GOLDSCHMEDING FOUNDATION
MENS ▪ WERK ▪ ECONOMIE

PLATFORM WERK INCLUSIEF BEPERKING

MOVISIE
kennis en aanpak van sociale vraagstukken

VERWEY-JONKER Instituut



Initiatief ‘Stadskamer Jobcoach’ van Stadskamer

Eindrapportage 2e projectperiode (maart 2025 - maart 2026)

Marian van der Klein | Marit Verstappen

Inhoud

1 Inleiding 3

1.1. Realistische evaluatiemethode en koppeling met Theory of change 3

1.2. Over Stadskamer: herstel, contact en zelfregie 3

1.3. Het initiatief: Stadskamer Jobcoach 5

2 Monitoring van de tweede fase van Stadskamer Jobcoach 6

2.1. De eerste periode: stappen gemaakt, stappen gevolgd 6

2.2. Doelen in de tweede periode: deelnemers, werkgevers en de systeemwereld 6

2.3. Uitkomstmaten in initiatief en onderzoek 7

2.4. Onderzoeksvragen 8

3 Ontwikkelingen in de interne organisatie 9

3.1. Management en werkverdeling 9

3.2. Meer methodisch werken 10

3.3. Verbeterde administratie: een kleurensysteem voor deelnemers 11

4 Vorderingen bij deelnemers aan Stadskamer Jobcoach 13

4.1. Verschillende routes naar werkvaardigheden en werk 13

4.2. Financiën, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling 14

4.3. Ondersteuning bij eigenaarschap 14

4.4. Beschikbaar blijven tijdens en na het traject 15

5 Dynamiek met werkgevers, de systeemwereld van werk en inkomen en andere stakeholders 16

5.1. Contacten met werkgevers 16

5.2. Contacten met de wereld van werk en inkomen 17

5.3. Contacten in onderwijs, zorg, zelfregie en herstel 19

6 Wat werkt (succesfactoren) 20

6.1. Wat werkt in de uitvoering van het initiatief? 20

6.2. Wat werkt voor de deelnemers aan Stadskamer Jobcoach? 20

6.3. Wat werkt voor de werkgevers en bij de matching? 21

6.4. Wat werkt in de relatie met de stakeholders? 22

7 Conclusies over de tweede periode 23

7.1. Wat gaat goed in Stadskamer Jobcoach 23

7.2. Wat zijn eventuele verbeterpunten bij Stadskamer Jobcoach 23

7.3. Effectmeting/MKBA Stadskamer jobcoach in de derde periode? 24

Bijlage: vragen die Stadskamer Jobcoach aan deelnemers stelt in 3 formulieren: 25

1 Inleiding

In september 2020 is het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB) gelanceerd. Het Platform wordt mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation en ondersteunt sinds 2021 initiatieven die mensen met een beperking helpen op de route naar werk. Als Werk Inclusief Beperking willen we graag weten hoe het de initiatieven vergaat, wat de opbrengsten van de initiatieven zijn en welk leerproces (met mogelijkheden tot bijsturing en opschaling) ze doormaken. Om dit in kaart te brengen evalueert het Verwey-Jonker Instituut de verschillende initiatieven. Stadskamer Jobcoach in Doetinchem is zo'n initiatief. Stadskamer Jobcoach krijgt vanaf april 2023 ondersteuning van de Goldschmeding Foundation. Per maart 2025 is Stadskamer Jobcoach aan haar tweede periode binnen het Platform begonnen. Dit is het evaluatierapport over die periode. Over de eerste periode verscheen de rapportage: 'Initiatief 'Stadskamer jobcoaches' van Stadskamer, Eindrapportage 1e projectperiode (april 2023 – september 2024) '.

Het Verwey-Jonker Instituut heeft voor de evaluatie van de tweede periode natuurlijk weer de achterliggende stukken geanalyseerd: zoals het goedgekeurde projectplan en de kwartaalverslagen. Daarnaast zijn interviews gehouden met initiatiefnemers, management en uitvoerders; en de onderzoekers doen interviews met deelnemers aan Stadskamer Jobcoach. Verder heeft het Verwey-Jonker Instituut deze evaluatie met verschillende externe stakeholders gesproken: mensen en organisaties van buiten die in hetzelfde werkveld actief zijn als Stadskamer Jobcoach. De geïnterviewde stakeholders werken in de begeleiding van mensen die kampen met ziekte of beperking; ze begeleiden hen naar betaald werk, werkfitheid. Voor hun indruk van Stadskamer Jobcoach zie hoofdstuk 5. De tussentijdse bevindingen uit de gesprekken met deelnemers, jobcoaches, managers en stakeholders van Stadskamer Jobcoach zijn teruggekoppeld aan het initiatief. Op die manier ondersteunt het onderzoek het lerende vermogen van het initiatief.

1.1. Realistische evaluatiemethode en koppeling met Theory of change

Bij het onderzoek maakt het Verwey-Jonker Instituut gebruik van de realistische evaluatiemethodiek. Dat wil zeggen dat we bij de evaluatie niet alleen kijken naar de uitkomsten, maar ook naar vragen als: wat zijn veronderstelde mechanismen (wat werkt naar alle waarschijnlijkheid), wat werkt in de praktijk, hoe werkt het, voor wie werkt het, en in welke context? Ook willen we weten wat de initiatieven tijdens het proces kunnen leren van de voortgang en wat de verschillende initiatieven van elkaar kunnen leren.

De doelen en ambities van de afzonderlijke initiatieven sluiten aan bij de doelen en ambities van het platform als geheel. Daarom hebben we in de startfase van het platform samen met Movisie een Theory of Change gemaakt. De ToC van ons platform maakt inzichtelijk welke korte, middellange en langetermijndoelen we met het platform teweeg willen brengen: Model Theory of change-17.12.21.pdf (movisie.nl)

We maken in de evaluatieonderzoeken geen afzonderlijke ToC's van elk initiatief, maar gebruiken de ToC van het platform. Wel leggen we in de analysefase de uitgangspunten, doelen en veronderstelde werkzame elementen van het initiatief in kwestie- in dit geval Stadskamer Jobcoach dus - naast de uitgangspunten en doelen van het platform.

1.2. Over Stadskamer: herstel, contact en zelfregie

De Stadskamer is een voorliggende voorziening voor inloop en daginvulling met een herstelgerichte werkwijze. Mensen kunnen een Stadskamerlocatie bezoeken zonder indicatie. Er zijn Stadskamerlocaties in Oost-Gelre, Montferland, Bronckhorst, Berkelland, Groenlo, en op drie plekken in gemeente Doetinchem. Op de website staat: *De Stadskamer maakt meedoen mogelijk voor wie even uit de bocht vliegt, een afslag mist of gewoon een nieuwe route zoekt*.

Stadskamer is er in de eerste plaats voor de bezoekers, maar initieert in dat kader ook samenwerking met partners zoals huisartsen, GGNet, de gemeente (dienst Werk en Inkomen) en zorgverzekeraars. Stadskamer maakt al een poos deel uit van de GEM-beweging (Ecosysteem Mentale Gezondheid), waar co creatie leidt tot een herstructurering van het geestelijke gezondheidszorglandschap. Samen wordt gewerkt aan de verschuiving van zorg naar gezondheid, met een breed scala aan mogelijkheden voor de burger om psychisch welbevinden te bevorderen. Sinds 2025 is Stadskamer als zelfregie en herstellocatie nauw betrokken bij de regionale uitvoering van de IZA-afspraken (Integraal Zorgakkoord). Dat is een akkoord dat onder andere inzet op samenwerking tussen overheid en andere partijen rond preventie en verbetering van de zorg rond psychische kwetsbaarheid. Binnen IZA is Stadskamer trekker van het deel dat de samenwerking rond *Leren en Werken* op gang brengt.

Mensen die Stadskamer bezoeken, de bezoekers, hebben vaak een (psychische) kwetsbaarheid, ze herstellen van een levensgebeurtenis, hebben een verslavingsachtergrond, een licht verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel of een combinatie hiervan. Ze hebben doorgaans een beperkt sociaal netwerk en een afstand tot de arbeidsmarkt. In de Stadskamer kunnen zij hun achtergronden en kwetsbaarheden bespreken, maar dit is geheel aan henzelf. Stadskamer

creëert een veilige omgeving waarin kwetsbaarheden niet overdreven worden benadrukt, maar er wel mogen zijn. Deelnemen en zelf bepalen wat je wilt doen, stimuleert bij de bezoekers intrinsieke motivatie, sociale aansluiting, het opbouwen van een sociaal netwerk en daardoor echte participatie.

Stadskamer houdt de achtergrond, werkstatus of sociale verzekeringspositie (WIA, WGA, WW, ZW, bijstand, NUGGER (niet-uitkeringsgerechtigde)) van haar bezoekers niet bij. Stadskamer streeft naar ontmoetingsplaatsen die uitnodigen tot verbinding en beweging, waar mensen sociale contacten kunnen opdoen. Medewerkers zijn beschikbaar voor een praatje, luisterend oor of praktisch advies. Bovenal wordt aan mensen gevraagd waar ze blij van worden en wat hun vraag is, om hen in beweging te brengen. Mensen kunnen meedoen aan dansen, schilderen of zelfverdediging, maar ook gewoon een kopje koffie drinken, een spelletje doen of wat eten tussen de middag. Stadskamer bracht in 2025 een boek uit: *De Kunst van het meedoen*, met verhalen en ervaringen van bezoekers van allerlei pluimage.

Er wordt op de Stadskamerlocatie aan de Raadhuisstraat 5 dagen in de week gekookt: lunch en avondmaaltijden. Ook is er een avond openstelling waar gezamenlijk wordt gegeten. Op andere locaties wordt er afhankelijk van de openstelling 1 of 2 dagen gekookt, meestal een soep. Sommige bezoekers van de Stadskamer groeien door tot actieve vrijwilliger, vaak aan de Raadhuisstraat: ze krijgen een rol bij de receptie of helpen in de keuken. Stadskamer Jobcoach is een van de trajecten die de bezoekers kunnen gaan volgen. Dan staan de herstelgerichte activiteiten meer in het teken van stappen naar werk: een passende plek binnen of buiten Stadskamer met passende activiteiten en/of werkzaamheden, (arbeidsmatige) dagbesteding en/of stageplek. Wat mensen precies willen en wat hun doelen zijn, bepalen ze bij De Stadskamer zelf, ook in het jobcoachtraject ligt de regie bij de deelnemer. Bezoekers hebben een routeondersteuner, deelnemers aan het jobcoachtraject een jobcoach.

1.3. Rendement en effecten Stadskamer

Over het Stadskamer-brede werk werd in juli 2025 een rendementsanalyse gepubliceerd in samenwerking met bureau Purpose: Het maatschappelijk rendement van Stichting Stadskamer: waardevol voor bezoeker en maatschappij Eindrapport effectmeting en MKBA Stichting Stadskamer (juli 2025)

In dit rapport werd de vraag naar effecten van Stichting Stadskamer als volgt beantwoord:

> *Er wordt door de bezoekers grote vooruitgang geboekt op herstel, persoonlijke groei en sociale relaties. Medewerkers zien daarin ook hun grootste bijdrage. De problematiek neemt af voor alle leefgebieden, en in grote mate voor mentale gezondheid, daginvulling, zingeving, eigenaarschap en sociaal netwerk. Als de Stadskamer er niet zou zijn, is de verwachting dat de bezoekers op alle leefgebieden iets achteruit zouden gaan, vooral op lichamelijke gezondheid. (p.6)*

In de samenvatting van de effecten spelen stappen naar werk geen grote rol – werk wordt niet aangemerkt als leefgebied in de studie- , maar zijn ze ook niet helemaal afwezig. Zeven procent van de bezoekers bij Stadskamer vrijwilliger, werkervaringskracht of stagiair, of volgt een BBL-opleiding. Jaarlijks komen er circa 1500 bezoekers in 5 gemeenten naar Stadskamerlocaties; Doetinchem is goed voor de helft van de bezoekers (cijfers uit 2024). En bij de baten staan naast de gemeente ook werkgevers op de lijst baathebbenden van Stadskamer. De werkgevers staan voor 1% van het totale bedrag aan baat op de rol, maar de gemeente is goed voor 66% van het baatbudget. De onderzoekers van Purpose komen op een Social Return on Investment (SROI) van:

> *… minimaal 3,20 en maximaal 4,51. Wat betekent dat elke geïnvesteerde euro in de Stadskamer de maatschappij minimaal € 3,20 oplevert. […] Voor 66% komen de baten [dus] terecht bij de gemeente.*

Bij de gemeentelijke besparingen gaat het naast besparingen op Wmo-kosten, en huisvesting van inwoners volgens de effectmeting ook om kosten die samenhangen met de toeleiding naar werk (uitbetalen en uitvoeren van bijstandsuitkeringen), zo schrijven de auteurs van de rendementsstudie (p.42). Het Stadskamer Jobcoach initiatief speelt daar natuurlijk een rol in. Maar we weten (nog) niet hoeverre. Nader onderzoek daarnaar zou zeer de moeite waard zijn.

1.4. Het initiatief: Stadskamer Jobcoach

Stadskamer Jobcoach is er speciaal voor bezoekers die wat meer stappen naar betaald werk willen zetten. Soms komen er deelnemers bij Stadskamer Jobcoach via Fijnder of Laborijn: dat zijn dan mensen die voor wie de reguliere arbeidsbemiddeling en arbeidstoeleiding bij de diensten Werk en Inkomen van gemeenten in de buurt niet zo goed past. Stadskamerjobcoach biedt hun andere begeleiding en meer ruimte om te experimenteren en zoeken. Er worden ook wel mensen via de gemeentelijke kanalen naar Stadskamer 'gestuurd' die niet aan Stadskamer Jobcoach meedoen. Die tunen dan in op het bredere herstelaanbod.

Stadskamer heeft voor regelmatige bezoekers een routeondersteuner: iemand van Stadskamer die meedenkt over wat de beste route naar ontmoeting en participatie is voor de bezoeker in kwestie. Soms zien routeondersteuners *onbenut (arbeids)potentieel bij de mensen die de Stadskamer bezoeken en aan activiteiten deelnemen*. Die bezoekers beschikken over kwaliteiten en mogelijkheden die nodig zijn voor een betaalde baan. Maar ze aarzelen om stappen te zetten naar (betaald) werk. Onder andere omdat ze dan de vertrouwensband met hun Stadskamerondersteuner zouden moeten loslaten De overgang naar een externe jobcoach is vaak lastig; daarom heeft Stadskamer in 2023 de interne jobcoach, oftewel de "Stadskamer jobcoach," geïntroduceerd. Deze jobcoach werkt net als de andere beroepskrachten van Stadskamer, maar dan gericht op arbeidsparticipatie, op stappen naar betaald werk.

De Stadskamer jobcoach is in de eerste periode een vertrouwd gezicht geworden voor de bezoekers en blijft betrokken bij de ontwikkeling van deelnemers, waardoor ze vanuit een veilige omgeving kunnen werken aan hun participatie naar werk. Deze jobcoach:

- Versterkt het zelfvertrouwen van de doelgroep.
- Biedt ondersteuning en begeleiding van de bezoekers/deelnemers.
- Helpt bij het vinden van betaald werk bij een reguliere werkgever.
- Speelt een cruciale rol bij het afstemmen van verwachtingen tussen werkgever en werknemer.
- De intensiteit van de begeleiding varieert afhankelijk van de behoeften en zelfredzaamheid van de werknemer en werkgever.

Kortom, De Stadskamer jobcoach zet zich nu al enige tijd in om mensen met een kwetsbaarheid te ondersteunen in hun weg naar werk, waarbij het behouden van vertrouwen en het bieden van een veilige omgeving centraal staan.

2 Monitoring van de tweede fase van Stadskamer Jobcoach

2.1. De eerste periode: stappen gemaakt, stappen gevolgd

In 2023 hebben de drie jobcoaches (samen goed voor 22 uur per week) gewerkt met de Yucel-methode. In de begeleiding kijken ze naar wat de deelnemer kan en wil op het gebied van participatie en hoe ze diegene daarin kunnen ondersteunen. Daarbij omvat participatie niet alleen betaald werk, maar ook vrijwilligerswerk, doorgroei- of ontwikkelplekken binnen Stadskamer, of ondersteuning bij een opleiding die stappen naar de arbeidsmarkt mogelijk maakt. De plekken waar de deelnemer actief kan zijn, kunnen zich binnen of buiten Stadskamer bevinden. Voor een deelnemer kan een plek binnen Stadskamer al helpen om weer energie en zelfvertrouwen te krijgen. (Kool et al., 2025, p. 19)

Het aantal deelnemers in het eerste jaar ontwikkelde zich gestaag. Bij de start ging Stadskamer Jobcoach uit van 7 tot 15 deelnemers die stappen naar duurzaam werk zouden zetten; begin 2025 waren er al 38 deelnemers die in verschillende mate deelnamen aan de jobcoaching. Negentien deelnemers waren echt actief: zij werden geregeld besproken en begeleid. Negentien anderen waren bij Stadskamer Jobcoach begonnen, maar waren in de loop van de tijd afgehaakt of deden het tijdelijk rustiger aan. Bij deze minder actieve deelnemers hanteert Stadskamer Jobcoach het principe dat iedereen altijd kan terugkomen als daar behoefte aan is. Zo behoudt men de binding. Vijf deelnemers hadden in de eerste periode het jobcoachtraject afgerond. Vijf waren werkzoekend, één had een betaalde baan, dertien oriënteerden zich nog op passende mogelijkheden en negen zetten daadwerkelijk stappen naar ontwikkelplekken, vrijwilligerswerk of betaald werk. (Kool et al., 2025)

2.2. Doelen in de tweede periode: deelnemers, werkgevers en de systeemwereld

De tweede periode van Stadskamer Jobcoach loopt van maart 2025 t/m maart 2026. Het hoofddoel van het project is nog steeds om via de interne jobcoaches meer mensen zo passend mogelijk richting betaald werk te helpen.

Begeleiding naar en bij duurzaam werk
Stadskamer Jobcoach stuurt op *duurzaam werk*, zo viel te lezen in het rapport over het eerste jaar. Dat wil zeggen, niet per se betaald werk, maar wel *"minimaal 3 maanden 1 dag structureel aan het werk waarbij een juiste balans is gevonden in draaglast/draagkracht".* Daarbij hanteert Stadskamer het principe dat er *"ruimte is voor onregelmatig gedrag zonder dat het de continuïteit van het werk bedreigt."* Ook vinden de Stadskamer jobcoaches het een succes *"als een persoon bij wie het even niet lukt, en die daardoor thuis komt te zitten, zelf uitreikt naar de Stadskamer".*

Binnen de begeleiding geven de jobcoaches de deelnemers dus de ruimte om een goede balans tussen participatie in het arbeidzame leven en privé te vinden. Op het moment dat een deelnemer een positie heeft gevonden – betaald of onbetaald-, dan houdt de jobcoach het contact met de deelnemer en het bedrijf/de organisatie door bijvoorbeeld af en toe langs te gaan op de 'werkplek'. Het biedt daarbij een moment om te checken hoe het gaat, waar de deelnemer tegenaan loopt, welke uitdagingen die ervaart en hoe daarmee om te gaan.

Ook wanneer iemand fysiek even niet kan werken, z'n vrijwilligerswerk niet kan doen - bijvoorbeeld als er privéomstandigheden of gezondheidsproblemen zijn, kan die deelnemer tijdelijk bij de Stadskamer blijven, om zo buiten het patroon van thuiszitten te blijven. De medewerkers van de Stadskamer noemen dit: *"binnen het bootje blijven, een warm bad en een luisterend oor"*. Dit voorkomt faalervaringen en geeft deelnemers een veilige basis.

De jobcoaches informeren hier ook de werkgever/ontvangende organisatie over. Met als achterliggende gedachte dat dit voorkomt dat iemand langdurig uitvalt, en de organisatie/werkgever het vertrouwen in de persoon blijft behouden.

De jobcoaches opereren ook in de tweede periode nog steeds op deze manier en in lijn met de kernwaarden van de Stadskamer-brede benadering: namelijk eigenheid en eigenaarschap stimuleren bij de deelnemers; en in gezamenlijkheid van deelnemers en jobcoach groei & ontwikkeling naar de arbeidsmarkt begeleiden. Naast de deelnemers zijn en blijven ook werkgevers een belangrijke doelgroep in het werk van de jobcoaches. Al zijn de doelstellingen voor deze groep bescheiden geformuleerd (zie paragraaf 2.3.).

Als derde doelstelling heeft Stadskamer Jobcoach in 2025, 2026 gewerkt aan de dynamiek met de omliggende wereld. In het plan voor de tweede fase staat dat Stadskamer:

> *[…] nog beter zichtbaar [wil] maken wat de inzet van jobcoaches binnen het voorliggende veld opbrengt. Met uitgangspunt de andere insteek vanuit het voorliggende veld welke mensen in de juiste beweging brengt. Met deze [benadering] willen we inzetten op een grotere beweging binnen de systeemwereld.*
>
> *[…] een beweging van de systeempartijen naar het voorliggende veld (en de geïndiceerde dagbesteding). En hierin een verdere samenwerking aan te gaan om uiteindelijk nog meer mensen in beweging te krijgen en de mogelijkheid tot het duurzaam uitstromen naar werk.*

Met systeempartijen bedoelt Stadskamer een uiteenlopend gezelschap van organisaties in activering, werk, inkomen, participatie, herstel, zingeving, zelfregie en ontmoeting. Stadskamer Jobcoach ziet voor zichzelf een aanvullende, agenderende rol in de wereld van werk en inkomen vanuit het herstel gedachtengoed dat voor en door mensen met psychische kwetsbaarheid wordt verwoord.[1]

2.3. Uitkomstmaten in initiatief en onderzoek

De Stadskamer heeft voor het tweede jaar een aantal doelen geformuleerd. Het gaat hierom output en outcome op initiatiefniveau en op de lagen die ook terugkomen in de ToC van het platform: Model Theory of change-17.12.21.pdf (movisie.nl).

- De laag van de doelgroep, hier deelnemers genoemd.
- De laag van werkgevers.
- En de laag van de dynamiek tussen doelgroep, werkgevers en andere stakeholders (in werk en inkomen en in omgang met herstel en psychische kwetsbaarheid): hier in het tweede jaar systeempartijen genoemd.

Beoogde Output tweede fase: resultaten op deelnemersniveau

- Bij de 19 deelnemers uit de eerste fase wil Stadskamer Jobcoach nog eens 8 tot 10 nieuwe deelnemers maximaal 1 jaar begeleiden in de stappen die zij zetten naar duurzaam werk: meeloopdagen, stage, vrijwilligerswerk, beschut werk, werkervaringsplek en mogelijkheid tussen switchen werk en stadskamer. Daarmee zou Stadskamer Jobcoach aan het eind van de tweede fase willen streven naar 27 tot 29 actieve deelnemers

Beoogde Output tweede fase: resultaten op werkgeversniveau

- Stadskamer wil 2 à 3 bijeenkomsten met een klankbordgroep van werkgevers houden. (bijv ontbijtsessies).
- Stadskamer wil twee werkgevers bereid krijgen om werk(ervarings)plekken aan te bieden. Werkgevers die tot op heden niet dit soort plekken hebben.

Beoogde Output tweede fase: dynamiek met systeempartijen

- Een verbinder voor verder concretiseren toekomstige samenwerking voorliggend veld en Laborijn (systeempartij).
- Twee informatie- en leerbijeenkomsten met belangrijke stakeholders (zoals doelgroep werkgevers, Laborijn, UWV, Gemeente, geïndiceerde dagbesteding, voorliggend veld/ voorzieningen).

1 Zie voor dit gedachtengoed: Home - Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel : Nederlandse Vereniging voor Zelfregie en Herstel; Home - Steunpunt Zelfregie & Herstel; de website van MIND: Zelfregie- en herstelinitiatieven; en het Oranje Fonds: Herstel Dichtbij – Samen Groeien | Oranje Fonds.

Beoogde Outcome tweede fase op de korte en middellange termijn:

Deelnemersniveau:

- Deelnemers hebben (werknemers)vaardigheden (her)ontdekt en ontwikkeld, door het lopen van stage, meeloopdag, het hebben van een werkervaringsplek, vrijwilligerswerk of betaald werk.
- Deelnemers hebben hun netwerk (potentiële) werkgevers verruimd.
- Deelnemers hebben hun sociale netwerk verruimd.
- Het zelfvertrouwen en eigenaarschap van deelnemers is versterkt.
- Deelnemers ervaren meer zingeving.
- De (financiële) zelfredzaamheid is toegenomen.

Werkgeversniveau

- Meer werkgevers zijn geïnspireerd om stappen te zetten naar verandering van visie, het opdoen van ervaringen ten aanzien van de inclusieve arbeidsmarkt en het realiseren van geschikte werkplekken voor deelnemers.

Systeemwereld: dynamiek met stakeholders

- Laborijn en UWV werken actief samen met professionals uit het voorliggende veld en de (arbeidsmatige) dagbesteding om beweging richting bij uitkeringsgerechtigden en andere inwoners met psychische kwetsbaarheid en/of een afstand tot de arbeidsmarkt te stimuleren en te komen tot een verbeterde, integrale werkwijze.
- Er vindt wederzijdse uitwisseling plaats van kennis en expertise rond vraaggerichte benadering bij herstel en werk, tussen Stadskamer Jobcoach en de systeempartijen.
- Organisatiegrenzen vervagen ten gunste van een gezamenlijke werkwijze rond de inwoner van de gemeente – tevens deelnemer aan Stadskamer Jobcoach.

2.4. Onderzoeksvragen

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we van het initiatief Stadskamer Jobcoach nagaan of de doelen voor de tweede fase worden gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken. Het gaat daarbij om de korte en middellange termijn-doelen, de beoogde output en outcome dus op de verschillende niveaus.

Hoofdvragen van het onderzoek:

- **In hoeverre zorgt de inzet van de jobcoach bij de Stadskamer voor een betere verbinding tussen de doelgroep, arbeidsmarkt, systeemwereld en voorliggend voorzieningen?**
- **Wat gaat goed in de uitvoering van dit initiatief en wat zijn eventuele verbeterpunten?**

Deelvragen:

1. Hoe ervaren de deelnemers (doelgroep) en de jobcoach de begeleiding/ de samenwerking met elkaar? (Behoud van vertrouwen, bieden van een veilige omgeving, stappen richting werk)
2. In hoeverre lukt het om via de jobcoach de stap van *bezoeker* naar *deelnemer*; en van deelnemers/dagbesteder op de Stadskamer naar vrijwilliger, werkervaringsplaats, BBL'er of werknemer bij een (reguliere) werkgever te maken?
3. In hoeverre lukt het de jobcoaches om verbinding en directe communicatielijnen te leggen met werkgevers?
4. In hoeverre lukt het om in het project de verbinding te maken met de systeemwereld van werk en inkomen en het voorliggende veld van herstel en kwetsbaarheid?

3 Ontwikkelingen in de interne organisatie

3.1. Management en werkverdeling

In de eerste fase van Stadskamer Jobcoach moest de jobcoachfunctie nog verder opgezet en aangekleed worden. Ook de werkverdeling tussen de drie jobcoaches was nog niet helemaal uitgekristalliseerd. In deze tweede fase is het project echt op stoom en wordt het werkproces meer gestuurd en gestroomlijnd. Uit de gesprekken met de projectleiding komt naar voren dat de tweede projectperiode in het teken staat van het verder verankeren en borgen van het jobcoach-project binnen de bredere ontwikkeling van de Stadskamer. De precieze verbindingen tussen het herstelgerichte werk (gedaan door de routeondersteuners) en het werk van de jobcoaches worden ook duidelijker. Daarnaast verstevigde de samenwerking met Laborijn: Laborijn stelde zich op als ambassadeur van het Jobcoach initiatief in de gesprekken met de gemeente Doetinchem. (zie verder ook hoofdstuk 5)

Uitvoering en werkverdeling tussen de jobcoaches

In de uitvoering deed zich tijdens de tweede fase een belangrijke personele verandering voor. Een van de oorspronkelijke jobcoaches viel uit. Het project ging vervolgens verder met twee jobcoaches. Daarbij werd de ureninzet opnieuw verdeeld: één jobcoach bleef ongeveer 10 tot 12 uur per week beschikbaar en de uren van de andere jobcoach werden uitgebreid van 5 naar 15 uur. Dat kon doordat uren uit het voorgaande jaar konden worden meegenomen en de eerder beoogde functie van 'verbinder met stakeholders' niet werd ingevuld. Eén van de jobcoaches vertelt: *"We zijn met zijn tweeën verder gegaan en wilden meer aandacht hebben voor de mensen. Prioriteit is dat de mensen die bij ons komen, bij ons op nummer één komen."*

Daarnaast werden keuzes gemaakt in wat de twee jobcoaches wel en niet konden oppakken. Zo kreeg de directe begeleiding van deelnemers prioriteit boven het verder uitbouwen van bijvoorbeeld de samenwerking met UWV. Ook werd gekeken of onderdelen van de begeleiding, zoals *Werken aan Kansen*, groepsgewijs konden worden aangeboden. Gaandeweg groeiden de twee jobcoaches bovendien naar een duidelijkere werkverdeling. Aan het einde van de tweede fase gaven zij aan zelfstandiger te werken:

> *"We zijn als jobcoaches, collega's, nu ook zelfstandiger aan het werk, ook meer dingen los van elkaar aan het oppakken, niet meer over alles overleg nodig. We kunnen vanuit zelfverzekerdheid opereren."*

De werkverdeling betekent niet dat beide jobcoaches ieder een volledig afgescheiden groep deelnemers of type traject begeleiden. In de praktijk is een verdeling ontstaan op basis van expertise en wat een deelnemer op een bepaald moment nodig heeft. De ene jobcoach heeft vanuit haar werk bij Laborijn meer kennis van wet- en regelgeving, uitkeringen en de contacten met diensten rondom Werk en Inkomen. De andere jobcoach werkt onder meer met de methode Yucel en richt zich daarmee op het in beeld brengen van mogelijkheden en talenten van de deelnemers zelf. De jobcoaches kunnen steeds beter zelf inschatten wie een bepaalde vraag oppakt, en ze benaderen elkaar wanneer dat nodig is. De deelnemers worden eerlijk verdeeld over de twee jobcoaches.

Om gezamenlijk zicht te houden op de deelnemers lopen zij daarnaast eens per maand de deelnemerslijst door. Daarbij bespreken ze ook deelnemers die minder actief zijn of inmiddels zijn uitgestroomd en leggen ze bijzonderheden vast. Ook werken ze met gedeelde routebeschrijvingen, waardoor zij elkaars werkzaamheden kunnen overnemen wanneer dat nodig is. De jobcoaches beschrijven hun samenwerking als aanvullend:

> *Ieder heeft eigen expertisegebieden, maar we kunnen elkaar gemakkelijk vinden en raadplegen wanneer dat nodig is. We kunnen ook beter dan eerst inschatten wie welke vraag of casus oppakt."*

De jobcoaches geven aan dat zij zich in vergelijking met een jaar eerder zekerder voelen in hun rol. Dit werkt volgens hen niet alleen door in de begeleiding van deelnemers, maar ook in contacten met werkgevers en samenwerkingspartners. Zij voelen zich beter in staat om de meerwaarde van de Stadskamer Jobcoach uit te leggen en deelnemers te ondersteunen bij het zetten van stappen richting werk, opleiding of andere vormen van participatie. Waar in de beginfase veel onderling overleg nodig was, ervaren zij nu meer ruimte om zaken zelfstandig op te pakken.

Meer structuur in de routes naar werk
Daarnaast heeft hun werkwijze gaandeweg meer structuur gekregen. Nieuwe deelnemers doorlopen meestal een aantal vaste stappen, zoals een eerste kennismaking, een vragenlijst en een verdiepend gesprek over talenten, wensen en mogelijkheden. Volgens de jobcoaches zijn zij daarbij ook duidelijker geworden over de rol van de deelnemer:

> *“Waar we in het begin soms nog zoekende waren naar de juiste balans, leggen we nu meer nadruk op het eigenaarschap van deelnemers zelf. Deelnemers komen iets halen, maar brengen zelf ook iets mee doordat zij actief bouwen aan hun eigen ontwikkeling. Dat vragen we nu duidelijk van ze, dat commitment.”*

Verder geven de jobcoaches aan dat ze meer tijd en aandacht hebben besteed aan het vastleggen van werkprocessen, onder meer door te werken met routebeschrijvingen en gedeelde dossiers. Dat maakt het gemakkelijker om werkzaamheden van elkaar over te nemen wanneer dat nodig is. Tegelijkertijd vinden zij het belangrijk dat registratie ondersteunend blijft aan het contact met deelnemers:

> *“Een werkwijze met strenge protocollen past gewoon minder goed bij de laagdrempelige en relationele aanpak van Stadskamer. De deelnemer als mens moet centraal blijven staan. Niet de hokjes waarin die mens volgens de wereld moet passen.”*

Uit de gesprekken komt naar voren dat projectleiding en jobcoaches gedurende de tweede projectperiode steeds beter in staat waren om de eigen aanpak onder woorden te brengen. De maatschappelijke rendementsanalyse van Purpose[2] heeft daarin geholpen, net als de deelname aan Platformbijeenkomsten[3] om de opbrengsten van de werkwijze zichtbaar te maken. Volgens de projectleiding ontstond gaandeweg meer helderheid over de specifieke bijdrage van de Stadskamer Jobcoach, voor bezoekers en aan de systeemwereld: niet alleen ondersteuning richting werk, maar ook aandacht voor herstel, het voorkomen van terugval en het bieden van een vertrouwde tussenstap tussen zorg, participatie en arbeidsmarkt (zie verder hoofdstuk 5).

3.2. Meer methodisch werken

In vergelijking met de eerste periode werken de jobcoaches methodischer en zij houden ook meer informatie bij over de vorderingen van de deelnemers. De volgende instrumenten werden in de tweede periode ingezet om mensen te begeleiden, te activeren en routes naar werk uit te zetten: Yucel, de Talentenscan, Werken aan kansen/Kansen op werk, en herstelgericht werken vanuit zelfregie-initiatieven voor en door mensen met psychische kwetsbaarheid. Ook gebruikte Stadskamer Jobcoach bij elke deelnemer dezelfde formulieren om het profiel van de persoon en de werkwensen op een systematische manier in beeld te krijgen. In de bijlagen hebben we die intakeformulieren opgenomen.

Yucel
Yucel werd al vóór de tweede projectperiode gebruikt door Stadskamer Jobcoach. De methode maakt onderdeel uit van het proces waarmee de jobcoaches samen met een deelnemer diens situatie, mogelijkheden en aandachtspunten in kaart brengen. In het eindgesprek beschrijven de jobcoaches een werkwijze waarin na een eerste kennismaking en vragenlijst met Yucel verder wordt verkend wat er speelt en welke vervolgstappen passend zijn.

De methode is daarbij niet uitsluitend op werk gericht. Verschillende leefgebieden kunnen aan de orde komen wanneer die van invloed zijn op deelname aan werk of andere vormen van participatie. Zo noemen de jobcoaches geldzorgen als een onderwerp dat via Yucel zichtbaar kan worden en een drempel kan vormen bij het zoeken naar werk.

De Talentenscan
In de tweede projectperiode volgden beide jobcoaches een opleiding om te kunnen werken met de Talentenscan van *Me for All*. Met de scan brengen zij samen met deelnemers onder meer competenties en zogenoemde archetypen in kaart. Volgens de jobcoaches helpt dit om beter te onderbouwen welke werkzaamheden of omgeving bij iemand passen:

> *“Vanuit die talentenscan kun je nog beter zien wat voor persoon en wat voor talenten mensen wel en niet hebben. Het gaat over archetypes en competenties. Dan kan je beter onderbouwen waar iemand past of niet.”*

2 Zie: Het maatschappelijk rendement van Stichting Stadskamer - Stadskamer.

3 In 2025 en 2026 waren er drie platformbijeenkomsten: **** data en thema’s invoegen **

Daarmee kan de scan ook een verbinding leggen met een volgende stap richting werk. Wanneer een deelnemer daar toestemming voor geeft, kunnen de uitkomsten bijvoorbeeld worden gebruikt in het contact met een werkgever. De jobcoaches benadrukken wel dat de scan niet op ieder moment passend is en vanwege de kosten niet bij iedereen wordt ingezet. Eén van de jobcoaches benadrukt:

> *“Iemand moet wel klaar zijn voor de Talentenscan. Iemand moet verder en stabiel in herstel zijn. Anders is het te veel een momentopname.”*

Werken aan kansen/Kansen op werk
Aan het begin van de tweede fase ontwikkelden de jobcoaches een compacte variant van de training *Kansen op Werk* naar *Werken aan kansen*. Werken aan kansen wordt gegeven door een jobcoach en een routeondersteuner, die laatste heeft meer zicht op de Stadskamer brede ‘vloer’. De oorspronkelijke training bestond uit tien bijeenkomsten; de nieuwe variant uit vijf met onderdelen die voor hun deelnemers het meest relevant zijn. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om ondersteuning bij het maken van een cv. Daarnaast biedt de groepsvorm deelnemers gelegenheid om elkaar te ontmoeten en van elkaars ervaringen te leren. Voor de jobcoaches heeft deze aanpak ook een praktisch voordeel. Onderwerpen die voor meerdere deelnemers spelen hoeven niet steeds afzonderlijk in een individueel gesprek behandeld te worden. Werken aan kansen kan gegeven worden aan bijvoorbeeld mensen die via WerkFit van UWV binnenkomen.

Werken vanuit zelfregie en herstelprincipes
Als onderdeel van een ervaren herstel- en zelfregielocatie werkt Stadskamer Jobcoach natuurlijk ook vanuit de tien principes van zelfherstel waarin onder andere de volgende uitgangspunten staan:

1. Het is voor iedereen laagdrempelig toegankelijk en in het bijzonder voor mensen met psychische en/of sociaal-emotionele kwetsbaarheid en hun naasten.
2. Het steunpunt is gericht op leren, herstel en ontwikkeling, dit gaat verder dan alleen een luisterend oor en koffie.
3. […]
4. De ondersteuning krijgt vorm vanuit de behoeften van de mensen.
5. Wij zien elkaar als mens, niet als cliënt of hulpverlener.
6. Er is sprake van wederkerigheid en gelijkwaardigheid, op basis van wederzijds begrip, herkenning en erkenning.
7. Er wordt gewerkt vanuit ‘wat past bij jou’.
8. In het steunpunt komt collectieve ervaringskennis samen.
9. Er is samenwerking met de formele en informele (keten)partners

Dat herstel tijd kan kosten, wordt door de projectleiding niet per definitie als problematisch gezien wanneer dit uiteindelijk bijdraagt aan een duurzamere stap. Zoals in het startgesprek werd gezegd:

> *“Het is een lang traject voor mensen, maar als het zorgt voor duurzaam aan het werk gaan dan is het het alles waard.”*

De jobcoaches noemen in een interview met de Verwey-Jonker-onderzoekers cultuursensitief werken als een aandachtspunt voor de toekomst. Zij merken dat zij deelnemers met een migratieachtergrond of taalbarrière soms minder goed weten te bereiken of begrijpen en zien voor de derde periode mogelijkheden om hun werkwijze verder te ontwikkelen.

3.3. Verbeterde administratie: een kleurensysteem voor deelnemers

De jobcoaches werken in de tweede periode actief met een kleurensysteem om bij te houden waar deelnemers zich bevinden in hun traject. Uit de interviews blijkt dat dit systeem gedurende de projectperiode verder is uitgewerkt en gebruikt wordt om overzicht te houden op de verschillende fasen van contact met de deelnemers en hun vorderingen of terugval in relatie tot (arbeids)participatie.

In maart 2026 waren er:

- 24 deelnemers in de categorie groen. Het ging hierbij om deelnemers die in samenwerking met Stadskamer Jobcoach actief bezig waren met stappen richting werk, een werkervaringsplek, vrijwilligerswerk of een combinatie van herstel en participatie.
- 9 deelnemers waren in de categorie roze. Zij hadden het traject succesvol afgerond en waren uitgestroomd naar (betaald) werk.
- Daarnaast waren er 5 deelnemers met de kleur oranje. Met deze groep was nog wel contact, maar de focus lag tijdelijk minder op werk of participatie. Volgens de jobcoaches hadden sommige deelnemers op dat moment vooral behoefte aan rust of ruimte voor herstel.
- 5 deelnemers stonden op geel. Zij waren ‘doorverwezen, en maakten geen actief gebruik meer van jobcoaching, al bleef het contact mogelijk wanneer daar behoefte aan was.
- Verder onderscheidden de jobcoaches twee blauwe deelnemers. Dit betreft mensen die met een specifieke vraag binnenkwamen, bijvoorbeeld rond uitkeringen of andere praktische zaken, maar bij wie het niet tot een Stadskamer jobcoachtraject kwam.

- Tot slot was er een groep van 21 rode deelnemers, waarmee de Stadskamer Jobcoach geen contact meer had of voor wie een andere voorziening dan Stadskamer (Jobcoach) passender bleek.

Met deze cijfers is het outputdoel voor de tweede fase van het initiatief qua actieve deelnemers gehaald: in de eerste periode waren er 19 actieve deelnemers op groen. Aan het einde van de tweede fase bleek het aantal actieve deelnemers nog weer verder te zijn gegroeid. Tijdens het eindinterview (april 2026) spreken de jobcoaches over ongeveer 34 tot 36 deelnemers die op groen staan en dus zijn er dan t.o.v. de vorige periode 15 à 17 actieve deelnemers bijgekomen. Deelnemers die actief bezig zijn met stappen naar betaald of onbetaald werk, of een andere participatieplek. Ongeveer 25 van deze deelnemers hebben aan het einde van de tweede periode Stadskamer Jobcoach een werkgever, vrijwilligersplek, opleidingstraject of andere participatie-plek in beeld. De meesten hebben daadwerkelijk een potentiële werkgever of vrijwilligersplaats in beeld. In maart 2026 waren 9 deelnemers al uitgestroomd naar betaald werk.

De cijfers laten vooral zien hoeveel deelnemers actief in beweging zijn. Een groene status betekent niet automatisch dat iemand al aan het werk is. Ook het leggen van contact met een werkgever, het volgen van een opleiding of het oppakken van vrijwilligerswerk kan een belangrijke stap in het traject zijn. Welke stappen deelnemers precies zetten en wat deze voor hen betekenen, komt in hoofdstuk 4 uitgebreider aan bod.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de kleuren voor de jobcoaches een praktisch hulpmiddel zijn. De indeling is niet statisch, deelnemers kunnen gedurende hun traject tussen kleuren bewegen. Wanneer een deelnemer bijvoorbeeld meer aandacht aan herstel wil besteden en een stap richting werk tijdelijk niet passend is, kan iemand van groen naar oranje verschuiven. Daarbij proberen de jobcoaches steeds het initiatief zoveel mogelijk bij de deelnemer zelf te laten. Tegelijkertijd geven zij aan dat vrijwel alle deelnemers, ongeacht hun kleurcode, in beeld blijven. Zo lopen zij maandelijks de deelnemerslijst door en houden zij ook met oud-deelnemers regelmatig contact.

4 Vorderingen bij deelnemers aan Stadskamer Jobcoach

Om de vorderingen en ervaringen bij de deelnemers aan Stadskamer Jobcoach te kunnen peilen hebben we op locatie een aantal deelnemers uitgebreid geïnterviewd over de ontwikkeling en (her)ontdekking van hun (werknemers)vaardigheden; over hun ervaringen bij het initiatief, op een stage, meeloopdag, werkervaringsplek, vrijwilligerswerk of betaald werk. Over hun contacten met (potentiële) werkgevers, over hun sociale netwerk, en over de ontwikkelingen in hun zelfvertrouwen en de regie op de stappen naar werk (eigenaarschap).

De geïnterviewde deelnemers bevinden zich in verschillende fasen van hun jobcoachtraject. Eén deelnemer probeert na een periode van ziekte via vrijwilligerswerk en werkervaring te ontdekken welk werk nog bij haar past. Een tweede deelnemer heeft een opleiding in zorg en welzijn afgerond en zoekt samen met haar jobcoach naar betaald werk in de zorg. Voor weer een ander staat betaald werk op dit moment minder centraal. Hij gebruikt een vrijwilligersrol, intern binnen de ICT van Stadskamer vooral om te onderzoeken wat hij aankan. Hun verhalen laten zien dat de ondersteuning van de Stadskamer Jobcoach betrekking heeft op zowel het vinden van betaald werk, als op het verkennen van mogelijkheden, de stappen naar duurzaam betaald werk toe, het opbouwen van vertrouwen en het ontdekken van wat iemand nodig heeft om duurzaam te kunnen participeren.

4.1. Verschillende routes naar werkvaardigheden en werk

Deelnemers zetten uiteenlopende stappen richting werk, opleiding, vrijwilligerswerk en andere vormen van stappen richting de arbeidsmarkt. Wat als een passende stap geldt, verschilt per persoon en kan gedurende een traject veranderen. De jobcoaches proberen aan te sluiten bij wat een deelnemer op dat moment wil en aankan. Ook herstel en vragen over gezondheid, financiën of administratie kunnen onderdeel zijn van de gesprekken die de Stadskamer Jobcoach voert. Al deze dossiers vormen bij Stadskamer een integraal onderdeel van het proces dat op weg is naar mogelijkheden om te werken of een opleiding te volgen. Wanneer herstel tijdelijk alle aandacht vraagt, kan de focus op werk juist even naar de achtergrond verschuiven.

Soft skills

Een deelnemer, die eerder als zelfstandig ondernemer werkte, en na een periode van long covid bij de Stadskamer terechtkwam, wist in eerste instantie niet goed welke richting zij op wilde. Via de jobcoach kwam ze terecht op een werkervaringsplek. Terugkijkend zegt zij dat die ervaring haar vooral heeft geholpen om scherper te krijgen welke werkomgeving en aansturingsstructuur wel en niet bij haar past. Ze geeft aan dat ze op de werkervaringsplek niet alleen praktische vaardigheden heeft opgedaan, maar ook heeft geleerd haar grenzen beter te bewaken:

> *“Ik had de neiging er weer helemaal in te springen, allerlei coördinatietaken te gaan regelen die helemaal niet bij mij hoorden.”*

Juist het leren herkennen van die neiging ziet ze als een belangrijke opbrengst van de afgelopen periode als deelnemer in Stadskamer Jobcoach. De gesprekken met haar jobcoach hielpen haar:

> *De kracht van die gesprekken zit ‘m erin dat ze niet alleen over werk gaan. We hebben gesprekken over veel meer dan werk: waar word je blij van, waar loop je tegenaan bij jezelf, in de wereld, en hoe kan je daar vorm aan geven? […] Werk is nooit een op zichzelf staand ding.”*

De deelnemer die opgeleid werd voor zorg en welzijn vertelt dat de jobcoach onder meer ondersteunt bij sollicitaties en soms meegaat naar gesprekken met potentiële werkgevers: *“Dat helpt mij als ik onzeker word, of dichtklap tijdens een gesprek.”*

Daarnaast waardeert zij dat haar jobcoach haar blijft stimuleren wanneer sollicitaties niet direct tot een baan leiden. De deelnemer merkt ook veranderingen bij zichzelf. Op de vraag of zij veranderd is sinds zij met de jobcoach werkt, antwoordt zij: *“Ik ben wel veranderd sinds ik *jobcoach* ken.. opener, en als ik ergens mee zit.. dan zeg ik: heb je effe? Communicatiever.”*

De vrijwilliger die een rol zoekt binnen de ICT van de Stadskamer, onderzoekt binnen het traject zijn belastbaarheid en een passende manier om zijn kennis en ervaring weer te benutten.

“Ik voel me hier serieus genomen, mijn expertise wordt gezien.” Volgens hem wordt daadwerkelijk geluisterd naar wat hij inbrengt en krijgt hij de ruimte om zelf te bepalen hoeveel hij kan doen.

Ook de jobcoaches zien dat deelnemers verschillende stappen zetten richting werk, opleiding en andere vormen van participatie. Daarbij gaat het volgens hen niet alleen om de uiteindelijke stap naar betaald werk:

> *“Wij proberen altijd aan te sluiten bij wat voor een deelnemer op dat moment passend is. Ook deelnemers bij wie in gesprekken nog veel aandacht is voor herstel of administratieve vragen staan als actieve deelnemer geregistreerd.”*

4.2. Financiën, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling

Deelnemers spreken met de jobcoaches ook over gezondheid, opleiding, financiën, uitkeringen en persoonlijke ontwikkeling. Een deelnemer liet bijvoorbeeld uitzoeken wat betaald werk of het volgen van een opleiding zou betekenen voor haar uitkering. Een andere deelnemer geeft aan dat zij met vragen over haar Wajong bij haar jobcoach terechtkan, maar veel zaken zelf regelt. Voor een derde deelnemer had de stap naar vrijwilligerswerk op het moment van het interview geen gevolgen voor zijn financiële situatie. Dat was belangrijk om te weten.

De verschillende ervaringen laten zien dat een traject niet altijd bestaat uit een vaste opeenvolging van stappen richting betaald werk. Deelnemers kunnen iets uitproberen, ontdekken wat wel en niet aansluit en van daaruit hun wensen of mogelijkheden bijstellen. Het vinden van een passende route richting werk vormt daarmee zelf een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling.

De opbrengsten op andere leefgebieden verschillen per deelnemer. Zo vertelt een deelnemer dat zij via de Stadskamer veel nieuwe mensen heeft leren kennen, al vindt hij zelf dat dat vooral komt door zijn betrokkenheid bij de Stadskamer en minder door de jobcoaching. Een andere deelnemer geeft juist aan dat uitbreiding van haar sociale netwerk voor haar geen doel is, omdat zij al voldoende sociale contacten heeft. Weer een andere deelnemer benadrukt de contacten die ze via Stadskamer (Jobcoach) heeft gekregen: *“Je bouwt hier een band op met elkaar.”*

Ook op het gebied van zelfvertrouwen noemen deelnemers ontwikkelingen. De deelnemer uit het werkervaringsproject geeft aan dat het bespreken van ervaringen met haar jobcoach haar heeft geholpen meer vertrouwen te krijgen in haar eigen oordeel. De deelnemer die zoekt naar een baan in de zorg vertelt dat zij opener is geworden en sneller om hulp vraagt wanneer zij ergens tegenaan loopt.

4.3. Ondersteuning bij eigenaarschap

Werk- en vrijwilligersplekken bieden deelnemers de mogelijkheid om in de praktijk te ervaren wat bij hen past. Dat kan gaan om het soort werkzaamheden, de werktijden, belastbaarheid, de sociale omgeving en de benodigde of gewenste inrichting van en ondersteuning op de werkplek. Een plek hoeft binnen Stadskamer Jobcoach niet direct tot betaald werk te leiden om betekenisvol te zijn.

De deelnemer die bij de werkervaringsplek werkte, vertelt dat haar jobcoach haar vrijliet om eigen keuzes te maken, en tegelijkertijd reflectieve vragen stelde over wat zij tegenkwam en hoe zij daarop terugkeek. De deelnemer omschrijft die manier van begeleiden als volgt: *“Je doet het zelf en je zit aan het stuur, maar ze zitten er wel naast en soms trappen ze op de rem.”*

Ook de deelnemer met een achtergrond in ICT zegt: *“Ik doe dit echt voor mezelf, om mijn eigen belastbaarheid te testen, maar ik kan er ook mee aantonen dat ik gedurende een bepaalde periode actief ben geweest in een arbeidscontext.”*

Ondersteuning dichtbij

De jobcoaches proberen de verantwoordelijkheid voor het traject zo veel mogelijk bij de deelnemer te laten. Zij zijn daar in de tweede periode naar eigen zeggen duidelijker in geworden. Een van de jobcoaches verwoordt dit als volgt: *“We zeggen nu: Jij komt wat halen bij ons, maar we willen ook graag dat je wat meebrengt. Het gaat erom dat jij een fundament gaat bouwen.”*

Na een eerste contact vragen zij deelnemers bijvoorbeeld een vragenlijst in te vullen. Daarna onderzoeken ze samen wat een passende vervolgstap is. De jobcoaches beschrijven hun rol niet als het overnemen van problemen, maar als het ondersteunen van deelnemers bij het opbouwen van een eigen fundament voor verdere ontwikkeling. Daarbij signaleren zij dat deelnemers vaak groeien in zelfvertrouwen en zelfstandigheid.

De ervaringen van deelnemers bevestigen dat beeld. Een van hen vertelt dat haar jobcoach haar veel ruimte laat, vragen stelt en suggesties doet zonder iets door te drukken:

Ze doet ook suggesties: *“Kijk daarnaar, daar zijn ze bezig met een nieuw project, misschien is dat iets interessants voor jou. En daar ga ik op aan. Op een prettige manier, zonder iets door te drukken.”*

Als een jobcoach meegaat naar sollicitatiegesprekken, kan die ter plekke aanvullen. Dat ervaart de deelnemer als concrete ondersteuning, zelfs als het ware een tijdelijk inspringen voor haarzelf: *"Als ik het dan net effe niet weet, of stilval of dichtklap, dan kan zij wat zeggen over mijn vaardigheden."*

De voorbeelden van de deelnemers laten zien dat de ondersteuning per persoon verschilt. De ene deelnemer heeft vooral behoefte aan iemand die meedenkt, een ander is juist meer gebaat bij praktische ondersteuning bij sollicitaties of helpen bij het leggen van contact met werkgevers en werkomgevingen.

4.4. Beschikbaar blijven tijdens en na het traject

De ondersteuning stopt niet zodra een deelnemer een werkplek heeft gevonden of tijdelijk minder begeleiding nodig heeft. In het najaar van 2025 vertelden de jobcoaches al dat het contact via WhatsApp, telefonisch of via de routeondersteuner vaak bleef bestaan. Deelnemers konden opnieuw binnenlopen wanneer zij ergens tegenaan liepen.

Aan het einde van de tweede projectperiode lopen de jobcoaches eens per maand gezamenlijk de deelnemerslijst door. Zij bespreken daarbij ook deelnemers die zijn uitgestroomd of met wie het contact minder intensief is. Bijzonderheden worden bijgehouden, zodat deelnemers niet direct uit beeld verdwijnen wanneer hun traject minder actief wordt. De jobcoaches zeggen hierover: *"We houden nog steeds regelmatig contact, met alle kleurtjes zo'n beetje. Hoe gaat het, wil je nog wat delen, is er nog iets waar je tegenaan loopt?"*

Ook deelnemers verwachten dat zij na een volgende stap contact kunnen blijven houden met Stadskamer. Een van hen denkt dat zij, ook wanneer zij betaald werk vindt, nog zal blijven binnenlopen of op een andere manier betrokken zal blijven. Een andere deelnemer is net begonnen met vrijwilligerswerk en wil gaandeweg bekijken hoeveel hij daarin aankan en hoe de plek hem bevalt.

Zo kunnen deelnemers ook na een volgende stap weer bij de jobcoaches terecht als daar behoefte aan is. Het contact blijft bestaan en deelnemers kunnen zelf opnieuw aankloppen wanneer dat nodig is. Tegelijkertijd proberen de jobcoaches te voorkomen dat deelnemers afhankelijk worden van de begeleiding. De ondersteuning blijft beschikbaar, maar het initiatief voor contact wordt eerder bij de deelnemer gelegd.

5 Dynamiek met werkgevers, de systeemwereld van werk en inkomen en andere stakeholders

In de tweede projectperiode wilde Stadskamer Jobcoach nadrukkelijker contact leggen met werkgevers en partijen in de wereld van werk en inkomen. In dit hoofdstuk vertellen we wat Stadskamer Jobcoach bereikt heeft in 2025 en in 2026 in die wereld van werk en inkomen. Ook gaat het over hoe externen naar het initiatief Stadskamer Jobcoach kijken (de blik van buiten). We hebben voor de evaluatie gesproken met iemand van 2Work, een re-integratiebegeleider en met twee medewerkers van de (V)MBO- opleidingen op het Graafschap College. Zij houden zich bezig met (zorg voor en re-integratie van) studenten met een begeleidingsbehoefte. Ook een vertegenwoordiger van het Platform Achterhoek in beweging werd geïnterviewd. Welke indruk hebben zij van het project en welke aanvullende waarde zien zij/ervaren zij van Stadskamer Jobcoach in hun werk?

Nieuwe samenwerkingen
Met drie organisaties zijn er nieuwe samenwerkingen ontstaan in deze tweede fase.

Stadskamer Jobcoach maakte contact met De Waardemakerij[4], met de Rondkomers, dé Doetinchemse organisatie om inwoners te ondersteunen bij financiële zorgen en met Fijnder, een werkleerbedrijf in de buurt.[5] Met de Waardemakerij deelt Stadskamer inmiddels een locatie, die organisatie heeft als motto:

We bouwen aan een plek in Doetinchem waar we samen aan de slag gaan om te onderzoeken hoe we duurzame verdienmodellen kunnen bouwen in een tijd die vraagt om anders te kijken naar spullen, mensen en de wereld.

4 De Waar(de) Makerij.

5 De Rondkomers.

De Rondkomers zijn belangrijk omdat bezoekers en deelnemers aan Stadskamer (Jobcoach) ook vaak financiële zorgen hebben; zorgen die de jobcoaches vanwege tijdgebrek en functie niet goed kunnen oppakken. Terwijl het bij het zoeken naar werk wel belangrijk is dat dat er rust is op het financiële vlak. De jobcoaches kunnen bij moeite met rondkomen of schulden doorverwijzen naar de samenwerkende organisaties die *'een uitgebreid pakket aan hulp en ondersteuning bieden'*.[6] Met beide organisaties deelt Stadskamer de uitgangspunten van het jobcoachproject, waarin herstel, participatie en arbeid niet als afzonderlijke domeinen worden gezien maar met elkaar samenhangen. Een jobcoach: *"Geldzorgen kunnen zo'n drempel zijn in nieuw werk zoeken … Daar kunnen we met de Rondkomers dan iets aan doen."*

Ook met Fijnder, het Werkleerbedrijf voor Berkelland, Oost Gelre en Winterswijk zocht Stadskamer jobcoach in de tweede periode contact. Fijnder is net als Laborijn een uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet, maar dan in een ander gebied. Op de contacten met Fijnder gaan we in paragraaf 5.2 nader in. Eerst komen hier in 5.1 de contacten met de werkgevers aan bod; en in paragraaf 5.3 bespreken we de stappen die Stadskamer Jobcoach maakt met het incorporeren van werk in de wereld van herstel en zelfregie.

5.1. Contacten met werkgevers

In de tweede projectperiode zijn er contacten gelegd met veel meer werkgevers dan in de eerste periode. Met de volgende werkgevers werden gerichte gesprekken gevoerd:

- Sensire
- Ankerslot
- Waardemakerij
- Vincentius (o.a. Kringloop in Groenlo)
- Werkraat
- Holland Zorggroep
- De Variabele
- Mevrouw De Vries
- Zorgvilla de Ooiman
- Mabeon
- Jansen en de Vries ... re-integratie
- EM Kwadraad

6 De Rondkomers.

- Studio Boszkers
- Bureau Oma
- En ook met (andere) Stadskamerlocaties in de gemeente Berkelland, Bronkhorst, en Doetinchem

Deze contacten stonden allemaal in het teken van werkervaringsplekken, vrijwilligerswerk en arbeidsbemiddeling voor deelnemers van het project Stadskamer Jobcoach. Daarmee is de beoogde output op werkgeversniveau voor de tweede fase deels gehaald: Stadskamer wilde minimaal twee nieuwe werkgevers bereid krijgen om werk(ervarings)plekken aan te bieden. Werkgevers die tot op heden niet dit soort plekken hadden georganiseerd. Bij zes werkgevers is dit gelukt: Ankerslot, Vincentius, Werkraat, de Holland Zorggroep, De Variabele en EM-kwadraad. Ook bij Studio Boszkers is er meer bewustwording gecreëerd.

Daarnaast wilde Stadskamer Jobcoach twee à drie bijeenkomsten met een klankbordgroep van werkgevers houden. Dat is niet gelukt; de inspanningen voor de deelnemers hebben prioriteit gekregen. En het eerdere idee om via *De Graafschap verbindt* – een initiatief van de voetbalclub in Doetinchem – werkgevers te bereiken is ook niet van de grond gekomen.

In de slotinterviews over de tweede projectperiode met het Verwey-Jonker Instituut hebben we gereflecteerd op de doelstellingen rondom het uitreiken naar werkgevers. Het is een goed teken dat het wel lukt om voor deelnemers gericht specifieke werkgevers te interesseren. Werkgevers zijn echter een moeilijke groep om aan boord te krijgen voor algemenere bijeenkomsten, of als ambassadeurs. Misschien is het een goed moment om voor de derde periode van het initiatief de algemene doelstellingen omtrent contact met werkgevers loslaten/terug te schroeven en te kijken of de bekendheid bij werkgevers als groep wat meer versterkt kan worden via de kanalen van de systeemwereld van werk en inkomen. Dan gaat het om de werkgeversservicepunten van UWV en gemeenten, inmiddels Regionale Werkcentra; zij kunnen de verbinding tussen Stadskamer en werkgeversgroepen/sectoren waarschijnlijk makkelijker maken.

5.2. Contacten met de wereld van werk en inkomen

Het valt de buitenstaanders met contacten in de wereld van werk en inkomen op dat Stadskamer (Jobcoach) tot op heden weinig aanwezig is op de bijeenkomsten die ertoe doen in de wereld van werk, inkomen en arbeidstoeleiding. Een medewerker van het Graafschap College met ervaring met toeleiding naar werk, sociale werkvoorziening, bemiddeling en begeleiding en routes voor uitvallers en studenten met beperkingen merkt op:

> *“Op de opening van het nieuwe werkcentrum heb ik ze niet gezien… De hele arbeidsmarktregio is dan aanwezig, maar Stadskamer niet. Terwijl het zo handig voor de jobcoaches zou zijn om daar even hun gezicht te laten zien. Het werkcentrum heeft gidsen in de aanbieding die weer advies en netwerk hebben onder werkgevers. Daar zou Stadskamer Jobcoach meer mee mee kunnen liften dan nu gebeurt. Ook voor de cliënten die Stadskamer begeleidt, zijn die contacten belangrijk. De coaches zijn nu waarschijnlijk te druk met hun individuele deelnemers om proactief vooruit te denken? Maar het is echt tijd voor een kennismaking met de coördinator van het Werkcentrum, dat is er voor werkgevers en werkzoekenden in de regio; of het Regionaal Mobiliteitsteam … kan ook mogelijkheden bieden.”*

Diezelfde medewerker denkt dat het project ook iets aan hem als *‘gids instroom en uitstroom in de techniekssector’* zou kunnen hebben: *‘Het gaat erom dat we elkaar kunnen vinden.’*

De projectleiding van Stadskamer Jobcoach aarzelt soms om op dit soort uitreiken en enthousiasme van de georganiseerde wereld in te gaan. Bij hen staat de deelnemer zo centraal dat de hokjes van de arbeidsmarktdienstverlening niet altijd passen. De projectleider van het jobcoachproject:

> *“Neem nou zoiets als de Participatieladder. Daarin zijn alle stappen voorgeschreven: van isolement naar samen koffie, naar activering, naar betaald werk. Wij doen het allemaal in geleidelijkheid en op vraag van deelnemer .. als deelnemer van 3 naar 5 wil en kan en later misschien ook weer terug, dan vinden wij dat helemaal goed. Elke stap is een ervaring en er blijft altijd een onvoorwaardelijk vangnet. Misschien zitten er voor die deelnemer wel 10 stapjes tussen stap 2 en 3 van de Participatieladder?!”*

Toch is ook Stadskamer Jobcoach zelf steeds meer aan het uitreiken. In de tweede periode kwamen Fijnder en het UWV op het netvlies van de projectleiding:

> *We gaan voor een modulair aanbod bij dit soort diensten. We willen dat ze weten wie we zijn, dus we laten ons gezicht zien, sturen, ons filmpje en het artikel naar hen op. Met het verzoek de expertises bij elkaar te leggen. We komen steeds verder in de contacten … brutaler wil ik het niet noemen, maar zelfbewuster wel … Uiteindelijk hopen we natuurlijk dat ook daar wat financieringsmogelijkheden liggen, dat Fijnder en UWV op termijn een aantal jobcoachtrajecten bij Stadskamer in willen kopen. Soms speelt er angst voor concurrentie, maar we willen geen klanten afpakken, we willen samen kijken naar wat het beste werkt voor iemand."*

Hoewel het nog niet zover is gekomen in de tweede projectperiode dat uitvoeringsdiensten jobcoachtrajecten financieren, komt er wel steeds meer waardering, zichtbaarheid en contact over het aanvullende werk dat de Stadskamer Jobcoaches (kunnen) doen met deelnemers die elders vastlopen. Het project zelf wordt steeds duidelijker over haar aanvullende waarde en anderen beginnen die ook steeds meer te zien. Een geïnterviewde die al vier jaar re-integratiebegeleiding doet bij 2Work, vertelde hoe zij had kennisgemaakt met Stadskamer:

> *Via twee kandidaten die ik begeleidde voor UWV heb ik Stadskamer leren kennen: één kandidaat zag "iets leuks bij de Stadskamer". Ze vroeg "Mag ik daar vrijwilliger worden, aan de balie receptiewerkzaamheden". Zij kwam uit de zorg, ging eerst bij Stadskamer spelletjes doen met de deelnemers. Daardoor kwam ze weer op gang. Die kandidaat heeft als receptionist uren en zelfvertrouwen op kunnen bouwen, en zij kon uiteindelijk weer terug naar eigen oude werk waar ze eerder was uitgevallen. Dat was voor mij de kennismaking met Stadskamer.*
>
> *Ik heb sindsdien veel meer mensen er naartoe gestuurd. Het laagdrempelige, inloop, openstaan voor iedereen in de regio, is voor heel veel mensen een fijne start of doorstart naar iets anders. Zich welkom voelen, als je uitgevallen bent is dat vaak het probleem, en dat zelfvertrouwen weer krijgen. Daar is de Stadskamer heel goed in.*
>
> *Ik begeleid bijvoorbeeld een hoogopgeleide vrouw die altijd op haar tenen heeft gelopen en uitgevallen is. Die begon een Werkfit traject vanuit UWV en bij een van de Dorpskamers van Stadskamer: plaatjes draaien met ouderen. Daarna solliciteerde ze naar een betaalde baan en kon ze weer in haar eigen inkomen voorzien. Een andere kandidaat heeft behalve een slechte gezondheid ook een moeilijke thuissituatie. Ik was eerst de enige die haar zag en daarna ging ze ook naar Stadskamer. Zij hebben met haar naar de financiën gekeken en een WIA-uitkering aangevraagd.*

De re-integratiebegeleider heeft een caseload van ongeveer 32 mensen in en rond Doetinchem die zijn uitgevallen vanwege ziekte. Ze begeleidt Werkfit-trajecten voor UWV en ook het tweede spoor-trajecten en ziet met name in vervolgtrajecten kansen voor de inzet van de jobcoaches van Stadskamer.

> *Ik stuur vaker mensen naar Stadskamer door los van het Stadskamer-jobcoachtraject. Toch is het jobcoachproject wel belangrijk voor mij en mijn kandidaten. Want ik ben geen jobcoach, maar een re-integratiebegeleider. Een Jobcoach is iemand die ook daadwerkelijk mee gaat naar de werkplek. En re-integratiebegeleider is echt alleen maar toeleiding. Hoe kan ik voor iemand jobcoach-begeleiding krijgen als mijn werk erop zit. Ik denk dat het met de Stadskamer wel makkelijker is om zo'n jobcoachtraject te regelen bij het UWV, bij gemeenten….*
>
> *Ik kan zelf goed uitleggen wat de meerwaarde is van een Stadskamer Jobcoach. Maar de profilering vanuit Stadskamer kan beter: wat valt er te vinden bij Stadskamer. Als je er nooit geweest bent, is dat onduidelijk, de website roept het veel vragen op. Maar dat kan ook met opzet zo zijn."*

Stadskamer wordt breed gezien als een toegankelijke plek waar mensen zonder indicatie kunnen binnenlopen en in een positieve omgeving ondersteuning krijgen. Stadskamer Jobcoach kan daarop voortbouwen door deelnemers verder te begeleiden richting arbeidsmarkt, maar volgens de geïnterviewden is het onderscheid tussen Stadskamer breed en Stadskamer Jobcoach nog onvoldoende zichtbaar voor werkgevers en ambulante begeleiders.

Deelnemers aan Stadskamer Jobcoach hebben vaak langere of andere begeleiding nodig dan gebruikelijk of wenselijk is in de wereld van werk en inkomen. Binnen drie maanden klaar zijn voor werk is sowieso niet realistisch bij de Stadskamer Jobcoach-populatie. Stadskamer Jobcoach is er voor waardig werk voor personeel dat even tijd nodig heeft om daar te komen. De Stadskamer jobcoaches sturen op duurzame arbeidsrelaties. Het doel dat het project nastreeft komt zelden overeen met het doel dat reguliere diensten werk en inkomen voor reguliere cliënten hebben, al zijn er in deze tweede fase wel 9 deelnemers uitgestroomd naar betaald werk (roze, zie hoofdstuk 3). Stadskamer Jobcoach stuurt op duurzaam herstel en inzetbaarheid, niet per se op betaald werk, maar zoals gezegd wel *"minimaal 3 maanden 1 dag structureel aan het werk waarbij een juiste balans is gevonden in draaglast/draagkracht"*. Daarbij hanteert men het principe dat er "ruimte is voor onregelmatig gedrag zonder dat het de continuïteit van het werk bedreigt."

5.3. Contacten in onderwijs, zorg, zelfregie en herstel

Een van de geïnterviewden was trajectbegeleider bij het Graafschap College en had eerder rond dagbesteding veel samengewerkt met Fijnder en Laborijn.

> *Ik zit nu met de leerlingen meer aan de zorgkant, veel met GGD te maken, met grote zorgaanbieders, Yunio, GGNet en Innovazorg. Ik verzorg Mijn School (maatwerktrajecten om studenten toch naar school te laten gaan), daar werken ze veel samen met de Stadskamer: studenten doen stages op de Stadskamer .. niveau 4 (sociaalwerkstages) en niveau 2 (keuken)."*

In de zorg en het onderwijs wordt Stadskamer jobcoach met de open inloop, het ontbreken van labels en de mogelijkheid om zelfvertrouwen, uren en werkervaring op te bouwen gewaardeerd. Bovendien signaleert de trajectbegeleider:

> *Er is vaak multidisciplinair overleg aan de zorgkant: te veel organisaties zitten daarbij, en niemand neemt de regie. Maar bij Stadskamer neemt wel iemand de regie: de jobcoach in dit geval, of anders de routeondersteuner. Dat is de kracht. Ze bouwen goed aan relaties. Uiteindelijk moeten de jobcoaches ook daar aan tafel komen bij de overleggen waarin zorg en sociaal begeleiders met elkaar en de persoon praten."*

De projectleiding van Stadskamer Jobcoach weet niet of die uitbreidingsrichting wel zo'n goed idee is. Zelf ziet de organisatie meer in het handen en voeten geven aan de verbinding via het programma Leren en Werken in het IZA-Akkoord dat samenwerking en preventie rond mentale gezondheid wil bevorderen. Een van de jobcoaches is nu projectleider voor het deel Werken en leren binnen IZA:

> *IZA is een regionale beweging. We pakken daarin ook meer de regiofunctie. En daar laten we de grenzen van de gemeentes juist een beetje los. Terwijl bij Werk en Inkomen zijn die gemeentelijke grenzen juist weer heel belangrijk, tenminste voor de Participatiewet, voor UWV ligt het weer anders."*

Gemeente Doetinchem

Stadskamer had in de tweede projectperiode wat meer afspraken willen maken met de gemeente Doetinchem. Binnen de MKBA van 2025 werd uitgerekend dat de baten van de inspanningen van Stadskamer breed het meest (66%) neersloegen in besparingen van gemeenten op Wmo, zorg, huisvestings- en dagbestedingsvoorzieningen. Bij de gemeente had Stadskamer inmiddels een goed vast contact, maar aan het eind van de tweede projectperiode is er overdracht naar een andere persoon geweest. Dat wordt dus iets voor de derde en laatste periode van het project dat gefinancierd wordt door Goldschmeding Foundation. Wellicht kan daar ook gelijk in meegenomen worden hoe onderzocht kan worden wat Stadskamer Jobcoach en Stadskamer breed voor besparingen op werk en inkomen betekenen.

Hoe dan ook is Stadskamer in combinatie met Stadskamer Jobcoach uniek in de regio. Buurthuizen hebben vaak niet zo'n diverse populatie, zulke ruime openingstijden, gezond eten, en zo'n gevarieerd aanbod aan activiteiten dat ook naar werk begeleidt:

> *Zonder Stadskamer zou de connectie tussen herstel, zelfregie en werk er niet zijn in de regio. Stadskamer Jobcoach is een voor iedereen toegankelijke plek met professionele ondersteuning en activerende activiteiten."*

6 Wat werkt (succesfactoren)

We kijken in het onderzoek wat er per initiatief werkt - voor het initiatief, voor de deelnemers aan het initiatief (doelgroep/werkzoekenden), - voor de werkgevers en bij de matching met werkgevers en - wat werkt voor de (relatie met de) stakeholders. In het rapport over het eerste jaar van Stadskamer Jobcoach zijn er al een aantal elementen genoemd. In dit hoofdstuk kijken we naar de veronderstelde werkzame elementen van het tweede jaar en wat er eventueel nog voor nodig is om de elementen beter te laten werken.

6.1. Wat werkt in de uitvoering van het initiatief?

Werkzaam element: Professionalisering en werkverdeling in het werkproces van de jobcoaches binnen het project
Het initiatief is gevestigd bij een laagdrempelige inloop, tevens zelfregie en herstelinitiatief. Binnen deze context is een gemeenschappelijke administratie van de jobcoaches rond de deelnemerstrajecten mogelijk gemaakt. Daarnaast is er gewerkt aan kennis en vaardigheden van het uitvoerende team en een duidelijke taakverdeling tussen de jobcoaches. Zij weten voor welk stuk in het traject ze bij hun collega of de algemenere routeondersteuners van de Stadskamer moeten zijn. De inzet van gerichte trainingen en instrumenten in gerichte situaties (voor individu of groep) is ook helder (talentenscan, kansen op werk, Yucel-methode, formulieren)

Werkzaam element in werving en opschaling: via algemene inloop en routeondersteuners naar deelnemers aan Stadskamer Jobcoach
Er is een grote groep bezoekers aan de laagdrempelige inloop van Stadskamer-locaties (ca 1500 per jaar). Uit deze groep kunnen via korte lijntjes mensen doorstromen naar het Stadskamerjobcoachtraject. Daardoor groeit het aantal deelnemers in het Stadskamer Jobcoachproject makkelijk. De routeondersteuners die bezoekers begeleiden en ontvangen op de Stadskamer spelen vaak een rol in doorverwijzing naar het initiatief. Door contact met routeondersteuners en bezoekers van de laagdrempelige inloop is het aantal deelnemers in het tweede jaar verdubbeld.

6.2. Wat werkt voor de deelnemers aan Stadskamer Jobcoach?

Voor de deelnemers aan Stadskamer Jobcoach hebben we in het tweede jaar een aantal werkzame elementen onderscheiden op de onderstaande onderwerpen:

1. Vertrouwde en duurzame relatie met jobcoaches.
2. Een integrale benadering: herstel, werk en andere leefdomeinen in samenhang.
3. Uitgaan van de talenten en ontwikkeling van deelnemers.
4. Zelfvertrouwen en eigenaarschap versterken: eigen regie.
5. De veilige context van Stadskamer biedt rust: = basis en terugvalmogelijkheid.
6. Flexibele begeleiding: meebewegen, niet voor iedereen een vast einddoel.

Werkzaam element: Vertrouwde en duurzame relatie met jobcoaches
De vertrouwde gezichten van de jobcoaches blijven erbij, ook als deelnemers even uitvallen, vooral met herstel bezig zijn (en minder met werk), of niet meer intensief in een traject zitten. De jobcoaches blijven in de buurt van de deelnemers, houden contact. Ze bewegen mee met de omstandigheden en mogelijkheden van deelnemers, er zit geen einddatum aan het traject. De stabiele relatie met de begeleiding geeft de deelnemers vertrouwen, een basis van waaruit ze stappen kunnen maken. De jobcoach is meer dan een professionele begeleider voor de deelnemer; het is ook een warm sociaal contact.

Werkzaam element: Een integrale benadering waarin herstel, werk en andere leefdomeinen in samenhang behandeld worden
Uit de rapportage van het eerste projectjaar van Stadskamer Jobcoach bleek al dat samenhang tussen herstel, werk en leefdomeinen als financiën en sociale contacten in het DNA van de aanpak zit. Met de deelnemers aan het project wordt de positie op alle leefdomeinen in beeld gebracht; dat is onderdeel van het persoonlijke ontwikkelingstraject. Daardoor komen ook deelnemers die nog niet klaar zijn voor betaald werk toch in beweging richting arbeidsparticipatie. De brede inzet op herstel en de hulp bij financiën, opleiding en structuur maakt bij de deelnemers stappen naar werk mogelijk.

Werkzaam element: Uitgaan van de talenten, ontwikkeling en wensen van deelnemers
De Stadskamer Jobcoach aanpak is dienend aan de ontwikkeling van de deelnemer. Er is daarbij sprake van maatwerk: de aanpak wordt afgestemd op de wensen, mogelijkheden talenten en ontwikkeling van de deelnemer. Met de inzet van de talentenscan is dit werkzame element verstrekt in het tweede jaar. In elke fase wordt er gekeken naar wat past bij de deelnemer. Er wordt samen

in kaart gebracht of iemand graag in groepjes werkt of juist niet, wat voor soort werkzaamheden iemand graag doet et cetera. Als iemand nog niet open staat voor werkachtige activiteiten kan dat ook. Openstaan voor deelnemers vanuit de vraag waar de deelnemers zelf enthousiast en gelukkig van worden, werkt. De competenties en vaardigheden van mensen zijn minder belangrijk, dan de wensen en talenten.

Werkzaam element: eigenaarschap en eigen regie over het Stadskamer-jobcoachtraject versterken
Al aan het begin van het traject wordt in deze tweede periode aan deelnemers de vraag gesteld: "Wat kom jij brengen, wat kom jij halen?" . Dit om te voorkomen dat de mensen gaan "hangen in wat er aangeboden wordt op locatie en om eigen initiatief te stimuleren." Het sturen op eigen regie en eigen inbreng is steeds nadrukkelijker aanwezig in de projectpraktijk. Dat bevalt alle partijen goed. Alleen wanneer het echt nodig is gaat een jobcoach bijvoorbeeld mee naar een sollicitatie bij een werkgever.

Werkzaam element: Bredere Stadskamer-context als veilige basis en terugvalmogelijkheid
De Stadskamer biedt een veilige haven voor de deelnemers en is een thuisbasis als het met een deelnemer (tijdelijk) even minder goed gaat. De deelnemers aan Stadskamer Jobcoach kunnen dan terugvallen op hun thuisbasis, en van daaruit weer verder werken aan hun herstel of stappen naar werk. Stadskamer Jobcoach biedt zo voor deelnemers en potentiële werkgevers een rustplaats. Ook als het goed gaat, blijven de Stadskamerlocaties, de Stadskamer-community en Stadskamer Jobcoach beschikbaar als thuisbasis. Het Stadskamer-jobcoachtraject is een veilige tussenruimte tussen herstel en arbeidsmarkt.

Werkzaam element: Niet voor iedereen hetzelfde vaste einddoel
Tijdens het Stadskamer jobcoachtraject blijkt wat er op dat moment bij iemand past: betaald werk, of beter vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats, beschut werk, een stage of een meeloopdag. Zolang er (werknemers)vaardigheden worden (her)ontdekt en ontwikkeld, zolang er wordt gewerkt aan herstel en zelfvertrouwen is alles goed. Er is niet voor iedereen hetzelfde vaste einddoel bij Stadskamer Jobcoach.

6.3. Wat werkt voor de werkgevers en bij de matching?

Ook voor de werkgevers en de matching van werkgevers aan deelnemers van Stadskamer Jobcoach hebben we in het tweede jaar een aantal werkzame elementen onderscheiden. Op de volgende onderwerpen werkt het goed in de relatie met de werkgevers?

- Werkgevers individueel op maat benaderen, mee met de deelnemer.
- Plaatsen beschikbaar binnen en buiten het initiatief.
- Ervaring opdoen met match werkgever-deelnemer door werkervaringsplaatsen.

Werkzaam element: werkgevers individueel op maat benaderen met een deelnemer
Stadskamer Jobcoach zoekt heel gericht naar werkgevers en werkplekken die iets voor de individuele deelnemers kunnen betekenen. Bij die organisaties en locaties doet het initiatief via samenwerking rond de deelnemer aan bewustwording over de inclusieve arbeidsmarkt. In periode 2 is dit op meer dan tien plekken gelukt.

Werkzaam element: plaatsen beschikbaar binnen en buiten het initiatief
Stadskamer Jobcoach heeft ook plekken beschikbaar binnenshuis bij Stadskamer. Ook dan wordt er bewust en gericht een plaats in de organisatie gezocht voor die individuele deelnemer. Er is een ruimer aanbod aan geschikte 'werkplekken' doordat er binnen én buiten de Stadskamerlocaties matching kan plaatsvinden.

Werkzaam element: Ervaring opdoen met de match tussen 'werkgever', werkplek en deelnemer
Stadskamer Jobcoach wil deelnemers begeleiden bij stappen naar (vrijwilligers) werk bij Stadskamer, maatschappelijke ondernemingen en/of reguliere bedrijven. Dat zijn verschillende werkcontexten waarbinnen een individuele ervaring gestalte krijgt. De match tussen 'werkgever, werkplek en deelnemer is nergens hetzelfde en dat hoeft ook niet van de Stadskamer Jobcoaches. Het gaat erom net zo lang ervaringen op te doen tot het goed voelt aan alle kanten. Pas dan is er een duurzame match mogelijk.

6.4. Wat werkt in de relatie met de stakeholders?

In de relatie met de stakeholders hebben we in het tweede jaar twee werkzame elementen kunnen onderscheiden:

- Duidelijk de aanvullende waarde kunnen benoemen – voor diensten werk en inkomen en UWV
- Vaste contactpersoon bij gemeente als belangrijke stakeholder

Werkzaam element: duidelijk de aanvullende waarde kunnen benoemen
De uitvoering van Stadskamer Jobcoach is in de tweede periode beter geworden in het benoemen van de aanvullende waarde van het project voor partijen als Laborijn en Fijnder (diensten werk en inkomen van gemeenten in de Achterhoek). Het type begeleiding dat de jobcoaches bieden is anders dan deze diensten aan cliënten van de Participatiewet kunnen bieden. Voor cliënten in specifieke situaties willen deze diensten dan eerder een traject bij Stadskamer ondersteunen. Ook voor dienstverlening aan/van UWV-cliënten zien re-integratiebegeleiders van 2Work en het Graafschap College mogelijkheden.

Stadskamer blijft vanuit het eigen DNA meer een herstel en zelfregielocatie dan een arbeidstoeleidingsorganisatie. Daarom is het ook goed dat vanaf het begin van het project Stadskamer en Laborijn de handen ineen hebben geslagen voor Stadskamer Jobcoach. Laborijn is de uitvoeringsorganisatie van de Participatiewet, de Wsw en de Wet inburgering voor de gemeenten Doetinchem en Aalten en de Wsw voor de gemeenten Montferland en Oude IJsselstreek. Een van de Jobcoaches van Stadskamer werkt ook bij Laborijn.

Werkzaam element: Vaste contactpersoon bij gemeente als belangrijke stakeholder
Rond de overgang van periode één naar periode 2 had het project Stadskamer Jobcoach een vaste contactpersoon bij de gemeente Doetinchem die wist wat voor diensten Stadskamer breed en Stadskamer Jobcoach aan inwoners te bieden had. Deze vaste relatie heeft met de Stadskamerambassadeur van Laborijn betekend veel voor de goodwill bij andere stakeholders in de gemeente. Alleen hebben de Stadskamer-jobcoaches hier in de tweede periode geen werk van kunnen maken. Alle beschikbare tijd ging op aan de begeleiding van de cliënten. Daardoor is het project wel gegroeid.

7 Conclusies over de tweede periode

Dit rapport evalueert de tweede projectperiode van Stadskamer Jobcoach (maart 2025–maart 2026). De hoofdvragen van de evaluatie over die tweede periode waren:

- In hoeverre zorgt de inzet van de jobcoach bij de Stadskamer voor een betere verbinding tussen de doelgroep, arbeidsmarkt, systeemwereld en voorliggende voorzieningen?
- Wat gaat goed in de uitvoering van dit initiatief en wat zijn eventuele verbeterpunten?

Om met die laatste hoofdvraag te beginnen:

7.1. Wat gaat goed in Stadskamer Jobcoach

In vergelijking met de eerste periode is de interne organisatie van het initiatief beter op orde. De interne organisatie is in deze periode geprofessionaliseerd: er is een duidelijkere taakverdeling tussen de jobcoaches, de projectleider en de routeondersteuners van Stadskamer. De jobcoaches werken methodischer en houden de deelnemersregistratie beter bij.

Het aantal actieve deelnemers groeide van 19 naar circa 34 tot 36; het doel van 27 tot 29 is daarmee ruimschoots behaald. Ongeveer 25 deelnemers hadden een werkplek, vrijwilligersplek, opleidingstraject of andere participatieplek in beeld. Negen deelnemers waren uitgestroomd naar betaald werk.

Hoewel dat een respectabel aantal is, zijn de opbrengsten van Stadskamer Jobcoach breder dan uitstroom naar betaald werk. Op deelnemersniveau, bij de bewustwording onder werkgevers en in de samenwerking met systeempartijen als Laborijn, Fijnder, UWV en het Graafschap College groeit het initiatief.

- Deelnemers ontwikkelen en (her)ontdekken vaardigheden, zelfvertrouwen en eigenaarschap over hun eigen (arbeids)participatietraject. Ze krijgen ook beter zicht op hun mogelijkheden en belastbaarheid. Ze doen ervaring op in een arbeidscontext en krijgen beter zicht op het soort werk, belasting en omgeving die bij hen past. Deelnemers vertellen over het beter leren kennen van hun grenzen, zelfvertrouwen, hulp vragen en nadenken en keuzes maken over vervolgstappen. Hierin zijn verschillende beoogde uitkomsten terug te vinden. Beoogde outcomes als uitbreiding van sociale netwerken, (financiële) zelfredzaamheid, zingeving verschillen per deelnemer.
- Via de deelnemers en kandidaten is met meer dan tien werkgevers contact gelegd. Bij zes werkgevers zonder directe ervaring met de inclusieve arbeidsmarkt, kwamen nieuwe werk(ervarings)mogelijkheden tot stand. De bewustwording bij deze werkgevers over nut en noodzaak van een inclusieve arbeidsmarkt groeit, maar de oorspronkelijk geplande algemenere werkgeversbijeenkomsten gingen niet door.
- De samenwerking met partijen als Laborijn, Fijnder, UWV, en begeleiders van zorgleerlingen in het onderwijs groeit ook. De zichtbaarheid in de regionale wereld van werk en inkomen blijft echter een aandachtspunt.
- Stadskamer Jobcoach heeft in de wereld van zelfregie en herstel een trekkersrol: een jobcoach van het project trekt het deel over Leren en Werken in de regionale uitvoering van het IZA-akkoord.

De werkzame elementen van het initiatief zijn de langdurige begeleiding door een vertrouwd en goed geïnformeerd jobcoachteam, een integrale benadering van herstel en werk, maatwerk, eigen regie en de Stadskamerlocaties als veilige terugvalbasis. Stadskamer Jobcoach vormt een waardevolle, veilige tussenruimte tussen herstel en arbeidsmarkt. Management en jobcoaches kunnen de aanvullende waarde van een jobcoachtraject bij Stadskamer steeds beter verwoorden.

7.2. Wat zijn eventuele verbeterpunten bij Stadskamer Jobcoach

Op drie gebieden kunnen we via het onderzoek verbeterpunten aanwijzen:

- Verdere profilering bij mogelijke stakeholders: maak het onderscheid en de meerwaarde van Stadskamer Jobcoach extern duidelijker.
- Versterk de aansluiting bij het Regionaal Werkcentrum en andere netwerkpartijen in werk en inkomen.
- Verfijn het kleurensysteem en registreer arbeids- en uitkeringssituaties iets gedifferentieerder.

Verdere profilering bij stakeholders
Stadskamer Jobcoach had zich voorgenomen deze tweede periode informatie- en leerbijeenkomsten te houden met belangrijke stakeholders (zoals werkgevers, Laborijn, UWV, Gemeente, geïndiceerde dagbesteding, voorliggend veld/voorzieningen). Maar dat is er niet van gekomen; alleen via de individuele jobcoaching van deelnemers en kandidaten heeft de wederzijdse uitwisseling van kennis en expertise rond vraaggerichte benadering bij herstel en werk. Wie Stadskamer en Stadskamer Jobcoach niet heeft ontmoet, heeft vaak geen idee van wat het project te bieden heeft. Als alles mogelijk is (zie hoofdstuk 6) wordt de kernkwaliteit van het project ook ongrijpbaarder.

De profilering op de website en de sociale kaart en dergelijke kan iets puntiger en concreter. En wellicht ook meer in het idioom dat uitvoeringsorganisaties in re-integratie verstaan. De talen van herstel en re-integratie sluiten niet altijd even goed op elkaar aan.

Aansluiting bij regionale partijen werk en inkomen
Deze tweede periode was het nadrukkelijk de bedoeling om meer contact te maken met de wereld van werkgevers en de systeemwereld van werk en inkomen. Dat is gelukt, maar dit dossier blijft aandacht en onderhoud verdienen. Laborijn, Fijnder en UWV zouden idealiter met meer enthousiasme meer cliënten kunnen uitbesteden (= ook bekostigen) aan Stadskamer. Er is wederzijdse uitwisseling nodig tussen de wereld van herstel en de wereld van arbeidsmarktre-integratie. Maar er zal de komende tijd waarschijnlijk niet meer tijd vrijkomen om als Stadskamer (Jobcoach) zelf professionals uit het voorliggende veld en de (arbeidsmatige) dagbesteding te informeren. Het contact kan wellicht beter tot stand komen via intermediaire organisaties als het Regionaal Werkcentrum – een regionaal initiatief van UWV en gemeenten voor werkgevers en werkzoekenden. Kennismaking met het RWC is van harte aan te bevelen zodat deze intermediaire organisatie ook een intermediaire rol kan gaan spelen in de bekendheid van Stadskamer Jobcoach als project en in de bekendheid bij potentiële werkgevers.

Gedifferentieerder administratie rond uitgangssituaties en resultaat van deelnemers
Naar aanleiding van deze evaluatie over het tweede jaar adviseren we de deelnemersregistratie van Stadskamer Jobcoach verder te verfijnen, zodat de verschillende stappen richting werk gedetailleerder in beeld komen. De groene categorie — actieve deelnemers — omvat nu alle stappen naar werk en is daarom te ruim en onvoldoende gedifferentieerd. Er staat dat deelnemers een werkgever, vrijwilligersplek, opleidingstraject of andere participatieplek hebben bereikt. Alleen van mensen die zijn uitgestroomd naar een betaalde baan en niet meer in beeld zijn bij het project (roze), kennen we de precieze aantallen. De overige arbeidsmarktposities in de groene categorie lopen door elkaar. Het beeld hoeft niet per se individueel gedetailleerder te worden bijgehouden; ook groepsgewijs kan verfijnder worden geregistreerd. Dit geldt ook voor de uitgangsposities van de deelnemers: hoeveel van hen ontvangen een uitkering op grond van de Participatiewet (via de gemeente), hoeveel zijn niet-uitkeringsgerechtigd en hoeveel ontvangen een socialezekerheidsuitkering (WW, ZW, WIA, WGA et cetera via UWV)?

Ook is het misschien aan te bevelen om ook over de bezoekers van Stadskamer breed uitgangsposities en werksituaties beter te registreren. welke stap naar werk zij aan het doen zijn en in welke uitkeringssituatie zij zich bevinden. Ook dit hoeft niet per se individueel; het kan met peildata en groepsgewijze inschattingen door professionals ter plaatse. Als dat systeem een beetje werkt komt er een basis in beeld waarop een eventuele effectmeting/MKBA Stadskamer Jobcoach gestoeld kan worden. En dat brengt ons op het laatste advies in dit rapport.

7.3. Effectmeting/MKBA Stadskamer jobcoach in de derde periode?

Met een iets gedifferentieerdere indeling van bezoekers en deelnemers van Stadskamer (Jobcoach) – ook als die groepsgewijs is, kan onderzoek naar de maatschappelijke baten voor gemeenten, UWV en arbeidsmatige dagbesteding in beeld gebracht worden. En kan ook het beeld dat Stadskamer en Purpose schetsen van de baten die neerslaan op de gemeentelijke kosten verfijnd worden. In de derde periode zou dan uitgezocht kunnen worden wat Stadskamer de gemeente(n) bespaart op welke posten in de wereld van werk en inkomen.

Met een iets fijnere indeling van bezoekers en deelnemers kan op den duur beter/makkelijker een maatschappelijke kostenbatenanalyse van het Stadskamer jobcoachproject plaatsvinden. Dan komt namelijk ook gedifferentieerder in beeld waar de kostenbesparingen van Stadskamer Jobcoach neerslaan (UWV, gemeente, arbeidsmatige dagbesteding, uitkeringsuitgaven Participatiewet). Met een iets gedifferentieerdere administratie van de categorie groen zou ook de deelvraag over *In hoeverre lukt het om via de jobcoach de stap van bezoeker naar deelnemer; en van deelnemers/dagbesteder op de Stadskamer naar vrijwilliger, werkervaringsplaats, BBL'er of werknemer bij een (reguliere) werkgever te maken?* makkelijker te beantwoorden zijn.

Dat wordt dus eventueel iets voor de derde en laatste periode van het project dat gefinancierd wordt door Goldschmeding Foundation. Wellicht kan daar ook gelijk in meegenomen worden hoe onderzocht kan worden wat Stadskamer Jobcoach en Stadskamer breed voor besparingen op werk en inkomen betekenen.

Bijlage: vragen die Stadskamer Jobcoach aan deelnemers stelt in 3 formulieren:

Persoonlijk profiel 1

Vertel iets over jezelf	
Waar ben je geboren?	
Waar ben je opgegroeid?	
Heb je broers of zussen?	
Wat is je favoriete hobby?	
Wat was je eerste baan?	
Als je kijkt naar al je stages, baantjes of werk tot nu toe, is er een situatie geweest waar je nu verschrikkelijk om moet lachen?	
Is er nog iets dat je met de anderen wilt delen?	

Persoonlijk profiel 2

Je kwetsbaar opstellen	
Wat vind je spannend?	
Wanneer voel je je kwetsbaar?	
Hoe kunnen anderen je daarin ondersteunen?	
Hoe zou je het liefst aangesproken willen worden/feedback willen ontvangen?	

Ideale werkplek

Wat is jouw ideaalbeeld van een werkplek?
Welke omgeving vind jij prettig (bijv. binnen / buiten of grootte bedrijf etc.) ?

Welke sfeer past bij jou (bijv. samen / alleen, druk / rustig etc.)
Wat voor soort werk past bij jou? (denk aan taken , sectoren etc.)
Wat heb jij nodig op jouw werkplek (ook van bijv. collega’s en leidinggevendes / werktijden)
Wat zijn jouw sterke punten (denk aan jouw competenties en ook jouw opleidingen/ervaring)
Waar zitten jouw valkuilen? (Wat zijn jouw leerpunten)

COLOFON

Auteurs:	Dr. M. van der Klein M.J. Verstappen, MSc
Omslag	Foto Stadskamer
Opmaak	B. de Bruijn
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59-C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
http://www.verwey-jonker.nl

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, november 2026

ISBN: 978-94-6409-478-7

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.