

Jobcoachopleiding

Leeruitkomsten

Februari 2022

A. Coachen kandidaat

Kennen

1. De jobcoach kent de kenmerken van oplossingsgerichte en motiverende gespreksvoering.
2. De jobcoach kent theorieën op het gebied van leerstijlen, leervoorkeuren, leercondities en motivatie(problemen).
3. De jobcoach kent theorieën op het gebied van overdracht en tegenoverdracht.

Kunnen

1. De jobcoach kan samen met de kandidaat een coachingsplan opstellen, waarin de doelen SMART worden uitgewerkt. De jobcoach kan de resultaten samen met de kandidaat en betrokken partijen evalueren en waar nodig bijstellen.
2. De jobcoach kan de kandidaat op oplossings- en resultaatgerichte wijze coachen.
3. De jobcoach kan aansluiten bij en invulling geven aan het leren van de kandidaat (leerstijlen, leerervaringen, leercondities).

Houding

1. De jobcoach brengt in zijn praktisch handelen de beroepsvisie tot uiting, waarmee hij het 'coaching on the job'-proces kan verantwoorden. Hierbij toont de jobcoach inlevingsvermogen, waarbij hij vanuit de situatie en opvattingen van anderen meedenkt en de kandidaat helpt zelf oplossingen te bedenken.
2. De jobcoach is erop gefocust om de kandidaat door middel van coaching het beste uit zichzelf te laten halen met als doel duurzame plaatsing. De focus in het jobcoachtraject ligt op duurzame plaatsing, wat wil zeggen dat de kandidaat met een plaatsing van tenminste 6 maanden, minimaal 12 uur per week aan het werk is.

B. Communiceren

Kennen

1. De jobcoach kent relevante theorie met betrekking tot gespreksvoering, gespreksvaardigheden en gespreksinterventies.
2. De jobcoach kent de verschillende beïnvloedingsstijlen.

Kunnen

1. De jobcoach kan met verschillende gesprekspartners (o.a. kandidaat, werkgever, opdrachtgever, buddy, contacten uit het sociale netwerk van de kandidaat, arbeidsdeskundige, klantmanager e.d.) op elk niveau waarderend communiceren.
2. De jobcoach kan in zijn mondelinge communicatie effectieve gesprekstechnieken toepassen en verschillende stijlen in communicatie en beïnvloeding hanteren. Hij past zijn communicatie aan op de rol die hij inneemt in het jobcoachtraject.
3. De jobcoach kan in de schriftelijke communicatie resultaatgericht rapporteren over het proces en resultaat van het jobcoachtraject.

Houding

1. De jobcoach is gericht op de mogelijkheden van de kandidaat in relatie tot het gehele jobcoachtraject.
2. De jobcoach heeft in de zowel de mondelinge als schriftelijke communicatie oog voor de relatie, zijn eigen basishouding en de verschillende belangen.

C. Reflecteren

Kennen

1. De jobcoach kent de taken en rollen van een jobcoach.
2. De jobcoach kent verschillende theorieën en methodieken op het gebied van professionele reflectie (zoals Korthagen, Kolb, STARR(T), SMART).

Kunnen

1. De jobcoach kan inzichten uit relevante theorieën vertalen naar maatstaven voor zijn praktisch handelen, en zijn eigen professionele ontwikkeling op basis daarvan beoordelen.
2. De jobcoach kan op basis van zelfevaluatie en feedback van werkgever (of leidinggevende) reflecteren op zijn professionele ontwikkeling en hierbij passende leerdoelen en acties formuleren.
3. De jobcoach kan vormgeven aan zijn eigen professionele ontwikkeling in zijn beroepsuitoefening en doet dit aan de hand van de vier beroepsrollen: adviseur, begeleider/coach, regisseur en reflective practitioner.

Houding

1. De jobcoach handelt vanuit de kennis van beproefde methodische inzichten uit binnen- en buitenland.
2. De jobcoach schakelt tussen de verschillende beroepsrollen en weet wat zijn sterktes en zwaktes zijn.
3. De jobcoach schakelt op tijd advies in van derden bij twijfel aan zijn eigen professionele handelen.

D. Methodisch werken

Kennen

1. De jobcoach kent de geschiedenis en context van de methodiek *Supported Employment* en kent praktijkvoorbeelden (waaronder best practices) uit het vakgebied van jobcoaching uit binnen- en buitenland.
2. De jobcoach kent de fasen van de methodiek *Supported Employment*: assessment, jobfinding, jobanalyse, jobmatching, job(re)design, jobcoaching en ongoing support.
3. De jobcoach kent relevante beproefde methodische inzichten in het vakgebied van jobcoaching.

Kunnen

1. De jobcoach voert een jobcoachtraject uit met behulp van de plannings- en controlecycclus, volgens de fasen van de methodiek *Supported Employment*, met als doel duurzame plaatsing van de kandidaat. Elke fase voert hij uit volgens de stappen: voorbereiden, plannen, organiseren, uitvoeren en evalueren.
2. De jobcoach kan in zijn handelen beproefde methodische inzichten uit binnen- en buitenland integreren.

Houding

1. De jobcoach is erop gericht de kandidaat op effectieve manier te ondersteunen in het voeren van regie over zijn eigen loopbaan en leven.

E. Analyseren

Kennen

1. De jobcoach kent de belangrijkste kenmerken van de verschillende doelgroepen.
2. De jobcoach kent de psychische kwetsbaarheden en de implicaties daarvan voor begeleidingsstijlen en passend werk.

Kunnen

1. De jobcoach kan op basis van een grondige analyse methodisch een intake en assessment uitvoeren gericht op de mogelijkheden van de kandidaat.
2. De jobcoach kan een potentiële werkplek en werkgever - afgestemd op het werknemersprofiel - nader in beeld brengen en uitwerken in een werkplekprofiel.
3. De jobcoach kan een analyse maken van de bedrijfsvoering van een organisatie en is in staat om via matching samen met de kandidaat een passende werkplek voor hem/haar te realiseren. In dit matchingsproces behartigt de jobcoach zowel de belangen van de kandidaat, als die van de werkgever en weegt hij deze af vanuit verschillende invalshoeken.

Houding

1. De jobcoach is gericht op het onderzoeken naar de mogelijkheden van de client aan de hand van een grondige methodische analyse.
2. De jobcoach werkt vanuit een opgesteld werknemers- en werkplekprofiel richting een match met de potentiële werkgever.

F. Samenwerken in netwerken en omgeving

Kennen

1. De jobcoach kent de relevante ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en de sociale kaart.
2. De jobcoach kent relevante inzichten uit de bedrijfskunde.
3. De jobcoach kent de kenmerken van systemisch werken en is op de hoogte van relevante inzichten uit de transactionele analyse.

Kunnen

1. De jobcoach kan via jobfinding een netwerk aan werkgevers opbouwen.
2. De jobcoach kan op constructieve wijze samenwerken met verschillende actoren in het speelveld, zoals uitkeringsinstanties (UWV), gemeenten, werkgevers en aanverwante professionals (bijv. arbeidsdeskundige, klantmanager, hulpverleners). Hij kan deze inschakelen waar nodig in het proces.

Houding

1. De jobcoach is zich ervan bewust dat hij vanuit meerzijdige partijdigheid werkt in een drievoudige klantrelatie (werkgever, kandidaat, jobcoach), waarin hij dient samen te werken en te streven naar een win-win situatie. De jobcoach is er zich ook bewust van, dat de kandidaat en zijn persoonlijk netwerk onderdeel uitmaken van een systeem.
2. De jobcoach zoekt de samenwerking met het persoonlijk netwerk van de kandidaat en benadert ze als ervaringsdeskundigen.

G. Adviseren

Kennen

1. De jobcoach kent de psychische en fysieke kwetsbaarheden en beperkingen van kandidaten.
2. De jobcoach kent de uitdagingen van het maken van een succesvolle en duurzame match op de reguliere arbeidsmarkt bij de diverse kwetsbaarheden en beperkingen.
3. De jobcoach kent de relevante wet- en regelgeving in de sociale zekerheid en is op de hoogte van de rol van UWV en gemeenten, verschillende uitkeringssoorten en indicatiestellingen door het UWV.
4. De jobcoach kent de verschillende re-integratie instrumenten, werkgeversregelingen en -subsidies en regelingen bij interne en externe jobcoaching.

Kunnen

1. De jobcoach kan de betekenis van de beperking voor een kandidaat duiden en aan de hand daarvan adviseren over een passende werkplek voor een kandidaat.
2. De jobcoach kan aangeven welke relevante wet- en regelgeving en re-integratie-instrumenten voor kandidaat en werkgever van toepassing zijn.
3. De jobcoach kan schakelen tussen de verschillende niveaus (operationeel, tactisch en strategisch) en belangen van de kandidaat en werkgever in zijn (werk-technische) adviezen.

Houding

1. De jobcoach werkt vanuit een focus op een succesvolle en duurzame plaatsing.
2. De jobcoach toont inlevingsvermogen en denkt mee met verschillende partijen.

H. Visie vormen jobcoaching

Kennen

1. De jobcoach kent de relevante beproefde methodieken in zijn vakgebied en is op de hoogte van actuele ontwikkelingen daarin.

Kunnen

1. De jobcoach kan op een innovatieve manier nadenken over de ontwikkeling van de beroepsopvattingen en de bekwaamheden van de jobcoach.
2. De jobcoach kan zijn eigen professionele standaard toetsen en bijstellen aan de hand van beproefde methodieken, feedback van anderen en actuele ontwikkelingen en innovaties in het werkveld.

Houding

1. De jobcoach doet aan leven lang leren en blijft continu zijn deskundigheid bijhouden en ontwikkelen. Hij levert met zijn visievorming een actieve bijdrage aan het verspreiden van vernieuwingen in het werkveld.
2. De jobcoach is ondernemend, heeft durf en is proactief.