussen aan de kant staan en meedoen'

Koudwatervrees

'Ons land heeft nog geen inclusieve arbeidsmarkt' zegt Fabian Dekker, arbeidssocioloog en verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam¹. "Keer op keer blijkt uit rapportages van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat het aandeel werkgevers dat inclusief werkt achterblijft bij de verwachtingen. Allerlei redenen passeren de revue: er is geen passende functie voorhanden, de aard van het werk laat het niet toe, de bestaande regels worden als administratief te belastend ervaren of er is domweg sprake van koudwatervrees en ingesloten vooroordelen rond zaken als werkhouding en -tempo."

Ook jobcoaches merken regelmatig aarzeling bij werkgevers. De belangrijkste belemmeringen zijn:

- Onzekerheid over de inzetbaarheid van deze specifieke groep baanzoekers
- Onbekendheid met subsidies en ondersteuningsmogelijkheden
- Bezorgdheid over de extra tijdsinvestering of juridische risico's
- Onbewuste vooroordelen of zorgen over de bedrijfscultuur

Begrijpelijke drempels omdat er veel verschillende aspecten zitten aan het inrichten van een werkplek voor een nieuwe medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt. Een jobcoach helpt om de vertaalslag te maken tussen het potentieel van de toekomstige medewerker en de werkpraktijk in de organisatie. Een jobcoach heeft een gidsende en informerende rol en ontzorgt de werkgever. Maar een inclusieve organisatie begint altijd bij de bereidheid om anders te kijken.

'Een inclusieve organisatie begint altijd bij de bereidheid om anders te kijken'

Praktische voordelen voor werkgever

Het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt biedt werkgevers verrassend veel voordelen. Zij brengen unieke talenten, frisse perspectieven, een grote betrokkenheid en vaak een bijzondere dankbaarheid mee. Door hen een kans te bieden, groeit niet alleen de medewerker, maar ook de organisatie zelf. Inclusief ondernemen versterkt bovendien het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en geeft invulling aan sociale ambities.

Daarnaast zijn er volop praktische voordelen: via subsidies, proefplaatsingen, no-riskpolissen, loonkostensubsidies en vaak volledig vergoede werkplekaanpassingen wordt de financiële drempel verlaagd. En juist in tijden van arbeidskrapte biedt deze groep een waardevolle uitbreiding van het beschikbare arbeidspotentieel.

Onze oproep aan werkgevers is dan ook: wees nieuwsgierig. Ga het gesprek aan met een jobcoach en ontdek welke waarde een medewerker met ondersteuningsbehoefte voor jouw organisatie kan toevoegen. Vaak liggen de kansen dichterbij dan je denkt.

Jobcoaching maakt inclusie concreet

Iedereen verdient de kans om mee te doen, talenten te ontwikkelen en bij te dragen aan de samenleving. Zoals een bevrogen jobcoach onlangs treffend zei: "Wat als jouw kind aan de zijlijn staat? Dan wil je toch ook dat iemand naast hem gaat staan en begeleidt naar een zinvolle werkplek?"

De professionele, gecertificeerde jobcoach van Noloc doet precies dat. De specialist brengt talent en werkgevers samen, creëert kansen en bouwt mee aan duurzame arbeidsrelaties. Zo wordt inclusiviteit niet alleen een maatschappelijk ideaal, maar ook een slimme strategie voor werkgevers.

Connie van der Zwan, voorzitter Noloc
www.noloc.nl

¹Bron: AD