

AM match streeft langdurige en gezonde relaties met werkgevers na

‘De jobcoach is de verbindende factor’



Marie-Thérèse Zuiker

AM match is op 1 juli 2016 voortgekomen uit de voormalige AM Groep en voert in opdracht van de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel en Uithoorn de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de nieuwe Participatiewet uit. AM match richt zich, naast de Wsw doelgroep, op de doelgroep uit de Participatiewet met een loonwaarde tot 70%, met als doel deze kandidaten te plaatsen bij reguliere werkgevers. AM match begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en momenteel zijn dat er al meer dan 600!

Een belangrijke rol in behoud naar werk is weggelegd voor de jobcoaches van AM match. “Wij zorgen ervoor dat kandidaat en werkgever elkaar leren kennen en begrip voor elkaar hebben”, stelt Marie-Thérèse Zuiker, senior jobcoach bij AM match.

Marie-Thérèse werkt sinds eind mei voor AM match, maar ze is zeker niet onbekend met het werk van AM match. Al sinds 2010 is ze actief op het gebied van re-integratie. In 2017 werkte Marie-Thérèse voor de gemeente



Haarlemmermeer. Tot haar takenpakket behoorde onder andere de uitvoering van de Participatiewet. In die hoedanigheid had ze veel contact met AM match.

De jobcoaches die bij AM match werken – dat zijn er nu tien – zijn allen opgeleid en NOLOCC geregistreerd. Zij komen in het traject om mensen naar betaald werk te begeleiden, al vroeg in beeld. “Voordat een kandidaat start op een werkplek, maken wij afspraken met de werkgever. Je spreekt over

de behoeften van de werknemer, waar zitten zijn pijnpunten, waar heeft hij hulp bij nodig? Hoe kunnen we samen op een goede manier eventuele problemen oplossen? Ons doel is een langdurige werkrelatie. Ons vak is om kandidaat en werkgever hierin te begeleiden.”

COACHEN WERKGEVER EN COLLEGA'S

Niet alleen de werknemer moet gecoacht worden, dat geldt ook voor de werkgever en collega's die te maken hebben met een werknemer met afstand tot de arbeidsmarkt. “Zij moeten weten hoe ze met die persoon om moeten gaan”, legt Marie-Thérèse uit. “Als iemand het lastig vindt om een hulpvraag neer te leggen, dan kan het zijn dat hij stil valt. Daar wijzen wij hen op. Voor sommige medewerkers is het belangrijk om eenduidige opdrachten te krijgen en niet meerdere opdrachten achter elkaar. Dit zijn stapjes die je niet alleen met een medewerker maakt, maar ook met collega's en een werkgever.”

Ieder mens is verschillend. “Wat voor de één werkt, werkt niet voor een ander. Daarom is het belangrijk dat wij de kandidaat in een vroeg stadium goed leren kennen, zodat wij de juiste informatie door kunnen geven aan de werkgever en de collega's.”

Het spreekt voor zich dat de jobcoach langdurig contact houdt met de geplaatste kandidaat. Bij bedrijven die meerdere mensen aan het werk hebben, komt de jobcoach wat vaker langs. Soms twee of drie keer per week. “Omdat het om grote groepen mensen gaat, wil je ook iedereen aandacht geven.”

VINGER AAN DE POLS

Contactmomenten hoeven lang niet altijd op de werkplek plaats te vinden. “Als mensen een langere periode ergens werken en het gaat goed, dan is dat bezoek niet iedere keer nodig. Een telefoontje of een mailtje naar de werkgever kan volstaan. Wij geven zo ook vertrouwen aan de medewerker, dat hij het bijna alleen kan. Je moet wel een vinger aan de pols houden, zodat je snel kunt schakelen als er iets onverwachts gebeurt.”

VOORBEELDEN VAN SUCCES

Twee voorbeelden van succes wil Marie-Thérèse graag aandragen. Bij Topgeschenken werkt Jaimy. Hij is daar gestart vanuit een stage met alleen het opvouwen van dozen. “Op een gegeven moment is daar een voorman komen werken. Hij zag potentie in Jaimy en heeft hem onder de vleugels genomen. Nu is hij ook



bezig met orderpicken en af en toe mag hij ook vrachtwagens laden en lossen. Een maand geleden heeft hij bij Topgeschenken een contract gekregen. Zijn fijne motoriek is minder goed ontwikkeld, dus iets als strikjes maken aan ballonnen kan hij niet. Het werk wordt dan zo ingericht dat iemand anders dat overneemt. Het is heel mooi wanneer een bedrijf daarvoor openstaat.”

“Wij gaan altijd uit van wat mensen kunnen en waarvan ze blij worden”, verduidelijkt Marie-Thérèse. “Als je in een proces iets niet kunt, wil dat nog niet zeggen dat je dat hele proces maar moet laten zitten en dat je daar niet kunt functioneren. Er zijn aanpassingen mogelijk, bijvoorbeeld aan het werk of de werkplek, of je gaat deelprocessen maken. Die adviezen geven we natuurlijk ook aan de werkgever.”

In haar periode bij de gemeente Haarlemmermeer kreeg Marie-Thérèse te maken met de twee vrienden Dwayne en Kevin. Dwayne werkt als orderpicker bij een distributiecentrum en Kevin werkte bij een tuincentrum. Eigenlijk konden beiden hun draai niet zo goed vinden. Dwayne vond zijn werkplek erg leuk, maar had weinig aansluiting en Kevin was uitgekeken op zijn werk. “We zijn het gesprek aangegaan met de werkgever van Dwayne. Hij stond ervoor open om nog een jongen met een doelgroepverklaring aan te nemen. We hebben Kevin kunnen doorplaatsen. De vrienden hebben het naar hun zin en leren van elkaar, waardoor hun prestatie verbetert. Een mooi voorbeeld van een goede samenwerking tussen de jobcoach, werkgever en niet te vergeten de jongens en hun inzet!”