

BIJLAGEN

Bijlage A: Resultaten onderzoek

1. Inleiding

In deze bijlage leest u de resultaten uit het onderzoek naar de geharmoniseerde jobcoachregeling in Holland Rijnland.

Jobcoaching is een belangrijk instrument bij het plaatsen en ondersteunen van mensen op de werkvloer. In 2016 zijn afspraken gemaakt om jobcoaching op een uniforme manier toe te passen binnen de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Dit hield in dat alle gemeenten dezelfde voorwaarden toepassen (zie bijlage B). Het doel hiervan was dat werkgevers niet bij elke gemeente moeten nagaan welke voorwaarden en regelingen van toepassing zijn.

In het PHO Maatschappij van 12-10-2016 is besloten dat de geharmoniseerde jobcoachregeling 1½ jaar na invoering geëvalueerd moet worden. Naar aanleiding van deze afspraak is een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen. Medio oktober/november jl. zijn digitale vragenlijsten (zie bijlage C) verzonden naar 3 groepen die met de regeling te maken hebben:

- Gemeenten in Holland Rijnland die beleid maken op gebied van jobcoaching (doelgroep 'beleid')
- Uitvoerende organisaties die jobcoaching aanbieden in Holland Rijnland gemeentelijke diensten en erkende jobcoachorganisaties (doelgroep: uitvoering)
- Werkgevers die gebruik maken van de gemeentelijke jobcoachregeling in Holland Rijnland (doelgroep: werkgevers)

De vragenlijsten zijn digitaal verstuurd via het programma 'Survalyzer' van de gemeente Leiden. De resultaten uit de vragenlijsten geven een beeld van de ervaringen van verschillende doelgroepen met de uitvoering van jobcoachregeling. Gezien de relatief kleine populatie van de doelgroep kunnen geen significante onderzoekresultaten worden gegeven. De resultaten bieden echter wel voldoende basis om een beeld te vormen en de regeling te evalueren.

In het eerste deel leest u de onderzoekresultaten. Daarna gaan we in op de conclusies uit het onderzoek en adviseren we over het vervolg van de jobcoachregeling Holland Rijnland.

2. Onderzoek jobcoachregeling Holland Rijnland

Er zijn drie verschillende vragenlijsten opgesteld voor 3 doelgroepen:

- Gemeenten in Holland Rijnland die beleid maken op gebied van jobcoaching
- Uitvoerende organisaties die jobcoaching aanbieden in Holland Rijnland (gemeentelijke diensten en erkende jobcoachorganisaties)

- Werkgevers die gebruik maken van de gemeentelijke jobcoachregeling in Holland Rijnland

De resultaten uit de vragenlijst worden hieronder nader toegelicht.

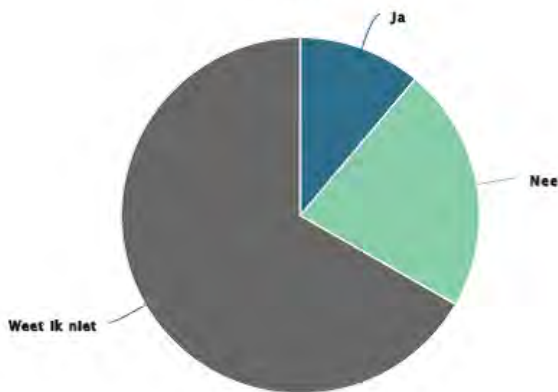
2.1. Resultaten vragenlijst: 'Beleid'

De vragenlijst 'beleid' is door 9 vertegenwoordigers van gemeenten ingevuld (8 van de 14 gemeenten in Holland Rijnland; Katwijk heeft 2x ingevuld). Hierna te noemen: respondenten. Hieronder volgt een samenvatting van de bevindingen.

Bevindingen jobcoachregeling:

- Alle respondenten geven aan op de hoogte te zijn dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland.
- De meeste respondenten (62%) weten niet of de jobcoachregeling op dezelfde wijze wordt ingezet. Eentje denkt van wel (11%), twee geven aan van niet (22%).

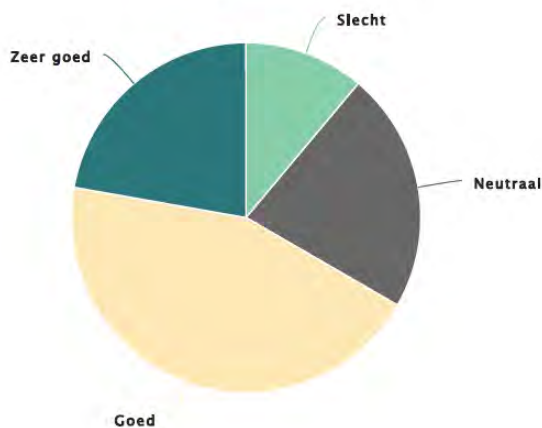
Alle gevallen



Waarde	Alle gevallen
Totaal	9 (n=9)
Ja	11% (1)
Nee	22% (2)
Weet ik niet	67% (6)

- De meerderheid is van mening dat het positief is dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd (66%), waarvan 44% het goed en 22% het zelfs zeer goed vindt. De overige respondenten staan hier neutraal tegenover (22%) en 1 respondent vindt het slecht (11%).

Alle gevallen

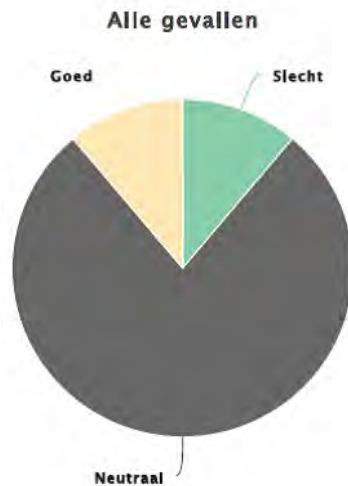


Waarde	Alle gevallen
Totaal	9 (n=9)
Zeer slecht	0
Slecht	11% (1)
Neutraal	22% (2)
Goed	44% (4)
Zeer goed	22% (2)

Hieronder staat waarom zij het wel of niet goed vinden dat de regeling is geharmoniseerd.

Waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?	
Respondent	Antwoord
# 1 (zeer goed)	<i>Goed, omdat daarmee eenduidigheid qua regels en tarieven geldt voor werkgevers die werknemers uit verschillende gemeentes in dienst hebben</i>
# 2 (slecht)	<i>In mijn optiek is jobcoaching maatwerk en dient per kandidaat te worden afgestemd hoeveel coaching en hoelang coaching noodzakelijk is. Wel goed als er gekozen kan worden uit bepaalde cohorten.</i>
# 3 (neutraal)	<i>Neutraal, ik heb geen ervaring met de voorgaande situatie; dat er nog geen geharmoniseerde regeling was</i>
# 4 (goed)	<i>Vanuit werkgeversperspectief is het begrijpelijk dat het erg wenselijk is om eenduidigheid en overzicht te creëren in de instrumenten en voorziening rondom onze doelgroepen. Helaas is voor jobcoaching binnen gemeentes relatief erg weinig budget beschikbaar, als je het vergelijkt met wat gebruikelijk is vanuit UWV en wat de doelgroep nodig heeft. Leiden is nog relatief groot, maar ook hier is budget beperkt. Omdat de grotere gemeentes weer wat meer ruimte hebben om af te wijken naar boven dan de kleine gemeentes, vrees ik dat er in de praktijk nog steeds maar beperkt sprake is van uniformiteit.</i>
# 5 (goed)	<i>De arbeidsmarkt trekt zich niets aan van gemeentegrenzen. Het is voor een werknemer van belang dat het niet uitmaakt in welke gemeente je woont: de inzet en voorwaarden blijven gelijk (dus geen verschillen afhankelijk van het feit of je aan de ene of andere kant van de brug woonachtig bent). Voor een werkgever is van belang dat hij niet wordt geconfronteerd met telkens afwijkende regelingen en voorwaarden.</i>
# 6 (goed)	<i>Het is prettig dat voor alle werkgevers in de regio dezelfde voorwaarden gelden</i>
# 7 (goed)	<i>Een werkgever neemt personeel aan uit verschillende gemeenten in de regio. Het is voor de werkgever prettig als bijv. iemand uit Nieuwkoop dezelfde regeling geldt als voor iemand uit Leiden of Kaag en Braassem, schept duidelijkheid. Bovendien ontstaat er ook voor werkgevers geen 'voorkeur' gemeente.</i>
# 8 (zeer goed)	<i>Het streven is om zo veel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Voor realisatie van die doelstelling is het van belang dat werkgevers gestimuleerd worden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Een eenduidig instrumentarium is een belangrijke randvoorwaarde om dit te realiseren.</i>
# 9 (neutraal)	<i>Een basis afspraak is prima. er is echter ook ruimte nodig voor maatwerk. naar mijn idee zou een kader beter werken vanuit gedeelde uitgangspunten dan een geharmoniseerde regeling.</i>

- Veruit de meeste respondenten (78%) staan 'neutraal' tegenover de voorwaarden zoals deze worden gehanteerd in de huidige jobcoachregeling. Slechts een enkele vindt de voorwaarden goed (11%) en slecht (11%).



Waarde	Alle gevallen
Totaal	3 (n=9)
Zeer slecht	0
Slecht	11% (1)
Neutraal	78% (7)
Goed	11% (1)
Zeer goed	0

Hieronder staat waarom zij wel/niet tevreden zijn over de voorwaarden van de huidige jobcoachregeling.

Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?	
Respondent	Antwoord
# 1 (neutraal)	<i>Enerzijds zou er langer jobcoaching gegeven moeten kunnen worden (een beperking verdwijnt niet na een jaar jobcoaching), anderzijds zou er meer grip op jobcoach organisaties moeten zijn.</i>
# 2 (slecht)	<i>te kort, te uitgedaald.</i>
# 3 (neutraal)	<i>De vormgeving van de kaders is gestuurd nav financieel ruimte niet vanuit wat de doelgroep nodig heeft en wat goed is om duurzame uitstroom te bevorderen</i>
# 4 (goed)	<i>De regeling is duidelijk geformuleerd terwijl er toch mogelijkheden zijn voor maatwerk</i>
# 5 (neutraal)	<i>De huidige regeling is beperkter dan voorheen. Bezien zou moeten worden waar de knelpunten liggen om dan vervolgens na te gaan of verbetering/aanpassing is te realiseren.</i>
# 6 (neutraal)	<i>Neem als uitgangspunt dat het een kader is in plaats van voorwaarden. Als arbeidsmarktregio kan ik me wel voorstellen dat we bij grote werkgevers dezelfde kaders hanteren. Dat lijkt me voor de werkgever ook eenduidig. Echter de inzet van jobcoaching is geënt op de mogelijkheden van de kandidaat en dat blijft maatwerk.</i>

*3 respondenten hebben de vraag niet ingevuld (N=9)

- De respondenten dragen de volgende punten aan voor verbetering van de jobcoachregeling.

Wat zijn volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?	
Respondent	Antwoord
# 1	<i>Er zou langer jobcoaching gegeven moeten kunnen worden.</i>
# 2	<i>Zie mijn eerdere antwoord. Verder zou ik de jobcoach meer inzetten om een passende baan te vinden voor de kandidaat. Coach kent kandidaat (of maakt hier uitvoerig mee kennis) en kan daarna beter bepalen welke functie het best past bij de kwaliteiten van de kandidaat. Geeft betere verhouding in belasting en belastbaarheid en meer kans op duurzaamheid.</i>

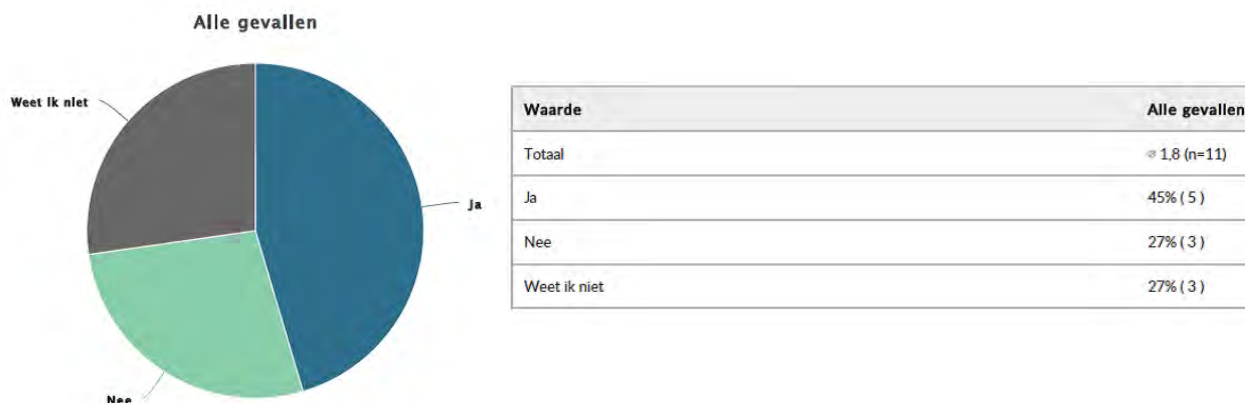
# 3	<i>Als je echt wilt uniformeren moet je het denk ik budgettair anders inrichten(bijvoorbeeld inleg naar rato in 1 pot en die pot wat groter maken dan ie nu is, en dan regionaal aanvragen en toekennen), ik denk alleen dat de subregio's daar nog niet aan toe zijn cq voor openstaan.</i>
# 4	<i>Dat helder wordt wie de noodzaak en duur van de jobcoaching bepaalt. Het zou fijn zijn als het UWV hierover een uitspraak doet wanneer zij de loonwaardebepaling doen</i>
# 5	<i>Voor de begeleiding is gekozen voor de methodiek van het UWV volgens het begeleidingsregime 'licht' voor een periode van een jaar. Denk dat dit per persoon bepaald moet worden... Uitvoering mi beter zicht hebben op evt. verbeterpunten.</i>
# 6	<i>Als een jobcoaching voor een langere periode nodig is, bezien of een soberder traject (minder intensief of begeleiding op afroep) mogelijk is.</i>
# 7	<i>ga uit van gedeelde uitgangspunten en stel een kader op ipv strikte voorwaarden.</i>

2.1. Resultaten vragenlijst 'Uitvoering'

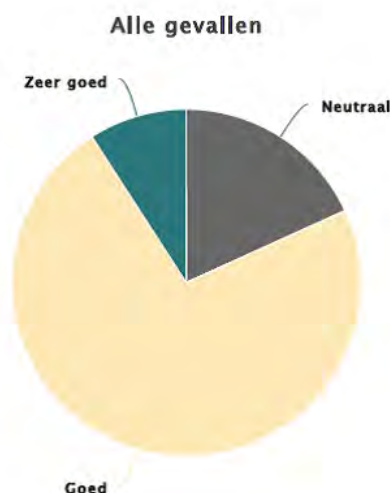
De vragenlijst 'uitvoering' is verzonden naar organisaties die jobcoaching aanbieden in Holland Rijnland: gemeentelijke diensten én erkende jobcoachorganisaties. In totaal hebben 11 vertegenwoordigers de vragenlijst ingevuld: 3 van DZB, 2 van de MareGroep en 6 van andere organisaties (erkende jobcoachorganisaties). Hierna te noemen: respondenten. De meeste organisaties zijn actief in de Leidse regio. De meeste organisaties (82%) hebben 1 tot 5 jobcoaches in dienst.

Bevindingen jobcoachregeling:

- Veruit de meeste organisaties (82%) zijn bekend met het feit dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd in Holland Rijnland.
- Een kleine meerderheid (45%) heeft het idee dat de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden wordt ingezet; 3 respondenten denken van niet (27%) en 3 weten het niet (27%).



- De ruime meerderheid (82%) vindt het positief dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd waarvan 73% het goed vindt en 1 respondent het zeer goed vindt (9%) en 2 respondenten 'neutraal' hebben geantwoord. Er zijn geen respondenten die het slecht vinden.



Waarde	Alle gevallen
Totaal	3,9 (n=11)
Zeer slecht	0
Slecht	0
Neutraal	18% (2)
Goed	73% (8)
Zeer goed	9% (1)

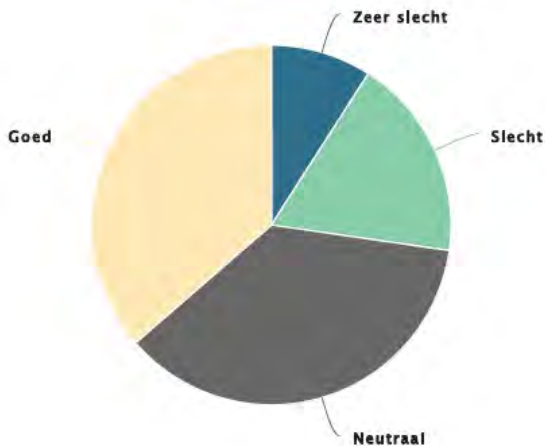
Hieronder staat waarom zij het wel of niet goed vinden dat de regeling is geharmoniseerd.

Vraag: waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?	
Respondent	Antwoord
# 1 (goed)	<i>Afstemming van regelingen en afspraken die hierdoor geclusterd zijn. Het is ook prettig voor werkgevers klantmanagers en ook voor Job Coaches welke afspraken er voor deze regio zijn. Soms heb je een match gemaakt met een bedrijf en dan blijkt dat klant uit andere regio komt. Dat die gemeente weer andere regelingen treft.</i>
# 2 (neutraal)	<i>Naar mijn mening is de hoogte van een jobscoachtraject maatwerk.</i>
# 3 (neutraal)	<i>Ik vind dat het Service Punt Werk een extra laag is tussen werkgever, werknemer en jobcoach. Dit geeft niet meer duidelijkheid of een betere communicatie.</i>
# 4 (goed)	<i>Het is fijn dat er 1 regeling is. Het uitzoeken van de regelingen per gemeente is veel werk. Ik merk wel dat de gemeentes zelf niet altijd goed op de hoogte zijn en verschillende formulieren gebruiken voor bv de aanvraag en de evaluatie.</i>
# 5 (goed)	<i>Gehele regio hanteert dezelfde afspraken</i>
# 6 (goed)	<i>Het is belangrijk dat er duidelijkheid is voor zowel de werkgevers, cliënten en jobcoachorganisaties. Dit voorkomt misverstanden en verkeerde verwachtingen.</i>
# 7 (goed)	<i>Duidelijke richtlijnen zijn fijn</i>
# 8 (goed)	<i>Het is goed dat voor een regio dezelfde regels gelden zodat een ieder weet waar ze aan toe zijn.</i>
# 9 (zeer goed)	<i>eenduidigheid voor alle gemeentes, werkgevers en werknemers</i>
#10 (goed)	<i>Ik vind het belangrijk dat gemeentes dezelfde regels hanteren en daarmee elkaar ook scherp houden (niet iedere gemeente hoeft voor zichzelf het 'wiel uit te vinden'). Daarnaast is het voor cliënten duidelijk en eerlijk.</i>

*1 respondent heeft niets ingevuld (N=11).

- De meerderheid (36%) vindt het goed of staat neutraal (36%) tegenover de voorwaarden in de huidige jobcoachregeling. De overige respondenten zit op de lijn: slecht (18%) tot zeer slecht (9%).

Alle gevallen



Waarde	Alle gevallen
Totaal	3 (n=11)
Zeer slecht	9% (1)
Slecht	18% (2)
Neutraal	36% (4)
Goed	36% (4)
Zeer goed	0

Hieronder staat waarom zij wel/niet tevreden zijn over de voorwaarden van de huidige jobcoachregeling.

Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?	
Respondent	Antwoord
# 1 (goed)	<p><i>Eis dat iedere Job Coach die vanuit Erkende Job Coach organisatie werkt is opgeleid als Job Coach. Tot op heden hoeven er maar 2 opgeleiden te zijn voor Erkenning UWV. Overige medewerkers die bij de Job Coach organisatie werken worden niet getoetst. Zeker in kader van professionalisering Job Coach en uitroeien van beschermen van uitvoerders Job Coaches die zonder enige kwalificatie vanuit een Erkende Job Coach Organisatie werken.</i></p> <p><i>Erkenning kan bij NOLOC en bij NVS verkregen worden mist je voldoet aan eisen. Het wordt hoog tijd dat gemeentes en UWV Job Coaches zzp of werkend vooral in Erkende Job Coach organisaties doorlichten. In de zorg moeten alle zorgverleners een BIG registratie hebben willen ze hun beroep kunnen uitoefenen.</i></p> <p><i>De opdrachtgevers geld verstrekkers Gemeentes en UWV moeten beginnen met stellen van eisen. De NOLOC en NVS screening is voldoende om te weten dat er vanuit professionaliteit en beroepshouding gewerkt wordt zij borgen dat in aanvraag Erkenning Beroeps register. Daarin moet gemeente eisen opstellen dat iedere Job Coach daaraan moet voldoen.</i></p> <p><i>We hebben met kwetsbare mensen te maken die door opgeleiden professionals gecoacht dienen te worden door Supported Employment Methode die Noloc en NVS als o.a. als eis stelt bij Erkenning.</i></p>
# 2 (zeer slecht)	<p><i>niet alle kandidaten kunnen met een gemiddelde van 1,44 uur per week gecoacht worden. Hierdoor word er vaak gekozen voor een UWV kandidaat</i></p>
# 3	<p><i>Mensen die in het doelgroep register staan hebben langer dan 1</i></p>

(slecht)	<i>jaar begeleiding nodig van een jobcoach. Uren moeten en kunnen beter verspreid worden voor een langere periode dan 1 jaar. Deze doelgroep heeft altijd iemand nodig waar hij/zij op kan terugvallen. Er hoeft maar iets te gebeuren privé of werk gerelateerd en het kan invloed hebben op het werk. Dat contact met een jobcoach is belangrijk al is het op den duur nog meer 1 uur in de 3 á 4 maanden.</i>
# 4 (neutraal)	<i>Tevreden over de duidelijkheid van uren en tarief. Ontevreden over hoe de medewerkers van gemeentes geïnformeerd zijn en zelf vaak niet weten hoe ze het aan moeten pakken met externe partners.</i>
# 5 (goed)	<i>Vraag en aanbod zijn redelijk op elkaar afgestemd.</i>
# 6 (neutraal)	<i>Ik vind dat het maximaal inzetten van jobcoaching van een jaar veel te kort is. Mijn advies zou zijn om hier een langere periode van te maken zodat er voldoende begeleiding kan zijn ook om de duurzaamheid van de plaatsing te vergroten.</i>
# 7 (neutraal)	<i>De periode van 12 maanden die in principe staat voor de jobcoach begeleiding van een kandidaat vind ik te kort.</i>
# 8 (neutraal)	<i>Het feit dat voor de regio dezelfde regels gelden vind ik een goede zaak. De inzetbare uren en de duur vind ik echter niet helemaal passend. Als iemand ergens full time werkt mag je maar uit gaan van een werkweek van max 24 uur. Daarnaast mag jobcoaching in principe voor max 1 jaar worden ingezet. Ik vind dit vaak niet voldoende.</i>
# 9 (slecht)	<i>De tijdelijke jobcoaching dit is niet voor iedereen gunstig. wij zijn niet op de hoogte van een zelfde rapportage. Scholing zit niet in de regeling ?</i>
# 10 (goed)	<i>Ze lijken op de regeling via het UWV en dat is een doorgetimmerde regeling.</i>

*1 respondent heeft niets ingevuld (N=11).

- De respondenten dragen de volgende punten aan voor verbetering van de jobcoachregeling.

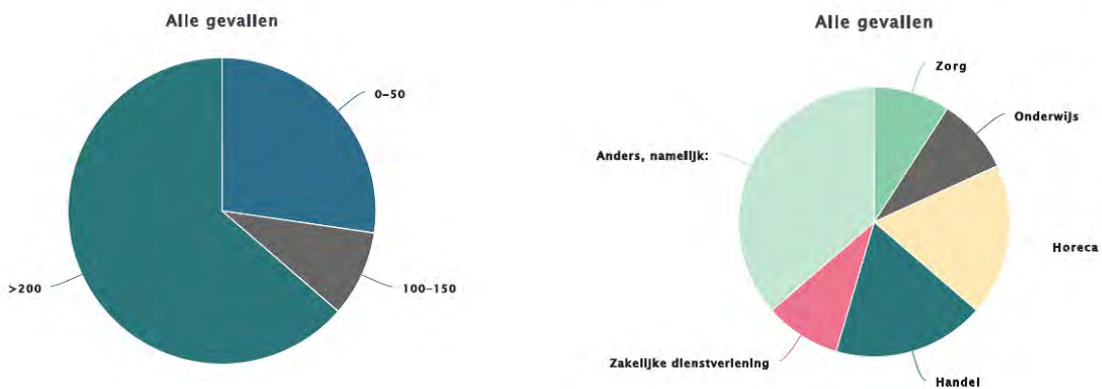
Wat zijn volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?	
Respondent	Antwoord
# 1	<i>Voorgaande verhaal</i>
# 2	<i>Coaching is maatwerk Laat UWV arbeidsdeskundige de hoogte van de uren bepalen ten tijde van een loonwaardenmeting.</i>
# 3	<i>- duur jobcoach traject - betere samenwerking en communicatie met SPW</i>
# 4	<i>Kwaliteiten van elkaar benutten en meer samenwerken. Dezelfde formulieren hanteren.</i>
# 5	<i>Geen, het huidige systeem voldoet goed.</i>
# 6	<i>Langere jobcoachperiode moet mogelijk zijn.</i>
# 7	<i>Uniforme formats van aanvraagformulieren, zoals een aanvraag jobcoach begeleiding / verantwoordingsrapportages etc.</i>
# 8	<i>Meer uren inzetbaar en voor een langere periode bijv 2 jaar.</i>
# 9	<i>wij worden door SPW niet op de hoogte gebracht van de regelingen in de regeling staat niets over mogelijkheden voor scholing. Er is geen informatie (voorheen UWV) meer over de te coachen cliënt</i>

*2 respondenten hebben niets ingevuld (N=11).

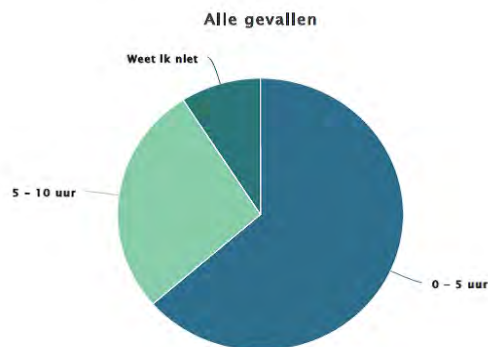
2.1. Resultaten vragenlijst 'Werkgevers'

De doelgroep voor deze vragenlijst: werkgevers die gebruik maken van de gemeentelijke jobcoachregeling in Holland Rijnland. Na meerdere emailcontacten en telefonisch nabellen hebben 11 werkgevers meegewerkt aan het onderzoek. Hierna te noemen: respondenten. In 2018 hadden de meeste bedrijven ongeveer 10 werknemers waarvoor jobcoaching werd ingezet. De bedrijven hebben met alle gemeenten in Holland Rijnland te maken, maar voornamelijk met de gemeente Leiden gevolgd door Alphen a/d Rijn. Meer informatie over deze bedrijven volgt hieronder:

Hoeveel werknemers telt uw organisatie? In welke sector is uw organisatie actief?

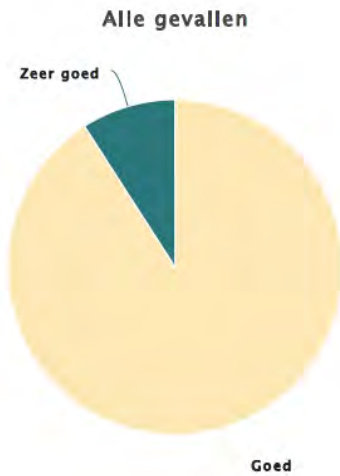


Hoeveel uur jobcoaching wordt gemiddeld per maand voor 1 medewerker ingezet (inschatting)?



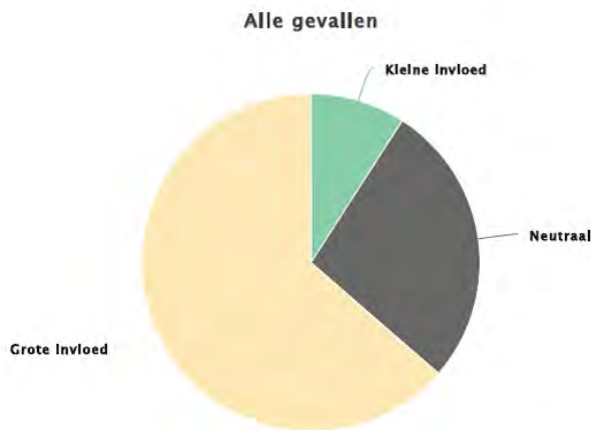
Bevindingen dienstverlening jobcoaches

- Alle respondenten zijn positief over de dienstverlening van de jobcoaches: 91% beoordeelt de dienstverlening als 'goed' en 9% als 'zeer goed'.



Waarde	Alle gevallen
Totaal	≈ 4,1 (n=11)
Zeer slecht	0
Slecht	0
Neutraal	0
Goed	91% (10)
Zeer goed	9% (1)

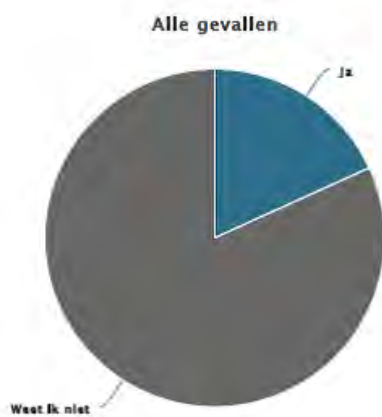
- De meeste respondenten geven aan dat de ingezette jobcoaching een grote invloed heeft gehad op het functioneren van de werknemer (64%). Een klein deel is hierover 'neutraal' (27%). Een enkele respondent geeft aan dat het een kleine invloed heeft gehad (9%).



Waarde	Alle gevallen
Totaal	≈ 3,5 (n=11)
Geen invloed	0
Kleine invloed	9% (1)
Neutraal	27% (3)
Grote invloed	64% (7)
Zeer grote invloed	0

Bevindingen jobcoachregeling:

- De meeste respondenten zijn niet op de hoogte dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd in Holland Rijnland. Slechts 27% wist dit wel.
- Het overgrote deel van de respondenten weet niet of de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden wordt ingezet (82%). Een enkele respondent geeft aan het idee te hebben dat de regeling onder dezelfde voorwaarden wordt ingezet (18%).



Waarde	Alle gevallen
Totaal	≈ 2,6 (n=11)
Ja	18% (2)
Nee	0
Weet ik niet	82% (9)

- De respondenten zijn positief over het feit dat de jobcoachregeling is geharmoniseerd: 55% vindt het goed en 18% zelfs zeer goed. Een kleine groep staat hier neutraal tegenover en geen enkele respondent vindt het slecht.



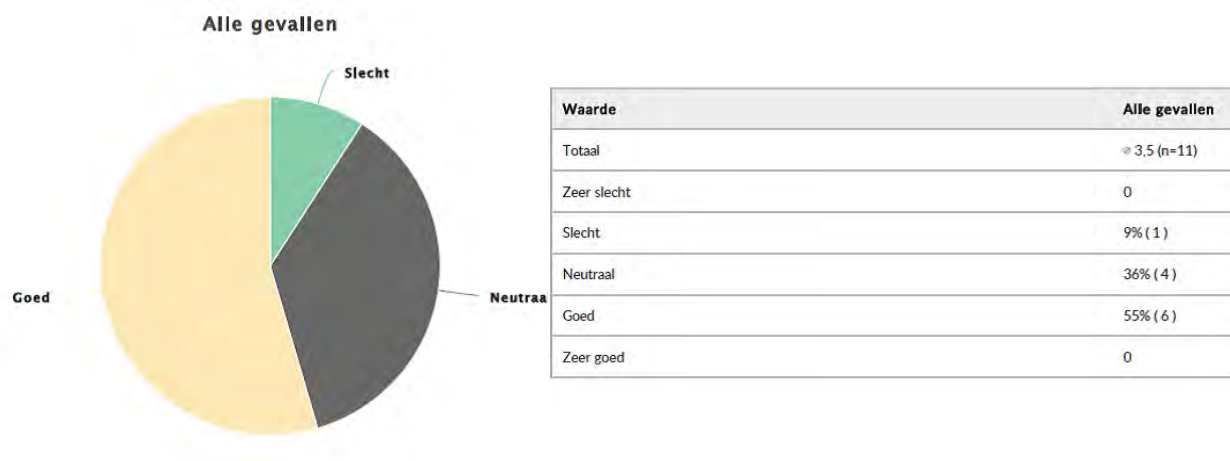
Waarde	Alle gevallen
Totaal	☉ 3,9 (n=11)
Zeer slecht	0
Slecht	0
Neutraal	27% (3)
Goed	55% (6)
Zeer goed	18% (2)

Hieronder staat waarom zij het wel of niet goed vinden dat de regeling is geharmoniseerd.

Waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?	
Respondent	Antwoord
# 1 (zeer goed)	<i>Gelijkheid is een mooi streven.</i>
# 2 (zeer goed)	<i>Geeft eenheid en duidelijkheid</i>
# 3 (goed)	<i>Overal dezelfde randvoorwaarden!</i>
# 4 (goed)	<i>Als iedereen het niveau haalt van DZB, dan zou dat alle partijen (de medewerker en het bedrijf) te goed komen.</i>
# 5 (goed)	<i>Meer duidelijkheid over hoe zaken geregeld worden.</i>
# 6 (goed)	<i>kan je goed met elkaar afstemmen en blijven kijken naar mogelijkheden.</i>
# 7 (neutraal)	<i>Makkelijk om samen op te trekken zodat bij de diverse gemeentes hetzelfde bekend is</i>

*4 respondenten hebben niets ingevuld (N=11).

- Een kleine meerderheid vindt de voorwaarden 'goed' die in de huidige jobcoachregeling zijn opgenomen (55%). De overige respondenten staan hier neutraal tegenover (36%), waarvan 1 respondent het slecht vindt (9%).

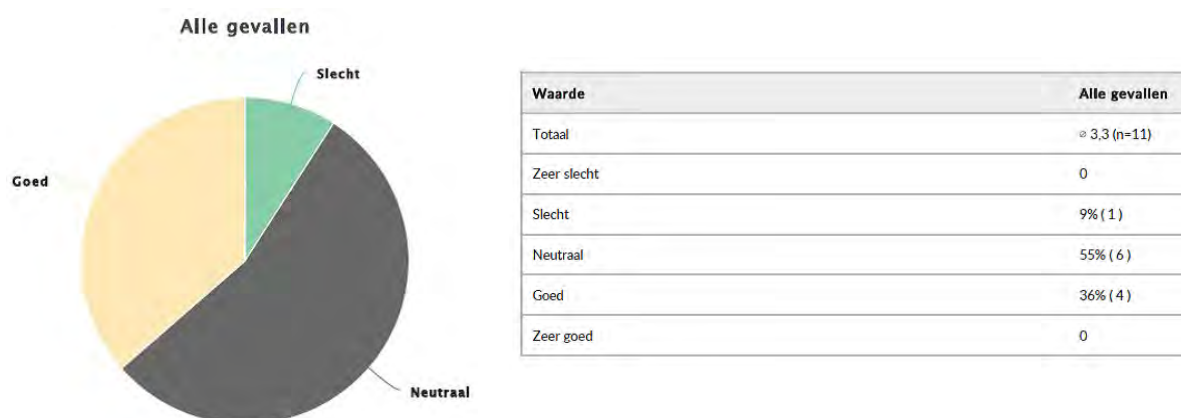


Hieronder staat waarom zij wel/niet tevreden zijn over de voorwaarden van de huidige jobcoachregeling.

Vraag: Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?	
Respondent	Antwoord
# 1 (neutraal)	<i>Jobcoach moet altijd maatwerk zijn!</i>
# 2 (slecht)	<i>Je kunt niet zeggen dat alle kandidaten een licht begeleidingsregime krijgen voor een jaar. De ene kandidaat heeft net wat meer begeleiding nodig dan de andere. Ook vind ik een jaar te weinig. Je zou max 2 jaar moeten hanteren en dat daarna de kosten voor begeleiding voor de werkgever komen. Bij Rijnland komen de medewerkers dan vast in dienst namelijk en drukken dan helemaal niet meer op de financiën van de gemeente.</i>

*9 respondenten hebben niets ingevuld (N=11).

- De meeste respondenten staan 'neutraal' tegenover de vraag hoe zij de samenwerking met de gemeente ervaren met betrekking tot de inzet van de jobcoachregeling (55%). Een kleine minderheid vindt het goed (36%) en een enkele respondent vindt het slecht (9%).



- De respondenten dragen de volgende punten aan voor verbetering van de jobcoachregeling.

Vraag: Wat zijn volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?	
Respondent	Antwoord
# 1	Meer ruimte voor maatwerk.
# 2	ipv 1 jaar 2 jaar hanteren. begeleidingsregime afgestemd op de behoefte.
# 3	Over het hele land dezelfde werkwijzes.
# 4	daar kan ik niet goed over oordelen.
# 5	Betere kennis binnen de gemeente over de regelingen

*6 respondenten hebben niets ingevuld (N=11).

3. Conclusie vragenlijsten

Op basis van bovenstaande bevindingen kunnen wij het volgende concluderen:

- Jobcoaching voldoet in behoefte**
Het realiseren van duurzame plaatsingen van cliënten met afstand tot de arbeidsmarkt vraagt inzet jobcoaching. Opdrachtgevers en werkgevers geven aan dat jobcoaching noodzakelijk is.
- Uitvoering jobcoaching is kwalitatief goed**
Werkgevers brengen naar voren dat de diensten van de jobcoachorganisaties als positief worden beoordeeld.
- Uitgangspunt van harmonisatie wordt positief beoordeeld**
Ruime meerderheid vindt het positief dat de regeling geharmoniseerd is. Dat geeft eenduidigheid naar werkgevers toe. Werkgevers worden niet geconfronteerd met verschillende regelingen van gemeenten.
- Huidige regeling biedt onvoldoende mogelijkheid tot langere looptijd van een jobcoachtraject.**
Bij de harmonisatie is het uitgangspunt geweest zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de regeling van het UWV. Volledige harmonisatie was niet mogelijk gezien de beperktere budgetten van gemeenten. De keuze is gemaakt voor een looptijd van een jaar van een jobcoachtraject. Uit het onderzoek komt naar voren dat een langere looptijd gewenst is. Een beperking verdwijnt immers niet zomaar.
- Huidige regeling biedt onvoldoende mogelijkheid tot inzet maatwerk**
De individuele situatie van cliënten kan heel verschillend zijn. Dit is zeer afhankelijk van het soort beperking. De werkplek en de vorm van begeleiding kunnen eveneens zeer verschillend zijn. Dit vraagt meer inzet van maatwerk.
- Invulling aansturing is ontoereikend**
Opdrachtgevers hebben moeite behoefte en invulling van een jobcoachtraject inhoudelijk te beoordelen. Optie om dit te beleggen bij het UWV komt naar voren.
- Uniformiteit in uitvoering is niet goed geregeld**
Harmonisatie heeft niet geleid tot uniformering van formulieren en aanvraagprocedures. De gemeenten hanteren verschillende formulieren en procedures.

Bijlage B: Gemeentelijke jobcoachregeling Holland Rijnland

Het portefeuillehoudersoverleg Maatschappij (PHO) heeft 12 oktober 2016 besloten de regeling voor jobcoaching te harmoniseren. De keuze is gemaakt aan te sluiten bij het lichte regime van het UWV. Gemeenten en UWV hebben dan dezelfde voorwaarden.

In deze bijlage zijn opgenomen:

- Besluit PHO Maatschappij dd 12 oktober 2016
- Jobcoachregeling gemeenten Holland Rijnland
- Jobcoachregeling UWV

I. Tekst PHO Maatschappij besluit dd 12 oktober 2016

- a) met het instrument jobcoaching en de jobcoachregeling voor de 3 subregio's in Holland Rijnland te harmoniseren;
- b) voor de begeleiding te kiezen voor de methodiek van het UWV volgens het begeleidingsregime 'licht' voor een periode van een jaar;
- c) het hanteren van een percentage van 6% voor een externe- of gemeentelijke coach tegen het geldende uurtarief van het UWV van € 75,68. Indien de werkgever kiest voor een eigen interne coach, dan geldt een vast bedrag van 2700,- euro bij een werkweek van 24 uur of meer;
- d) dat bij een werkweek van 24 uren of meer het aantal begeleidingsuren van 24 uren of meer van toepassing is. De begeleidingsuren en subsidiebedrag worden naar rato naar beneden bijgesteld als de werknemer minder uren werkt;
- e) met een jaarlijks indexering gelijk aan die van het UWV;
- f) het opnemen van een hardheidsclausule waardoor op individuele basis een verlenging of aanpassing van de begeleiding kan plaatsvinden;
- g) het harmoniseren van het instrument jobcoaching zo spoedig mogelijk in te voeren, doch uiterlijk voor 1 juli 2017 en eind 2018 de uitvoering te evalueren.

II. Jobcoachregeling gemeenten Holland Rijnland (juni 2016)

Hieronder volgt in aanvulling op de kadernotitie Jobcoaching gemeenten Holland Rijnland en UWV extra informatie over de jobcoachregeling gemeenten Holland Rijnland.

Jobcoaching voor wie en wanneer

Er kan begeleiding op de werkplek worden aangeboden aan personen die op basis van de doelgroep Participatiewet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of personen die een structurele functionele beperking hebben als gevolg van ziekte, handicap of gebrek met indicatie dat die persoon persoonlijk ondersteuning nodig heeft. Deze begeleiding staat ook bekend als jobcoaching en heeft tot doel de werknemer te begeleiden naar een situatie waarin hij of zij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Jobcoaching is daarmee tegelijk tijdelijk. Naast het wegnemen van belemmeringen op de werkplek heeft de coach een sturende taak voor de werkomgeving van de werknemer.

Voorwaarden inzet

De gemeenten stellen een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Deze zijn:

- er moet een arbeidsovereenkomst zijn afgesloten voor minimaal 6 maanden voor minimaal gemiddeld 12 uur per week of de mogelijkheid dat de werknemer binnen de eerste 3 maanden toegroeit naar gemiddeld 12 uur werk per week.
- in sommige situaties kan tijdens de proefplaatsing jobcoaching worden ingezet¹ als de verwachting is dat de werknemer daarna een arbeidsovereenkomst krijgt voor minimaal 6 maanden voor minimaal gemiddeld 12 uur.
- de gemeente besluit op advies en in overleg met de werknemer, werkgever en jobcoach wat de ontwikkeldoelen zijn en de verwachte ureninvestering om het doel te realiseren.
- jobcoaching wordt bij de start voor minimaal een half jaar tot maximaal een jaar toegekend. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching langer noodzakelijk is.
- over de inzet van de jobcoach vindt verantwoording plaats over o.a. de behaalde resultaten in welke periode en ingezette activiteiten. Voor de eenduidigheid voor de werkgever hanteren de gemeenten in HR bij de verantwoording dezelfde rapportage².

Aanvraag jobcoaching

De aanvraag kan bij de gemeente worden gedaan door de werkgever of werknemer; hierbij worden beide partijen betrokken. Per situatie wordt gekeken of de inzet van jobcoaching noodzakelijk of wenselijk is en op welke wijze. Daarbij geldt dat zowel de werknemer als de werkgever zich goed voelen bij de keus van de jobcoach. Tevens wordt er ook naar gestreefd dat het aantal jobcoaches in het bedrijf van de werkgever beperkt blijft.

Kwaliteitseisen jobcoaches

Er zijn verschillende manieren waarop een jobcoach kan worden ingezet. Daarbij gelden de volgende kwaliteitseisen:

1. Jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach)
De jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is voldoet aan het erkenningskader van het UWV³ of de organisatie voldoet aan vergelijkbare eisen.
De jobcoachorganisatie dient door middel van een bewijsstuk aan te tonen dat de jobcoach-organisatie erkend is op basis van dit erkenningskader of voldoet aan de vergelijkbare eisen zoals o.a. aantonen certificering.
2. Jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach)⁴
Van deze jobcoach wordt verwacht dat hij of zij:
 - een training heeft gevolgd om werknemers met een arbeidsbeperking op de werkplek te begeleiden (bijvoorbeeld een Harrie-training⁵ of via een kenniscentrum de training praktijkopleider-plus heeft gevolgd).

¹ Het UWV hanteert bij een proefplaatsing een vast subsidiebedrag voor interne jobcoaching van € 500,- ongeacht de duur van de proefplaatsing (normbedragenbesluit UWV). Dit bedrag kan als richtlijn worden gebruikt.

² werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de 3 subregio's: Rijnstreek, Duin- en Bollenstreek en Leidse regio, stellen gezamenlijk een checklist op m.b.t. de verantwoording van de activiteiten van de jobcoaches.

³ Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016. Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016. De organisaties die erkend zijn door UWV zijn geregistreerd op de website van het UWV.

⁴ Zie ook Beleidsregel UWV Protocol Interne Jobcoach 2015 onderdeel 2.8 Kwaliteit Interne Jobcoach.

- aantoonbaar ervaring heeft met het geven van werkinstructies.
 - aantoonbaar ervaring heeft met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren.
 - voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld is om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
3. Jobcoach in dienst van de gemeenten (jobcoach gemeente)
 Aan deze jobcoach worden de volgende minimale eisen gesteld:
- de jobcoach heeft een Hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een HBO werk- en denkniveau.
 - de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd, een diploma of certificaat behaald of is in de praktijk binnen een organisatie opgeleid tot jobcoach d.m.v. incompany training.

Pro/VSO leerlingen en jobcoaching

Pro/VSO leerlingen kunnen tijdens hun stageperiode worden begeleid op hun stageplek door stagebegeleiders betaald door de school. Als de leerling aan het werk gaat, in dienst treedt bij een reguliere werkgever, bestaat de mogelijkheid dat de persoonlijke begeleiding van een leerling door de stagebegeleider, die naast stagebegeleider ook jobcoach is bij een erkend jobcoaching organisatie, wordt voortgezet⁶. De voorwaarde is dan dat de stagebegeleider als externe jobcoach in dienst is bij een erkende jobcoachorganisatie of voldoet aan vergelijkbare eisen van een externe jobcoach om de persoonlijke begeleiding voort te kunnen zetten op de reguliere werkplek en hierover overeenstemming is bereikt met de gemeente. Het voordeel hiervan is dat deze jobcoach en de werknemer elkaar goed kennen. De jobcoach weet wat de mogelijkheden zijn van de werknemer en hierdoor kan de begeleiding op de reguliere werkplek mogelijk worden bekort.

III. De Jobcoachregeling UWV

Hieronder volgt in het kort informatie over de jobcoachregeling UWV (deze regeling wijkt af van de jobcoachregeling gemeenten Holland Rijnland zoals hierboven beschreven).

De UWV-voorwaarden

1. Jobcoaching

Tijdens de begeleiding van arbeidsgehandicapten kan jobcoaching als instrument ingezet worden. Doel van jobcoaching is om de werknemer met een structureel functionele beperking in staat te stellen om op een reguliere werkplek of tijdens proefplaatsing te werken.

UWV vergoedt uitsluitend de kosten van jobcoaching als de werknemer zonder begeleiding niet in staat is om zijn werkzaamheden te verrichten. Het begeleidende aspect (de persoonlijke ondersteuning) staat centraal. Naast het wegnemen van belemmeringen op de werkplek heeft de jobcoach een coachende ofwel sturende taak.

Is een werknemer aangewezen op jobcoaching? Dan kan:

⁵ Harrie is een bepaalde training die gevolgd kan worden en staat voor : Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend, Eerlijk.

⁶ In Alphen aan den Rijn zijn stagebegeleiders van een pro-school één dag in dienst bij een erkend jobcoaching bedrijf. Vanuit die positie kunnen zij als externe jobcoach optreden bij de persoonlijke begeleiding van de ex-leerlingen op een reguliere werkplek.

- hij zelf (eventueel met hulp van een jobcoachorganisatie) de voorziening aanvragen (op basis van de WIA artikel 35, lid 2 onder d of de Wet Wajong artikel 2:22 onder d), of
- zijn werkgever subsidie aanvragen voor interne jobcoaching (op basis van de WIA artikel 36 lid 4).

2. Voorwaarden inzet voorziening

UWV stelt een aantal eisen aan de dienstbetrekking of proefplaatsing om voor jobcoaching in aanmerking te komen. Zo dient er o.a.:

- een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden gesloten te zijn,
- De werknemer op deze arbeidsovereenkomst minimaal 12 uur te werken en 35% van het wettelijk minimumloon te verdienen.

Voldoet de dienstbetrekking niet aan de onder de 2^e bullit genoemde ondergrens, dan kan toch jobcoaching worden toegekend. De werknemer dient dan tenminste 8 uur per week te werken en 20% van het wettelijk minimum te verdienen. Hierbij geldt wel als uitdrukkelijke voorwaarde dat de werknemer binnen een jaar 12 uur per week werkt en 35% wml verdient.

UWV kan voor de duur van maximaal 3 jaar op een dienstbetrekking jobcoaching inzetten. Is er sprake van een voorafgaande proefplaatsing, dan wordt de proefplaatsing als een aparte verstrekingsperiode gezien. Is ook na 3 jaar nog jobcoaching nodig, dan is inzet van jobcoaching mogelijk, mits de noodzaak wordt aangetoond. Het uiteindelijke doel is dat de werknemer zelfstandig zijn werkzaamheden zal uitvoeren.

3. De werknemer vraagt jobcoaching aan

Als de werknemer zelf jobcoaching aanvraagt, dan dient hij gebruik te maken van een door UWV erkende jobcoachorganisatie. Deze jobcoachorganisatie is erkend op basis van het Erkenningskader 2012. De voorwaarden voor de inzet van jobcoaching staan in het Protocol Jobcoach 2014.

UWV hanteert voor de dienstverlening van een jobcoach een vast uurtarief. Dit uurtarief is voor 2015 vastgesteld op € 74,78 exclusief BTW. Dit tarief is vastgelegd in het Normbedragenbesluit.

De intensiteit van de voorziening hangt af van de persoonlijke omstandigheden en de aard van de werkzaamheden. We onderscheiden een 4-tal begeleidingsregimes, te weten zeer licht, licht, midden en zwaar. Het middenregime hanteert UWV als uitgangspunt. UWV kent per halfjaarperiode de jobcoaching toe. Hierbij gaat UWV uit van 24 weken werken in een halfjaarperiode.

Het aantal jobcoachuren per halfjaarperiode is de uitkomst van de volgende som:
Aantal uren werken x percentage regime x 24 weken = aantal uren jobcoaching.

De werknemer ontvangt een beschikking met het aantal uren jobcoaching waarop hij recht heeft. De vermenigvuldiging met het uurtarief betreft een interne berekening.

4. De werkgever vraagt subsidie aan voor interne jobcoaching

De werknemer organiseert hier niet zijn eigen jobcoaching, maar de werkgever. De werkgever kan dan bijvoorbeeld een eigen medewerker als jobcoach aanstellen of die van een daartoe gespecialiseerde organisatie aantrekken. De werkgever ontvangt dan een subsidie voor begeleiding. De voorwaarden voor interne jobcoaching staat in het Protocol Interne Jobcoaching.

We onderscheiden een 3-tal begeleidingsregimes, te weten licht, midden en zwaar. Het middenregime hanteert UWV als uitgangspunt. UWV kent per periode van een jaar de jobcoaching toe.

Hoewel UWV in het Protocol Interne Jobcoaching begeleidingspercentages heeft vastgesteld, zijn deze vertaald naar een vast bedrag per jaarperiode. Deze bedragen zijn vermeld in het Normbedragenbesluit. In deze vaste bedragen zijn bijvoorbeeld de effecten van groepscoaching verdisconteerd. De vaste bedragen gelden voor een werkweek van 24 uur of meer. Werkt een werknemer minder dan 24 uur, dan wordt het subsidiebedrag pro rato naar beneden bijgesteld.

Voor proefplaatsing hanteert UWV eveneens een vast subsidiebedrag. Dit bedrag geldt ongeacht de duur van de proefplaatsing, die kan variëren van 2 tot 6 maanden.

Tarieven: Interne Jobcoaching – normbedragenbesluit 2015			
Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een dienstbetrekking			
Begeleidingsregimes	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3 (en verder)
licht	€ 2.700,00	€ 1.400,00	€ 1.400,00
midden	€ 4.500,00	€ 2.700,00	€ 1.400,00
intensief	€ 6.800,00	€ 4.500,00	€ 2.700,00
Subsidiebedrag voor interne jobcoaching voor een proefplaatsing			
Begeleidingsregimes	duur proefplaatsing		
licht	€ 500,00		
midden	€ 600,00		
intensief	€ 750,00		

Bijlage C: Vragenlijsten onderzoek gemeentelijke jobcoachregeling Holland Rijnland

I. Vragenlijst Beleid

Beoordeling jobcoachregeling

1. Wat is de naam van uw gemeente?
 - Open vraag
2. Bent u op de hoogte van de geharmoniseerde jobcoachregeling in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland?
 - Ja
 - Nee
3. Wat vindt u ervan dat jobcoachregeling binnen Holland Rijnland is geharmoniseerd?
 - Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
4. Waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?
 - Open vraag
 - Geen mening
5. Wordt de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden ingezet door de gemeenten in Holland Rijnland?
 - Ja
 - Nee
 - Weet ik niet
6. Wat vindt u van de voorwaarden voor jobcoaching in de huidige regeling?
 - Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
7. Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?
 - Open vraag
 - Geen mening
8. Zijn er volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?
 - Ja, namelijk ... <open vraag>
 - Nee

Uw contactgegevens

9. Wat is uw naam?

- Open vraag
- 10. Wat is uw functie?
 - Open vraag
- 11. Wat is uw emailadres?
 - Open vraag
- 12. Wat is uw telefoonnummer?
 - Open vraag
- 13. Mogen wij u benaderen voor eventuele aanvullende vragen in relatie tot jobcoaching?
 - Ja
 - Nee
 - Weet ik nog niet
- 14. Heeft u overige punten die u wilt meegegeven in relatie tot jobcoaching?
 - Ja, namelijk ... <open vraag>
 - Nee

II. Vragenlijst Uitvoering

Algemene informatie

1. Wat is de naam van uw organisatie?
 - Open vraag
2. In welke categorie valt uw organisatie?
 - Gemeentelijk uitvoerende dienst
 - Erkende jobcoach organisatie
 - Anders, namelijk ... <open vraag>
3. Met welke gemeenten in Holland Rijnland heeft u te maken met betrekking tot de jobcoachregeling? Meerdere antwoorden mogelijk.
 - Alphen aan den Rijn
 - Hillegom
 - Kaag en Braassem
 - Katwijk
 - Leiden
 - Leiderdorp
 - Lisse
 - Nieuwkoop
 - Noordwijk
 - Noordwijkerhout
 - Oegstgeest
 - Teylingen
 - Zoeterwoude
4. Hoeveel jobcoaches zijn bij u in dienst?
 - 0-5
 - 5-10
 - 10-15
 - 20-25

- >25
 - Weet ik niet
5. Bent u op de hoogte van de geharmoniseerde jobcoachregeling in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland?
- Ja
 - Nee
6. Hoeveel werkgevers hebben het afgelopen jaar gebruik van uw jobcoachdiensten?
- Open vraag
 - Weet ik niet
7. Hoeveel uur jobcoaching wordt gemiddeld per maand ingezet voor 1 medewerker (inschatting)?
- 0 – 5 uur
 - 5 – 10 uur
 - 10 – 15 uur
 - >15 uur
 - Weet ik niet

Beoordeling jobcoachregeling

8. Wat vindt u ervan dat de jobcoachregeling binnen Holland Rijnland is geharmoniseerd?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
9. Waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?
- Open vraag
 - Geen mening
10. Wordt de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden ingezet door de gemeenten in Holland Rijnland?
- Ja
 - Nee
 - Weet ik niet
11. Wat vindt u van de voorwaarden voor jobcoaching in de huidige regeling?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
12. Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?
- Open vraag
 - Geen mening

13. Zijn er volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?

- Ja, namelijk ... <open vraag>
- Nee

Uw contactgegevens

14. Wat is uw naam?

- Open vraag

15. Wat is uw functie?

- Open vraag

16. Wat is uw emailadres?

- Open vraag

17. Wat is uw telefoonnummer?

- Open vraag

18. Mogen wij u benaderen voor eventuele aanvullende vragen in relatie tot jobcoaching?

- Ja
- Nee
- Weet ik nog niet

19. Heeft u overige punten die u wilt meegeven in relatie tot jobcoaching?

- Ja, namelijk ... <open vraag>
- Nee

III. Vragenlijst Werkgevers

Algemene informatie

15. Wat is de naam van uw organisatie?

- open vraag

16. Hoeveel werknemers telt uw organisatie?

- 0-50
- 50-100
- 100-150
- 150-200
- >200

17. In welke sector is uw organisatie actief?

- Industrie
- Zorg
- Onderwijs
- Horeca
- Handel
- Zakelijke dienstverlening
- Landbouw
- anders, namelijk ...

18. Bent u op de hoogte van de geharmoniseerde jobcoachregeling in de arbeidsmarktregio Holland Rijnland?
- Ja
 - Nee
19. Met welke gemeente(n) heeft u te maken (gehad) in het kader van de jobcoachregeling? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Alphen aan den Rijn
 - Hillegom
 - Kaag en Braassem
 - Katwijk
 - Leiden
 - Leiderdorp
 - Lisse
 - Nieuwkoop
 - Noordwijk
 - Noordwijkerhout
 - Oegstgeest
 - Teylingen
 - Zoeterwoude
20. Voor hoeveel werknemers heeft u jobcoaching via de gemeente ingezet?
- Aantal medewerkers in 2017 aantal uren
 - Aantal medewerkers in 2018 aantal uren
 - Weet ik niet
21. Hoeveel uur jobcoaching wordt gemiddeld per maand ingezet voor 1 medewerker (inschatting)?
- 0 – 5 uur
 - 5 – 10 uur
 - 10 – 15 uur
 - >15 uur
 - Weet ik niet
22. Van welke soort jobcoaches maakt u gebruik? Meerdere antwoorden mogelijk.
- Jobcoach in dienst van de gemeente (gemeentelijke jobcoach)
 - Jobcoach in dienst van een erkende jobcoachorganisatie (externe jobcoach)
 - Jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach)
 - Weet ik niet

Beoordeling jobcoaching

23. Hoe ervaart u de dienstverlening van de jobcoaches?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed

24. Waarom bent u wel/niet tevreden over deze dienstverlening?
- open vraag
 - geen mening
25. In hoeverre heeft de ingezette jobcoaching volgens u invloed gehad op het functioneren van de medewerkers?
- Geen invloed
 - Kleine invloed
 - Neutraal
 - Grote invloed
 - Zeer grote invloed
26. In hoeverre blijven medewerkers na afloop van het jobcoachtraject bij u in dienst?
- Niet
 - Soms
 - Neutraal
 - Vaak
 - Zeer vaak
27. Zijn er volgens u verbeterpunten in relatie tot de kwaliteit van jobcoaching?
- Ja, namelijk ... <open vraag>
 - Nee

Beoordeling jobcoachregeling

28. Wat vindt u ervan dat de jobcoachregeling binnen Holland Rijnland is geharmoniseerd?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
29. Waarom vindt u het wel/niet goed dat de regeling is geharmoniseerd?
- Open vraag
 - Geen mening
30. Wordt de jobcoachregeling onder dezelfde voorwaarden ingezet door de gemeenten in Holland Rijnland?
- Ja
 - Nee
 - Weet ik niet
31. Wat vindt u van de voorwaarden voor jobcoaching in de huidige regeling?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
32. Waarom bent u wel/niet tevreden over de voorwaarden van de huidige regeling?
- Open vraag
 - Geen mening

33. Wat vindt u van de samenwerking met de gemeente(n) in relatie tot de aanvraag van jobcoaching?
- Zeer slecht
 - Slecht
 - Neutraal
 - Goed
 - Zeer goed
34. Waarom bent u wel/niet tevreden over de samenwerking met de gemeente(n)?
- Open vraag
 - Geen mening
35. Zijn er volgens u verbeterpunten in relatie tot de huidige regeling voor jobcoaching?
- Ja, namelijk ... <open vraag>
 - Nee

Uw contactgegevens

36. Wat is uw naam?
- Open vraag
37. Wat is uw functie?
- Open vraag
38. Wat is uw emailadres?
- Open vraag
39. Wat is uw telefoonnummer?
- Open vraag
40. Mogen wij u benaderen voor eventuele aanvullende vragen in relatie tot jobcoaching?
- Ja
 - Nee
 - Weet ik nog niet
41. Heeft u overige punten die u wilt meegegeven in relatie tot jobcoaching?
- Ja, namelijk ... <open vraag>
 - Nee