

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Voice-over: Werk, dat betekent niet alleen je eigen boterham verdienen, maar ook jezelf ontwikkelen en andere mensen ontmoeten. Werk is zo belangrijk, want werken is meedoen. In deze podcast hoor je het geluid van MidZuid, het sociaal werkbedrijf van de regio Dongemond. Peter Volkers, commercieel manager, praat met werkgevers, partners en medewerkers over allerlei onderwerpen die betrekking hebben op mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Peter Volkers: Welkom bij Kwetsbaar! Vandaag praten we over het fenomeen jobcoaching. Wat is het en wat betekent het voor de medewerker? Dat doen we met onze zeer gewaardeerde medewerker Ellen Weeland. Zij is al eerder hier te gast geweest. Ze is matcher en heeft heel veel met kandidaten te maken. Welkom Ellen.

Ellen Weeland: Dank je wel.

Peter Volkers: Laat ik vooral onze co-host van vandaag niet vergeten, Winnie Mathu.

Winnie Mathu: Hoi.

Peter Volkers: Hoi Winnie, fijn dat je er weer bij bent. Ellen, jij bent al eerder te gast geweest. Ik zei het net al eventjes. Dat was in de uitzending over het WerkgeversServicepunt, onderdeel van MidZuid, waar jij als matcher werkt. Jij hebt ook te maken met elementen van jobcoaching. We willen jou nu eens vragen: wat doet een jobcoach in zijn algemeenheid binnen een werkontwikkelbedrijf?

Ellen Weeland: Bij MidZuid hebben we ervoor gekozen om het WerkgeversServicepunt in te zetten voor het vinden van een passende werkplek en om het eerste contact met de werkgever en de kandidaat te hebben. Als een langere begeleiding nodig is, kunnen jobcoaches worden ingezet. Wij hebben er twee bij MidZuid. Dat zijn Barbara van Hooren en Robin van Etten. Als er dus een langere begeleiding nodig is, worden zij ingezet.

Winnie Mathu: Dat betekent dat het stukje jobcoaching altijd een onderdeel is van het traject wat jij met een kandidaat doormaakt. Klopt dat?

Ellen Weeland: Vaak. Het hoeft niet altijd. Als er geen extra begeleidingsbehoefte is, omdat het al goed is ingezet vanaf het begin, hoeft het niet per se. Maar acht van de tien keer is het wel nodig en is het een hele fijne situatie voor een werkgever en voor een kandidaat. Dus zou ik het zeker wel adviseren.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Peter Volkers: Dus jij komt in contact met de kandidaat en een werkgever. Je gaat op zoek naar een passende werkplek?

Ellen Weeland: Ja.

Peter Volkers: Als het daarbij blijft en meteen goed matchend is, zou het prima kunnen zijn. Maar als je merkt dat er toch nog een begeleidingsbehoefte aanwezig is, komt de jobcoach om de hoek kijken. Die gaat de kandidaat en de werkgever samen begeleiden.

Ellen Weeland: Ja, dat klopt. Dat is precies wat het is. Stel dat een kandidaat wat extra hulp nodig om een bepaalde taak onder de knie te krijgen, dan kan daar een jobcoach voor worden ingezet. Het kan ook zijn dat extra gewerkt moet worden aan bepaalde sociale vaardigheden. In de korte tijd dat iemand ergens gaat starten is er soms te weinig tijd om dat te ontwikkelen. Het is dan heel fijn als een jobcoach daarmee aan de slag kan gaan, zodat het goed aangepakt en weggezet wordt.

Peter Volkers: Geldt dat voor iedereen?

Ellen Weeland: Ja en nee. Het zou misschien handig zijn dat iedereen een jobcoach kan inzetten, maar helaas is niet het geval. Je kunt een jobcoach inzetten als iemand opgenomen is in een doelgroepregister, als iemand een Wajong-uitkering ontvangt of via het UWV extra begeleiding ontvangt. Het is dus niet zo dat iedereen een jobcoach kan inzetten. Het kan misschien wel, maar qua regelingen is dat niet het geval.

Peter Volkers: Je denkt vaak aan mensen met een arbeidsbeperking. Ik kan me voorstellen dat daar een werkplekinrichting bij komt kijken. Maar ook nieuwkomers, de statushouders, kunnen daar behoefte aan hebben. En ook wel mensen die van werk naar werk gaan. Ik denk zelfs ook mensen die het werk moeten behouden, die op een of andere manier niet meer mee kunnen met het tempo of andere zaken.

Ellen Weeland: Ja, zeker, die vallen daar allemaal onder. We kijken vooral hoe we de werkvaardigheden en sociale vaardigheden kunnen ontwikkelen. En hoe we de werkgever kunnen helpen om een zo goed mogelijke inclusieve werkplek te creëren voor iemand.

Peter Volkers: Dus MidZuid heeft ervoor gekozen om het een beetje op te knippen, zoals je net zei. Als je kijkt naar een jobcoach in zijn algemeenheid, hoe helpt die bij het vinden van werk?

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Ellen Weeland: In het algemeen ga je een kandidaat leren kennen. Je gaat kijken wat de interesses zijn van een kandidaat en welke vaardigheden en talenten ze hebben. En ook welke dromen. Want hoe mooier de baan voor de kandidaat, hoe meer kans van slagen het heeft. Je gaat een passend trajectplan ontwikkelen. Je gaat kijken welke behoeftes er zijn bij de kandidaat. Dan ga je op zoek naar een werkgever die daar voor openstaat. Er zijn op dit moment best wel wat sociale werkgevers die openstaan voor kandidaten die wat extra hulp nodig hebben. Je gaat mee met een kandidaat met een sollicitatie. Van tevoren heb je al samen een goede brief opgesteld. Je gaat kijken wat een passend bedrijf kan zijn. Je gaat contact leggen met een werkgever en kijken wat voor geschikte werkplek je kunt creëren.

Ellen Weeland: Soms kan je bijvoorbeeld een aantal taken uit een bepaalde functie halen, zodat die wel geschikt wordt voor een kandidaat. Je gaat werkomstandigheden aanpassen zodat ze aansluiten bij de werknemer en de werkgever.

Winnie Mathu: Je bent de schakel tussen de werkzoekende en de werkgever. Kan ik dat zo zeggen?

Ellen Weeland: Dat zeg je goed. Absoluut. Je bent de schakel, maar je gaat ervoor zorgen dat het samensmelt, zodat ze het uiteindelijk samen kunnen doen. Je helpt ze eerst alle twee met de juiste tools en de verbinding te maken tussen die twee, zodat ze het helemaal zelf kunnen oppakken. Dat is eigenlijk wat een jobcoach doet.

Winnie Mathu: Mooi.

Peter Volkers: Dat is het vinden van werk. Als je dat allemaal gedaan hebt, dan komen, zoals we het bij MidZuid doen, onze jobcoaches aan bod als blijkt dat er een begeleidingsbehoefte is. Hoe ondersteunt zo'n jobcoach de mensen op de werkplek?

Ellen Weeland: Ze coachen op de werkvloer bij de taken en ook bij eventuele sociale vaardigheden. Als iemand het bijvoorbeeld lastig vindt om in de kantine te zitten met veel andere collega's, ga je stapje voor stapje daarmee aan de slag. Je hebt ook de afspraken met de werkgever over de begeleiding en of er eventueel aanpassingen moeten zijn. Bijvoorbeeld een werkbank die in hoogte versteld moet worden, omdat een kandidaat er anders niet bij kan of last van zijn rug krijgt. Dat soort zaken.

Ellen Weeland: Verder is het vooral het stimuleren van de zelfredzaamheid en het werkplezier bij de kandidaat door die positief te benaderen en te laten ervaren wat een fijne werkplek voor iemand kan betekenen. Je gaat ook kijken waar de

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

knelpunten zijn. Hoe kunnen we daarop inhaken en bijsturen? Als alle puzzelstukjes bij elkaar komen, is de puzzel passend en past iemand binnen zo'n werkplek.

Winnie Mathu: Is de jobcoach op zo'n moment voornamelijk in gesprek met de kandidaat of met de werkgever?

Ellen Weeland: Met allebei. Een kandidaat vindt het soms lastig om rechtstreeks naar een werkgever te gaan. Ze vinden het spannend. Het is toch je baas. Dus daar kun je een schakel in zijn. Je hebt gesprekken met de kandidaat waar ze open kunnen praten over dingen waar ze tegenaan lopen, wat ze moeilijk vinden of wat ze niet durven te zeggen. Je hebt gesprekken met de werkgever. Die geeft aan: wij vinden dit of dit belangrijk. We merken dat de kandidaat dit nog niet helemaal beheerst. Kunnen we daar iets mee? Dan is het de bedoeling dat je met zijn drieën samen gaat zitten van: hoe gaan we dit aanpakken? Je zoekt daar de verbinding in zodat je daarmee mee aan de slag kunt. Soms kom je elke week een uurtje op een werkplek, soms één keer in de maand.

Ellen Weeland: Soms word je gebeld door een kandidaat die aangeeft: deze week is dit of dit gebeurd. Ik wil daarover even met je sparren. Hoe pak je dit aan? Klopt het dat ik me nu zo voel? Heb je een tip voor me hoe ik dit aan kan pakken? Het is een wisselwerking. Soms is het echt heel erg met de kandidaat, soms is het heel erg met de werkgever, maar ook dus met zijn drieën. Het is de bedoeling dat je samen zover komt dat ze het samen kunnen doen. Dat de jobcoach niet meer nodig is.

Winnie Mathu: Je zegt iets over de zelfredzaamheid en dat je soms een soort van vertaling moet maken. Peter sprak net over de nieuwe Nederlanders. Is dat ook iets waar een jobcoach bij komt kijken? Of is dat niet helemaal de doelgroep?

Ellen Weeland: Ja, zeker wel. We hebben het over statushouders bijvoorbeeld, nieuwkomers. Daar kan een jobcoach zeker bij helpen. Sommige kandidaten met deze achtergrond komen uit een hele andere cultuur. In de cultuur van het land van herkomst zijn andere gewoontes dan bij ons. Als je daar duidelijkheid over geeft bij een werkgever, creëer je veel meer begrip. Zo kun je daarmee aan de slag. Bijvoorbeeld met taal, stel je samen met de kandidaat een plan op om te werken aan de Nederlandse taal in combinatie met school en hoe we op de werkvloer de mensen daarbij kunnen helpen.

Peter Volkers: Ik denk dat je dan naar de werknemer duidelijk maakt wat de cultuur hier en in het bedrijf is en wat verwacht wordt van een werknemer. Aan de andere kant leg je het ook aan de werkgever uit om een stukje begrip te krijgen over wat de cultuur van de werknemer zelf is. En waar je elkaar kan vinden.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Ellen Weeland: Ja, dat is wat je doet.

Peter Volkers: Dat klinkt echt als een heel intensief traject, zeker als die ondersteuningsbehoefte er is. Ik heb begrepen dat jobcoaching eigenlijk iets tijdelijks moet zijn. Het uiteindelijk doel is dat iemand zelfstandig aan het werk kan en dat de omstandigheden dusdanig zijn gecreëerd dat zowel de werkgever als de werknemer zich daar fijn bij voelen. Hoelang duurt in het algemeen zo'n jobcoachtraject?

Ellen Weeland: Dat is heel verschillend. Ik gaf al aan: als matcher doe je al een stukje jobcoaching met een kandidaat. Dat is om iemand een fijne werkplek te bieden en om de start te maken. Dan ligt het eraan, aan wat voor doelen er gewerkt gaat worden. Soms duurt het enkele maanden en soms is het langer nodig. Dat is echt in overleg: wat is hier nodig? We willen er een zo duurzaam mogelijke plaatsing van maken. Het verschilt per persoon en per situatie. We moeten goed kijken welke ondersteuning er nodig is.

Peter Volkers: Daar is dat jobcoachplan voor?

Ellen Weeland: Ja, zeker. Daarin staat alles omschreven, ook welke doelen er zijn. Eén keer in de zoveel tijd bespreek je dat met elkaar en ga je kijken van: hoelang hebben we nodig om deze doelen te behalen?

Winnie Mathu: Kan je iets vertellen over de uitdagingen die je tegenkomt?

Ellen Weeland: Genoeg.

Peter Volkers: Je hebt er al een paar genoemd.

Ellen Weeland: Vaak is het de onzekerheid van de kandidaat. Er is ook wel eens een gebrek aan motivatie. Dan lijkt het alsof iemand niet gemotiveerd is, maar eigenlijk kan er veel angst bij kandidaten zitten. Omdat ze bang zijn dat ze het niet goed doen of dat er weer een negatieve ervaring komt als er al vaker iets gebeurd is. Het is echt de kunst om daarmee om te kunnen gaan. Een uitdaging is ook dat er best wat vooroordelen en onwetendheid is bij werkgevers over de doelgroepen waar wij mee werken. Het is noodzaak om werkgevers daar echt in mee te nemen: weet dat je hier en hier tegenaan kan lopen, maar dat we dat ook kunnen oplossen of dat we daar ondersteuning bij kunnen bieden.

Ellen Weeland: Er zijn ook wel wat vragen over de processen rondom de regelingen en de subsidies die er mogelijk zijn. Daar kunnen wij als jobcoach en als

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

WerkgeversServicepunt en MidZuid zeker bij helpen en adviseren. Soms is het ook wel lastig om de balans te vinden tussen het zelfstandig maken van een kandidaat en het geven van hulp. Je wil dat iemand zelf leert hoe hij om moet gaan in bepaalde situaties. Maar je gaat heel makkelijk iemand zo helpen dat ze eigenlijk niet geholpen zijn, want dan ben jij het aan het doen voor de persoon. Dus echt het aanleren van die zelfstandigheid, en een balans daarin te vinden is ook wel een uitdaging.

Winnie Mathu: Dat kan ik me voorstellen.

Peter Volkers: Dat blijft natuurlijk maatwerk. Het mooie daarvan vind ik dat je eigenlijk twee partijen laat ontwikkelen. Zowel de werknemer of de kandidaat en aan de andere kant ook de werkgever. Vaak zit er toch iets in de communicatie en wat verder kijken. Ook heel vaak, denk ik, gebrek aan tijd bij de werkgever.

Ellen Weeland: Zeker.

Peter Volkers: Die zegt: dit moet gewoon gebeuren. Maar goed, als het niet gebeurt, hoe kan je dan iemand toch behouden en stimuleren om de taak wel voor elkaar te krijgen? Met behoud uiteraard van die zelfstandigheid of actieve houding van de werknemer. Dan kom ik je automatisch op: ongetwijfeld heb je een succesverhaal.

Winnie Mathu: Heel veel succesverhalen.

Peter Volkers: Al die inzet moet natuurlijk ergens een keer tot resultaten leiden. Dat gebeurt gelukkig ook veelvuldig. Kun je ons meenemen in zo'n succesverhaal?

Ellen Weeland: Ja, ik noem een van de vele voorbeelden. Een direct leidinggevende had het gevoel dat hij een werknemer niet kon bereiken. Daardoor ging hij steeds meer instructies aan de werknemer geven en steeds meer aangeven wat de werknemer fout had gedaan. Je merkte dat de werknemer zich hier niet prettig bij voelde. Hij had het gevoel dat hij alles fout deed, hij werd negatief en hij viel hierdoor echt stil, zodanig dat hij de werkzaamheden niet meer kon uitvoeren. Er zijn een aantal gesprekken geweest tussen de jobcoach en de leidinggevende. Toen ging de leidinggevende inzien dat hij de werknemer er beter bij kon betrekken, dat hem dat echt veel meer ging opleveren.

Ellen Weeland: Eigenlijk was toen de conclusie: als je je samen verantwoordelijk voelt voor de werkzaamheden, dan komt er een oplossing. Het gevolg hiervan was dat de werknemer zich zeker gewaardeerd voelde en ook verantwoordelijk voor zijn taken. Hij werd veel actiever en zelfs leergierig.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Winnie Mathu: O, wauw!

Ellen Weeland: Dat was een heel prachtig voorbeeld.

Winnie Mathu: Mooi.

Peter Volkers: Je zei net al: soms moet je de balans vinden tussen zelfstandigheid en hulp geven en het zoeken van waar ze dat vinden. In dit geval was te zien dat, door iedere keer te hameren op al die fouten, het zelfvertrouwen ook afnam.

Ellen Weeland: Absoluut.

Peter Volkers: Goed om te zien dat een jobcoach daarin kan begeleiden en tot een goed einde kan laten leiden.

Ellen Weeland: Ja, en een echte spil is tussen werkvloer en de leidinggevende.

Peter Volkers: Mooi. In zijn algemeenheid: hoe werk je samen met de werkgevers?

Ellen Weeland: We adviseren de werkgevers over inclusief werkgeverschap, wat er allemaal mogelijk is en tips. Je vertelt ook verhalen van andere werkgevers zodat ze daar weer nieuwe ideeën van krijgen.

Peter Volkers: Je zei net ook al dat je eventuele subsidiemogelijkheden kan bespreken.

Ellen Weeland: Hoe je die aanvragen doet en waar dat je dat doet, wat ervoor ingevuld moet worden en welke regelingen er mogelijk zijn, bijvoorbeeld loonkostensubsidie, de aanvraag van jobcoaching. We kunnen bij verschillende zaken helpen. Verder kunnen we ook werknemers, die ervoor openstaan, trainen. Hoe je kunt omgaan met diversiteit op de werkvloer, dus met de verschillende doelgroepen.

Peter Volkers: Je bedoelt eigenlijk de leidinggevende?

Ellen Weeland: Ja, ik bedoel de leidinggevende inderdaad. Die kunnen we trainen om te kijken hoe ze daar het beste mee om kunnen gaan. We kunnen ook zeker helpen bij het ondersteunen van het inwerken en begeleiden van nieuwe

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

medewerkers. Als je dat op een juiste manier meteen goed aanpakt in het begin, heb je daar het meeste profijt van.

Winnie Mathu: Dat vind ik wel mooi. In die eerste fase ben je een soort van buddy van de medewerker om hem een goede start te kunnen geven?

Ellen Weeland: Absoluut. Ja.

Winnie Mathu: Dat snap ik wel. We zeiden net dat er vaak toch een tijdsdruk is bij bedrijven. Het moet gewoon doorgaan. Misschien dat juist deze mensen iets meer tijd nodig hebben om goed ingewerkt te worden. Zo krijgen ze dan toch een kans om dat proces goed onder de knie te krijgen.

Ellen Weeland: We hebben ook wel vaak kandidaten die het heel spannend vinden om ergens alleen binnen te stappen. We gaan natuurlijk mee naar een sollicitatiegesprek of een arbeidsvoorwaardengesprek, of welk gesprek en welk contact dan ook met de werkgever. Maar als je dan echt moet gaan beginnen, maandagochtend negen uur, dan is het heel erg spannend. Dus als er dan iemand van ons meegaat, voelen ze zich veel sterker en kunnen ze altijd even op iemand terugvallen. En dan bellen ze ook niet af, laat ik het zo zeggen.

Winnie Mathu: O, ja.

Ellen Weeland: Ze zijn er dan ook gewoon.

Winnie Mathu: Je zei net: er zijn best wel eerdere ervaringen met dingen die niet lukken. Kun je meer vertellen over waar de kandidaten zoal mee worstelen?

Ellen Weeland: Vooral de angst om te falen, denk ik. Dat is een van de hoofdproblemen bij de kandidaten. Onvoldoende zelfvertrouwen. Er is vaker al iets negatiefs gebeurd op het gebied van werk. Ze zijn bang. Ik kan het niet. Ik durf het niet. Direct gaat het weer mis, moet ik weer thuis vertellen dat het niet is gelukt. Soms is er ook gebrek aan structuur. Structuur in de zin van: overdag ben ik aan het werk en in de nacht slaap ik. Dat betekent dat je niet in de nacht nog tot vier uur tv moet kijken, gamen of feesten, want dan kun je de volgende ochtend om negen uur niet op je werk zijn. Ook het combineren van werk en privé. Stel dat je een gezin hebt en ervoor moet zorgen dat er eten op tafel staat om zes uur. Maar je moet het ook combineren met werk en je bent pas om half zes thuis. Hoe doe ik dit? Het is wel een dingetje om de juiste structuur bij iemand weg te zetten.

Ellen Weeland: Sommige kandidaten hebben ook moeite met sociale vaardigheden.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Het samenzijn met andere collega's, hoe doe je dat? Ga je een praatje aan met elkaar? Ben je geïnteresseerd in iemand? Als je in iemand interesse toont, krijg je die interesse ook terug. Hoe doe je dat? Is het spannend om met iemand die je niet kent een gesprek aan te gaan? Dat stukje. Maar je merkt ook dat er bij sommige kandidaten een beperkte belastbaarheid is door bijvoorbeeld gezondheidsproblemen. Dus dat iemand moet rusten tussen bepaalde werkzaamheden door. Of dat iemand niet een hele dag de concentratie kan hebben om echt gefocust met werk bezig te zijn. Dat zijn de problemen waar we mee kampen.

Peter Volkers: Ook heel divers natuurlijk.

Ellen Weeland: Jazeker.

Peter Volkers: Als je kijkt naar jobcoaching binnen een werkontwikkelbedrijf zoals MidZuid, zijn er natuurlijk ook nog andere problemen die meespelen, denk ik.

Ellen Weeland: Ja, er is vaak extra ondersteuning nodig op meerdere levensgebieden. Soms zijn er problemen op het gebied van gezondheid, schulden of lopen er dingen niet in de huisvesting.

Peter Volkers: Hoe gaat een jobcoach daarmee om?

Ellen Weeland: Die werkt vaak samen met andere hulpverleners. Je gaat samen een web maken. Zodat iemand wel door kan gaan met zijn leven op het gebied van werk hebben en werk houden. Het is gewoon een ontzettend belangrijk iets voor iemand. Je werkt samen en af en toe doe je zelf ook wel eens even een telefoontje.

Winnie Mathu: Dat vroeg ik me af. Is het niet superlastig om daarin de scheiding te bewaren tussen waar je als matcher of als jobcoach van bent en wat je eigenlijk misschien nog meer zou willen doen?

Ellen Weeland: Ik kan nu nee zeggen, maar...

Peter Volkers: Maar het is ja

Ellen Weeland: Ja, dat is heel lastig.

Peter Volkers: Je voelt je er verantwoordelijk voor.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Winnie Mathu: Zeker als het inderdaad ervoor zorgt dat het werkstukje niet lukt, dat je dan denkt...

Ellen Weeland: Ik help heel eventjes. Soms zijn dat hele kleine dingetjes. Bijvoorbeeld als iemand de Nederlandse taal niet goed beheerst en er moet een afspraak met een dokter komen. Ik weet dan dat andere dingen niet gaan lukken. Dan zal ik eventjes naar de dokter bellen om mee te helpen of duidelijk te maken waar het voor is. Ik ben ook wel eens inderdaad meegegaan naar een afspraak. Of ik bel een maatschappelijk werker even op om te overleggen wat er wat er nodig is of even te verifiëren of het klopt, of hoe kunnen we dit samen aanpakken? Dat doe ik natuurlijk altijd in overleg met een kandidaat. Maar wel dat we de juiste hulp kunnen bieden. Ook dat er niet meerdere mensen met hetzelfde bezig zijn, want dat is zonde van de tijd. Het is af en toe lastig om te denken: ik ben er eigenlijk alleen maar voor werk. Er hangt zoveel mee samen, dat dat lijntje af en toe heel dun is.

Peter Volkers: Daarmee heb je ook een soort gidsfunctie naar andere instanties op dat vlak. Je moet, denk ik, heel breed behoorlijk wat kennis hebben als jobcoach?

Ellen Weeland: Nogal. Ja, zeker, dat klopt.

Peter Volkers: Welke opleiding heb je daarvoor?

Ellen Weeland: Je hebt specifieke jobcoachopleidingen. Maar vaak zie je dat er een opleiding is gevolgd in social work, hrm of psychologie. Er zijn echt wel wat vaardigheden die je moet beheersen om dit goed uit te kunnen voeren. Dat betekent dat je je kunt inleven in een ander. Dat je geduld hebt met mensen. Dat je ook kennis hebt van de wet- en regelgeving, bijvoorbeeld de participatiewet. Dat zijn wel echt belangrijke dingen. Bij MidZuid zijn wij allemaal echt specifiek opgeleid. De jobcoaches zijn gecertificeerd om dit werk te kunnen doen. Er is echt een professionele bekwaamheid voor nodig. Absoluut.

Peter Volkers: Je zal in ieder geval ook de zachte kant zeker goed moet beheersen; empathie, zoals je net al zei.

Ellen Weeland: Zeker. Ja, dat is nog wel het belangrijkste denk ik.

Winnie Mathu: Je begint zo'n traject met een plan. Hoe bepaal je uiteindelijk of het een succes is, of het afgerond kan worden?

Ellen Weeland: Je maakt dat jobcoachplan. Het is belangrijk dat je je doelen op het

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

einde hebt behaald. Maar nog belangrijker is, denk ik, de weg daarnaartoe; hoe je dat hebt gedaan en hoe dat wordt opgepakt. Vooraf is het ook belangrijk dat er passend werk is gevonden voor de kandidaat en dat de kandidaat daar zelf ook in groeit. Dus dat ze steeds zelfstandiger kunnen gaan functioneren. En dat er echt een duurzame match is tussen een werknemer en een werkgever. Dat je ook ziet bij de kandidaat dat hij echt gegroeid is in zijn zelfvertrouwen en zijn eigen welzijn. Dat het gewoon veel beter met iemand gaat. Dat hij ook echt weet: ik kan dit, ik doe mijn taken goed en ik hoor hier gewoon echt in het bedrijf.

Winnie Mathu: Dat het zelfvertrouwen gegroeid is?

Ellen Weeland: Jazeker! Dat zie je ook echt gebeuren. Dat is gewoon heel mooi om te zien. Als je na een tijdje langsgaat om te kijken hoe het is en iemand ziet staan met een grote glimlach die gaat vertellen wat hij precies allemaal doet en wat hij geleerd heeft en wat hij allemaal nog gaat leren, daar word ik heel blij van.

Winnie Mathu: Dat kan ik me voorstellen.

Peter Volkers: Het is eigenlijk een soort natuurlijk proces dat je hebt doorlopen. Dat je ook met een gerust hart aan het eind durft te zeggen: zowel de werkgever als de werknemer zijn blij dat het zo doorgaat, en dat ze het zelfstandig kunnen doen.

Ellen Weeland: Zeker. Dat geeft ook weer ruimte voor een nieuwe medewerker. Als je op een gegeven moment ziet dat het werkt en goed gaat, sta je als bedrijf open voor kandidaten die graag willen, maar die net even dat extra zetje nodig hebben.

Peter Volkers: Ja, precies. Alle werkgevers zoeken natuurlijk gewoon kandidaten. Je weet het: de arbeidsmarkt is een beetje scheef, dus die zijn er niet. Met zo'n aanpak kan je meer mensen voorstellen en kan die werkgever meer werkplekken gevuld krijgen.

Ellen Weeland: Absoluut.

Peter Volkers: MidZuid doet heel veel jobcoachopdrachten voor gemeenten, het UWV, maar ook voor werkgevers. Als ik dit allemaal zo beluister, wanneer kan een werkgever contact opnemen met MidZuid om een jobcoach in te schakelen?

Ellen Weeland: Sowieso hebben we veel contacten met werkgevers en bespreken we dit soort stukken zeker met ze. Maar als er werkgevers zijn die merken dat er werknemers binnen het bedrijf zijn die een extra begeleidingsbehoefte hebben waar ze zelf geen tijd voor hebben om dit in te vullen, is het een win-winsituatie voor de

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

werkgever en voor de werknemer. Laat ze contact met ons opnemen, zodat we kunnen kijken waar we kunnen helpen.

Winnie Mathu: Er zijn tegenwoordig best veel mensen die er door een burn-out even uitliggen. Ik kan me voorstellen, als je daarvan terugkomt, dat het een moment zou kunnen zijn waarop een jobcoach iets kan betekenen?

Ellen Weeland: Zeker. Absoluut. Dan kun je samen gaan kijken: hoe gaan we ervoor zorgen dat je weer vol zelfvertrouwen hier zit? Hoe we dit rustig aan kunnen opbouwen zodat je niet meer in de situatie belandt als waar je eerder in beland bent? Zodra dat voor de werknemer helemaal duidelijk is, dan lukt dat ook. Zeker. Dat is ook een goed voorbeeld.

Peter Volkers: Een goede tip. Hierbij de oproep aan werkgevers om MidZuid te benaderen om gebruik te kunnen maken van onze ervaren jobcoaches en matchers in het belang van duurzaam werk voor de kandidaat en de werkgever. Dit is een heel mooi verhaal. We zijn naar Raamsdonksveer getogen om eens te horen wat een werkgever ervan vindt. Winnie, jij bent op pad geweest. Ik stel voor dat we eens even gaan luisteren.

Winnie Mathu: Gaan we doen.

Voice-over: Dit is de podcast van MidZuid.

Winnie Mathu: Christian, leuk dat we hier mochten komen. Kun je iets over jezelf vertellen en over het bedrijf waar je voor werkt?

Christian van de Wouw: Ik werk sinds vijf jaar voor Packman. Ik ben vijf jaar geleden in mijn eentje begonnen in Rijen in een klein pandje. Packman is een onderdeel van de Printman Group. Printman is een bedrijf in Breda, dat van alles doet op media-uitingen. Voornamelijk inkoop en verkoop. We produceren zelf niks. Vijf jaar geleden is de vraag gekomen om een stukje handling en logistiek op te zetten voor de Printman Group. Dat heb ik toen op me genomen, in eerste instantie vanuit Rijen. Anderhalf jaar later zijn we verhuisd naar de Elftweg in Raamsdonksveer en van daaruit zijn we gaan groeien. We werken voor heel veel grote klanten. We doen heel veel werk, onder andere voor De Mandemakers Groep. We doen een stukje logistiek, opslag en verzendingen via portals wat allemaal binnen geschoten wordt en wat verzonden wordt.

Christian van de Wouw: Daarnaast doen we een stukje handling. Dat zijn de POS-materialen, zoals wij dat noemen, point of sale. Wij stellen hier pakketten samen van

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

posters, flyers en allerlei uitingen van winkels, binnen de formules van allerlei bedrijven en we verzenden dat.

Winnie Mathu: Het wordt ergens anders gedrukt en jullie zorgen ervoor dat het uiteindelijk in de winkels terechtkomt?

Christian van de Wouw: Mijn collega's in Breda maken de orders klaar, die bestellen de materialen. De materialen worden hier geleverd. We weken hier nu met een ploeg van een man of vijftien waarbij we het logistiek en de handling samen verwerken.

Winnie Mathu: Ik kwam hier net binnen en jij vertelde dat dit een nieuw pand is. Het is een enorm pand. Jullie groeien enorm snel, zie je. Dus het gaat goed met Packman?

Christian van de Wouw: Ja, we groeien door. Hoe groei je? Doordat mijn collega's de markt goed kennen, maar ook doordat we een stukje kwaliteit bieden en een breed scala leveren aan de klant. We ontzorgen de klant, zoals wij dat noemen. De klant hoeft alleen de spullen te bestellen en niet zelf bij de winkels te brengen. Wij zorgen dat het complete plaatje klopt. Dus als een winkel briefpapier bestelt, bestelt die dat via de portal. De portal zit gekoppeld aan ons voorraadsysteem. Dat komt binnen en wordt dagelijks verwerkt en verzonden. Wij proberen het zo snel mogelijk de deur uit te hebben.

Winnie Mathu: Jullie zijn een sociale werkgever mag ik wel zeggen. Kun je daar iets over vertellen?

Christian van de Wouw: Wij vinden het belangrijk om ook mensen die een beetje afstand hebben tot de arbeidsmarkt of moeilijk op de arbeidsmarkt komen, te helpen om in de trajecten mee te kunnen lopen. Persoonlijk vind ik het heel erg leuk en prettig om mensen te zien groeien en hun doel te kunnen bereiken. We zijn daar twee, drie jaar geleden vanaf de Elftweg mee begonnen. En dat gaat prima. Nogmaals, ik vind het een uitdaging om mensen te zien groeien en daarin te begeleiden.

Winnie Mathu: Praktisch betekent dat, dat je twee mensen hebt die via het WSP bij jullie aan de slag gegaan zijn.

Christian van de Wouw: We hebben vier mensen hier lopen via de trajecten, waarvan twee mensen echt uit een wat moeilijker traject kwamen. Die mensen zijn sinds een jaar hier bij ons. Het gaat boven verwachting. Het gaat gewoon prima. Dus die hebben beiden een contract bij ons gekregen en zijn nog bij ons werkzaam.

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Winnie Mathu: We zijn hier om het te hebben over de jobcoach, want die heeft daarin ook een rol gespeeld bij jullie?

Christian van de Wouw: Voor die twee personen heeft Barbara daarin een grote rol gespeeld. Vooral in een stukje begeleiding van hoe zij hun werksituatie ervaren hier. In persoonlijke gesprekken heeft zij dat opgepakt en de mensen daarin begeleid; gekeken waar knelpunten zitten en waar je tegenaan loopt. In samenspraak met mij en mijn collega en ook met de medewerker en Barbara hebben we gekeken: hoe kunnen we geleidelijk aan stapjes vooruit maken en hoe kunnen we zorgen dat ze in een prettige werkomgeving zitten.

Winnie Mathu: Kun je iets vertellen over waar deze collega's tegenaan lopen of waarin de jobcoach heel praktisch helpt?

Christian van de Wouw: Het begint met de structuur. Wij beginnen 's morgens om acht uur. Dan is de vraag heel simpel: om acht uur ben je er en niet om tien over acht. Je bent er om acht uur. Dat is punt één en de eerste uitdaging waar je mee te maken hebt. Als de structuur er is, ga je, afhankelijk van de situatie van de persoon zelf, kijken: wat voor werkzaamheden liggen hem? Wat vindt hij leuk en waar krijgt hij energie van? Wat lukt niet? Dat kan natuurlijk ook, mensen kunnen tegen problemen aanlopen. Dan kijk je hoe je dat in de organisatie in kunt passen en hoe je mensen kunt helpen om met plezier hun werk te kunnen doen. Dat is in samenspraak met Barbara en met de medewerker. Dat hebben we goed opgepakt afgelopen jaar.

Winnie Mathu: Je zou zelf ook in gesprek kunnen gaan met die personen. Waarin helpt Barbara dan?

Christian van de Wouw: Meer in het persoonlijke stukjes. Er zijn soms drempels. Ze durven dingen niet of niet direct te zeggen, omdat ze persoonlijk wat zaken hebben. Daar is Barbara de vertrouwenspersoon in om even dat stukje apart te pakken. Dat merkte ik bijvoorbeeld bij een medewerker die wat gesloten was en moeilijk aan kon geven waar die tegenaan liep. Uiteindelijk hoor je een beetje in de persoonlijke situatie wat er mis gaat of waar de knelpunten zitten en dan kunnen we daar rekening mee houden. Als mensen persoonlijk wat bagage hebben van wat ze mee hebben gemaakt, kunnen wij daar rekening mee houden. We kunnen helpen om de mensen in het traject te houden, dus wel in hun werkritme te houden, maar een keer te kunnen zeggen: het is even moeilijk, prima, we houden er even rekening mee.

Christian van de Wouw: De mensen weten dat ook. En geleidelijk aan gaan we weer een stapje verder. Het is soms twee stapjes vooruit, één stapje terug. Zo ga je geleidelijk aan vooruit. Barbara is de vertrouwenspersoon voor de mensen om te kijken: hoe ervaren ze hun werk hier en hoe staan ze erin?

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

Winnie Mathu: Kun je iets vertellen over de veranderingen die je hebt gezien?

Christian van de Wouw: Met betrekking tot de mensen?

Winnie Mathu: Ja.

Christian van de Wouw: Dat stukje zelfvertrouwen, dat vind ik heel belangrijk. Een jongen die hier loopt, had best wel veel problemen, een moeilijke periode achter de rug. Hij was wat gesloten, wat meer op de achtergrond. Hij heeft zich enorm ontwikkeld. Nu, in het jaar dat hij hier geweest is, zie ik op gegeven moment dat hij het mondje meer begint te roeren en mee gaat doen; toch meer in het team mee gaat draaien. Dat is het belangrijkste. We zijn een klein team. Mensen moeten daar wel in mee kunnen draaien. Je bent van elkaar afhankelijk.

Christian van de Wouw: Dat heb ik bij beide personen zien gebeuren. Je ziet stapsgewijs dat ze meer werk op gaan pakken, dat ze gaan vragen naar werk en dat ze aan de hand van een soort buddy die ze beneden krijgen, groeien in hun werkzaamheden, maar ook persoonlijk groeien. Je ziet dat ze hetgeen ze mee hebben gemaakt toch achter zich kunnen laten. Dat ze weer naar de toekomst kunnen kijken. Dat vind ik wel het grote pluspunt. Dat zie ik gebeuren bij beiden.

Winnie Mathu: Mooi.

Christian van de Wouw: Zeker. Ik moet eerlijk zeggen, ik vind het heel leuk. Het is ook een stukje voldoening om mensen weer op de rails te krijgen. Mooi, dat wij daar een bijdrage aan kunnen leveren. Voor ons zijn het prima medewerkers en dat is het belangrijkste van allemaal natuurlijk.

Winnie Mathu: Zeker in deze tijd.

Christian van de Wouw: Zeker. De markt is heel dun. Dus wij kijken ook naar deze stromen om dat gewoon goed in te kunnen passen. Op dit moment zijn we weer in gesprek met Claudia om eventueel mensen op te pakken. Om toch de groei weer bij te kunnen benen.

Winnie Mathu: Zou je het andere bedrijven ook aanraden?

Christian van de Wouw: Ja, zeker wel. Maar je moet er wel de tijd voor nemen. Je moet er bewust van zijn dat je daar tijd in moet steken. Je kunt de mensen niet op de

KWETSBAAR - MIDZUID AFL. 17 PROC MIXDOWN.mp3

vloer zetten en zeggen: draai maar mee en we kijken wel waar het uitkomt. Dat werkt niet. Je moet er echt wel wat persoonlijke aandacht aan geven. Daar moet het bedrijf achter staan.

Winnie Mathu: Het gaat om een commitment, dat je er echt voor gaat?

Christian van de Wouw: Absoluut. Zo sta ik er ook in. Het zijn mensen die gewoon aandacht nodig hebben en daar moet je in mee.

Winnie Mathu: Dank je wel dat we even langs mocht komen. Goed verhaal. Dank je wel.

Christian van de Wouw: Oké, prima.

Voice-over: Dit is de podcast van MidZuid.

Peter Volkers: Dat was een hele mooie ervaring. Ook leuk om van de kant van de werkgever eens te horen hoe dit zich ontwikkelt; hoe de jobcoach een belangrijke spil is tussen zowel de werkgever en de werknemer en wat wij als MidZuid daarin kunnen betekenen. Ik denk dat wij richting afronding gaan, Winnie.

Winnie Mathu: Dat denk ik ook.

Peter Volkers: Ellen, dank je wel voor dit gesprek. Ik vind dat jij fantastisch in staat bent geweest om weer te geven wat onder andere een jobcoach doet, wat de verschillen zijn tussen een jobcoach en een matcher en wat wij kunnen betekenen voor werkgevers. Nogmaals mijn hartelijke dank. Voor de luisteraars zou ik zeggen: tot de volgende uitzending van Kwetsbaar!

Voice-over: Bedankt voor het luisteren. Wil je reageren? Laat dan vooral een berichtje achter op onze socials. Abonneer je op onze podcast en deel deze vooral met andere geïnteresseerden. Tot de volgende aflevering van Kwetsbaar!