



Onderzoek Jobcoaching in kaart, januari 2024

Inleiding

Met ingang van 1 juli 2023 zijn de maatregelen uit het 'Breed Offensief' (BO) van toepassing. Het BO is een wettelijke aanvulling op de Participatiewet met beleidsmaatregelen en initiatieven om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te vergroten en hen meer kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Onderdeel hiervan is de uitbreiding van mogelijkheden van ondersteuning op maat aan werknemers, om hen te helpen bij het vinden en behouden van werk. Jobcoaching is een belangrijke vorm van ondersteuning voor werknemers met een arbeidsbeperking.

Behoefte aan onderzoek

In juni 2023 heeft de Rotterdamse gemeenteraad een motie ingediend met de vraag om onderzoek te doen naar de resultaten jobcoaching, de ervaringen van betrokken werknemers, mogelijke knel- en verbeterpunten, succesvolle praktijkvoorbeelden en innovatieve benaderingen. De raad verzoekt ook om aanbevelingen om de inzet van jobcoaching te optimaliseren en de arbeidsparticipatie van de doelgroep te vergroten.

Vanuit gemeentelijk beleid en uitvoering is er ook interesse in onderzoek naar jobcoaching. Er is behoefte aan meer inzicht in variatie van toepassingen van jobcoaching in de praktijk, de ervaringen met de jobcoaching en de resultaten (leidt het tot duurzame arbeidsparticipatie en/of persoonlijke ontwikkeling, is er uitval?). Bovendien wordt met de toename van het aantal werkzoekenden met loonkostensubsidie een toename van de inzet van jobcoaching verwacht.

Doelgroep van jobcoaching

Dit onderzoek richt zich op de jobcoaching voor de groep werknemers met een arbeidsbeperking.¹ Deze doelgroep is divers van samenstelling, in termen van de aard en ernst van de beperking, maar ook in termen van arbeidsvermogen en de behoefte aan meer of minder begeleiding.

In Rotterdam gebruiken drie typen werknemers met een arbeidsbeperking jobcoaching:

- werknemers met de indicatie 'Nieuw Beschut'
- werknemers met een gemeentelijke Garantiebaan

¹ De jobcoaching voor de bredere groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, ingezet via de afdeling Instrumentenhuis, blijft buiten beschouwing.



- werknemers met een externe Garantiebaan.

De eerste twee groepen zijn in dienst van het gemeentelijk sociaal ontwikkelbedrijf (Rotterdam Inclusief). De laatste groep is in dienst bij een reguliere werkgever en wordt ondersteund vanuit het Werkgeversservicepunt Rijnmond. In totaal gaat het om zo'n 1300 werknemers in 2023. De derde groep is de grootste groep (60%).

De mogelijkheden en uitvoeringspraktijk van de jobcoaching verschilt bij de drie groepen.

Opdracht tot onderzoek

N.a.v. de motie heeft cluster Werk & Inkomen de afdeling Onderzoek & Business Intelligence (OBI) gevraagd om een onderzoek naar de inzet van jobcoaching uit te voeren. Ambtelijk opdrachtgever van het onderzoek is Leontine Hoekman, afdelingsmanager Rotterdam Inclusief. Aanspreekpunt binnen de gemeente met betrekking tot het onderzoek is Annemijn Cazander (C&O).

Doelen van het onderzoek

De doelen van het onderzoek zijn:

- Het verkrijgen van inzicht in de resultaten van en de ervaringen met de inzet van jobcoaching voor mensen met een arbeidsbeperking in Rotterdam;
- Advisering over de mogelijkheden om de inzet van het instrument jobcoaching te optimaliseren.

Onderzoeksvragen

Het onderzoek bestaat uit twee gedeelten: een verkennende fase (september - december 2023) en een uitvoerende fase (januari tot november 2024). Per fase zijn er onderzoeksvragen geformuleerd.

De centrale vraagstelling van dit onderzoek is:

Wat zijn de praktijken van jobcoaching die ten behoeve van verschillende categorieën werknemers met een arbeidsbeperking in

Rotterdam worden ingezet? Wat zijn de resultaten van deze praktijken? Wat zijn de ervaringen met de jobcoaching en de succes- en risico-factoren volgens belanghebbenden: werknemers, jobcoaches en werkgevers? Welke mogelijkheden zijn er om de jobcoaching voor deze doelgroep verder te ontwikkelen?

Deze vraagstelling is uitgesplitst in de volgende deelvragen:

Verkennde fase

1. Wat is er in de wetenschappelijke literatuur bekend over de inzet van jobcoaching voor mensen met een arbeidsbeperking?
2. Welke vormen van jobcoaching worden ingezet in Rotterdam en hoe is het georganiseerd?

Uitvoerende fase

3. Hoeveel Rotterdammers met een arbeidsbeperking maken er gebruik van jobcoaching (naar vorm, doelgroep, duur en intensiteit)? En met welk resultaat?
4. Wat zijn de ervaringen van de jobcoaches, werknemers en werkgevers met de huidige praktijk van jobcoaching? Wat zijn in hun ervaring werkzame ingrediënten van de jobcoaching en welke belemmeringen ervaren zij?
5. Op welke wijze kan de gemeente Rotterdam de inzet van jobcoaching optimaliseren om de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen?

Onderzoeksmethoden

Het onderzoeksteam gebruikt verschillende methoden om de onderzoeksvragen te beantwoorden:

- Bestudering van onderzoeksliteratuur
- Analyse van registratiedata
- 25-30 individuele interviews met werknemers met een arbeidsbeperking die jobcoaching hebben (gehad)
- Een enquête onder jobcoaches
- Drie focusgroepen met jobcoaches
- Een focusgroep met werkgevers



Planning

Het onderzoek loopt van september 2023 tot november 2024. De verkennende fase is inmiddels afgerond. Naar verwachting zal de eindrapportage in december 2024 beschikbaar zijn.

Begeleidingscommissie

Voor draagvlak en ondersteuning van het onderzoek wordt een begeleidingscommissie opgezet met de opdrachtgever, vertegenwoordigers uit gemeentelijk beleid en uitvoering, werknemers en jobcoaches.



Auteur

[Auteurs], Onderzoek en Business Intelligence Gemeente Rotterdam

Datum

23-1-2024

Meer informatie

Deze feitenkaart is te vinden op Onderzoek010.nl.

Vragen over deze feitenkaart mailt u naar [\[Email\]](#).



Gemeente
Rotterdam