



DE
NORMAALSTE
ZAAK

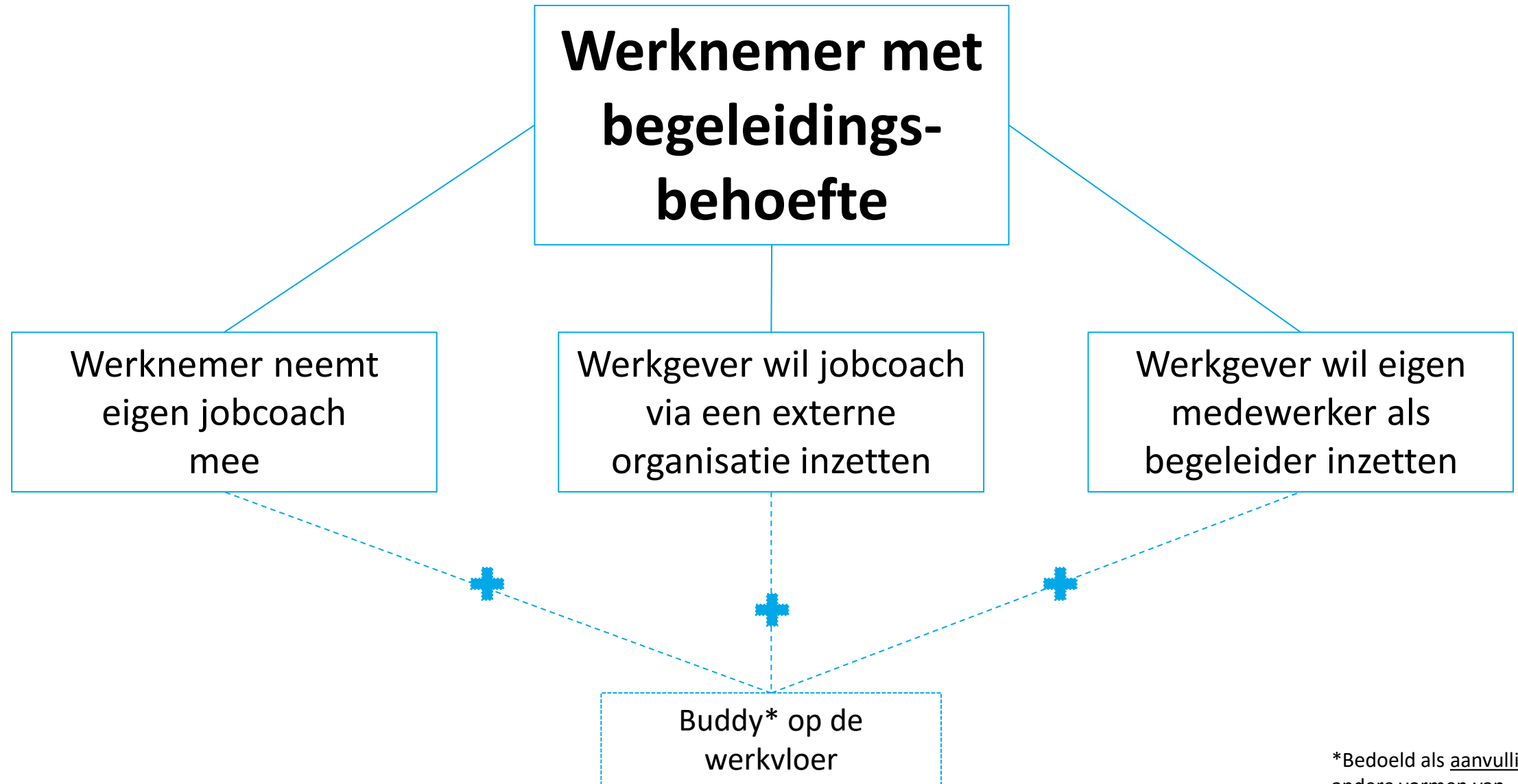
Handreiking Begeleiding Op de werkvloer

12 september 2022

Introductie	3
Overzicht soorten begeleiding	4
Optie 1: Werknemer neemt eigen jobcoach mee	5
Optie 2: Werkgever wil een jobcoach via een externe organisatie* inzetten	6
Optie 3: Werkgever wil eigen medewerker als begeleider inzetten	7
Overwegingen om begeleiding intern of extern te organiseren	8
Optie 4: Werkgever wil naast begeleiding ook buddy's op de werkvloer inzetten	9
Regelingen en voorzieningen	10

Er wordt een collega aangenomen met een **ondersteuningsbehoefte**. Dan is het zaak de begeleiding op de werkvloer op een passende manier in te regelen. Hiervoor zijn verschillende opties. Welke opties mogelijk zijn, hangt samen met de uitkeringspositie van de betreffende medewerker. Dat betekent dus ook dat het van de situatie afhangt of u bij gemeente of bij UWV moet zijn.

Wel kunnen we generieke informatie geven over welke verschillende vormen van begeleiding er zijn, welke overwegingen bij de verschillende typen begeleiding horen en op welke voorzieningen en/of regelingen zowel werknemers als werkgevers aanspraak kunnen maken.



*Bedoeld als aanvulling op de andere vormen van begeleiding op de werkvloer

Optie 1: Werknemer neemt eigen jobcoach mee

Een eigen jobcoach:

1. is een erkend professional, gecertificeerd en daarmee deskundig op het gebied van de verschillende soorten arbeidsbeperkingen en bijbehorende oplossingen*
2. kan de werknemer ondersteunen bij:
 - kennismaking met nieuwe collega's
 - het aanleren van (sociale) vaardigheden
 - zaken die spelen in de thuissituatie
 - administratieve vraagstukken, o.a. vragen over de uitkering
3. ondersteunt de werkgever bij:
 - het informeren over de medewerker, ook richting collega's
 - administratieve vraagstukken
4. werkt samen met een eventuele interne begeleider en/of buddy op de werkvloer (combi-coaching)
5. is enkel ter ondersteuning van een specifieke werknemer
6. focust zich meer op de ondersteuning voor de werknemer dan voor de werkgever.

Voorziening die door de werknemer
aangevraagd dient te worden bij het UWV

*UWV werkt enkel samen met jobcoaches van
[erkende jobcoachorganisaties](#)

Optie 2: Werkgever wil een jobcoach via een externe organisatie* inzetten

Een jobcoach via een externe organisatie:

1. is een erkend professional, gecertificeerd en daarmee deskundig op het gebied van de verschillende soorten arbeidsbeperkingen en bijbehorende oplossingen
2. ondersteunt de werknemer bij:
 - kennismaking met nieuwe collega's
 - het aanleren van (sociale) vaardigheden
 - zaken die spelen in de thuissituatie (mits relevant en afgesproken)
 - administratieve vraagstukken, o.a. vragen over de uitkering
3. ondersteunt de werkgever bij:
 - het informeren over de medewerker, ook richting collega's
 - administratieve vraagstukken
4. werkt samen met een eventuele interne begeleider en/of buddy op de werkvloer (combi-coaching)
5. kan fungeren als één aanspreekpunt, als er meerdere werknemers met een begeleidingsbehoefte in dienst zijn
6. ondersteunt vaak op meerdere gebieden dan enkel de begeleiding van specifieke werknemers, zoals ondersteuning bij werving en selectie of detachering.

*Aan het inzetten van jobcoaches via een externe organisatie kunnen vereisten zitten.

- UWV werkt enkel samen met jobcoaches van [erkende jobcoachorganisaties](#).

- Gemeenten hebben hieromtrent hun eigen regels, er zijn drie opties:

1. een werkgever is vrij in het kiezen van een externe organisatie
2. de gemeente heeft een lijst met organisaties waarmee samengewerkt kan worden
3. de jobcoach kan enkel via de gemeente aangesteld worden

Kan gefinancierd worden via een regeling die door de werkgever aangevraagd dient te worden bij het [UWV](#) of de gemeente.

Optie 3: Werkgever wil eigen medewerker als begeleider inzetten

Een eigen medewerker als begeleider:

1. hoeft niet gecertificeerd te zijn, maar moet wel bekwaam zijn, hiervoor worden verschillende richtlijnen gehanteerd:
 1. UWV gaat uit van hetgeen is opgenomen in hoofdstuk 2.8 van het [Protocol Interne Jobcoaching](#)
 2. iedere gemeente bepaalt zelf aan welke kwaliteitseisen een interne begeleider moet voldoen en of deze vorm van begeleiding wordt vergoed
2. kan de werknemer ondersteunen bij begeleiding en houdt een vinger aan de pols
3. ondersteunt de werkgever bij:
 - het signaleren, aanvragen en inzetten van verschillende ondersteuningsinstrumenten
 - het adviseren van buddy's op de werkvloer over passende ondersteuning
4. werkt samen met een eventuele externe jobcoach/of buddy op de werkvloer (combi-coaching)
5. kan fungeren als één aanspreekpunt, als er meerdere werknemers met een begeleidingsbehoefte in dienst zijn
6. ondersteunt vaak op meer gebieden dan enkel de begeleiding van specifieke werknemers en kan ook fungeren als:
 - aanspreekpunt voor begeleidingsvraagstukken voor zowel de medewerker als de teamleider, de buddy op de werkvloer, de projectleider inclusie en P&O
 - facilitator van intervisiebijeenkomsten voor buddy's.

Het takenpakket van een interne begeleider kan door de werkgever naar eigen inzicht ingevuld worden, in tegenstelling tot het meer afgebakende takenpakket van een jobcoach die via een externe organisatie wordt ingezet.

Kan gefinancierd worden via een regeling die door de werkgever aangevraagd dient te worden bij het [UWV](#) of de gemeente.

Overwegingen om begeleiding extern of intern te organiseren

Via externe organisatie

1. Een begeleider via een externe organisatie is een gecertificeerde jobcoach en deskundig op het gebied van de verschillende soorten arbeidsbeperkingen en bijbehorende oplossingen
2. Wanneer een medewerker het niet prettig vindt om door een directe collega begeleid te worden, kan dat een reden zijn om voor een jobcoach vanuit een externe organisatie te kiezen
3. Een externe jobcoach kan eventueel ook het een en ander afstemmen met coaches op andere levensgebieden, denk aan een woonbegeleider of schuldhulpverlening
4. Als er binnen een organisatie nog weinig ervaring is met begeleiding is er via een externe organisatie veel expertise in huis te halen
5. Een externe jobcoach heeft t.o.v. een interne begeleider minder parate kennis over het reilen en zeilen in de organisatie en is ook minder op de werkvloer aanwezig.

Eigen medewerker als begeleider

1. Een interne begeleider hoeft niet gecertificeerd te zijn, maar moet wel bekwaam zijn
2. Het kan voor een medewerker prettig zijn om begeleid te worden door iemand die binnen dezelfde organisatie werkzaam is, omdat diegene weet hoe de organisatie werkt
3. Een interne begeleider heeft vaak minder inzicht in de persoonlijke omstandigheden en minder afstemming met coaches op andere levensgebieden woonbegeleider of schuldhulpverlening
4. Met name grotere organisaties werken graag met een interne jobcoach. Als er regelmatig nieuwe medewerkers worden aangenomen, is hij of zij de constante factor
5. Een interne begeleider heeft veel kennis over de organisatie en het werk en veel werkgevers ervaren dat als een voordeel.

Wanneer er meer mensen in dienst zijn die ondersteuning nodig hebben, is het een overweging om een fulltime interne jobcoach aan te nemen. Ook om uw huidige medewerkers, die de rol van begeleider hebben, te ontlasten.

Optie 4: Werkgever wil naast begeleiding ook buddy's op de werkvloer inzetten

Taken van een buddy

- neemt als werkexpert de dagelijkse werkbegeleiding op zich;
- structureert het werk en legt duidelijk uit wat de werkzaamheden zijn;
- geeft aandacht aan de nieuwe medewerker en geeft feedback op het gedrag en het verrichte werk van de medewerker;
- helpt de nieuwe medewerker in zijn ontwikkelproces, door hem te prikkelen en het werk voor hem aantrekkelijk te houden;
- is intermediair tussen de medewerker die hij begeleidt en de in- of externe jobcoach en/of werkgever;
- begeleidt ook op sociaal gebied;
- is vraagbaak, wegwijzer en direct aanspreekpunt binnen de organisatie;
- fungeert als vangnet op de werkvloer (steun en toeverlaat).

In de regel wordt deze vorm van begeleiding gefinancierd door de werkgever zelf. Toch kunnen hier uitzonderingen op zijn en kan het interessant zijn om te kijken of er financiering mogelijk is via een regeling van [UWV](#) of gemeente.

Overwegingen om buddy's in te zetten

- Bij een intensiever inwerktraject kan een directe collega op de werkvloer hier een bijdrage in leveren en zo ontstaat vrij natuurlijk een buddy-rol;
- De buddy ziet de collega het meest en is een expert op het gebied van de werkinhoud. Het voordeel hiervan is dat hij of zij altijd in de buurt is en als direct aanspreekpunt fungeert;
- Een buddy is geen hulpverlener! De focus ligt op werkbegeleiding en controle van de uitvoering;
- Een collega moet intrinsiek gemotiveerd zijn om de rol van buddy op zich te nemen; alleen dan is de begeleiding effectief en haalt de buddy voldoening uit zijn of haar rol;
- Uit onderzoek blijkt dat 'natuurlijke steun' van een buddy een positieve invloed heeft op:
 - de sociale integratie van de nieuwe medewerker op de werkplek
 - de duurzaamheid van het dienstverband
 - de productiviteit van de nieuwe medewerker
 - de tevredenheid van de nieuwe medewerker met de werkplek.

**Werknemer neemt
eigen jobcoach mee**

Voorziening die door de
werknemer aangevraagd
dient te worden bij het
UWV

**Werkgever wil jobcoaching
via een externe organisatie
inzetten**

LET OP: deze subsidieregeling valt onder de noemer
interne jobcoaching

UWV hanteert hiervoor
een landelijke richtlijn

**Werkgever wil eigen
medewerker als
begeleider inzetten**

Gemeenten zijn vrij in de inzet van dit instrument.
In de samenwerking met gemeenten is in veel
gevallen sprake van maatwerk op basis van het
productaanbod en de individuele werknemer.