

Competentieprofiel Jobcoach



Competentieprofiel Jobcoach

Dit competentieprofiel kwam tot stand op basis van expertinterviews, focusgroepgesprekken met jobcoaches in Vlaanderen en Nederland en een interregionale focusgroep met de projectpartners WerkServicePunt Terneuzen, Elan Training, Stichting Kenniscentrum Pro Work, Mentor en GTB.

Geïnterviewde experts uit het werkveld

- An Defossez, diensthoofd methodedienst en ergotherapeut, maatwerkbedrijf Mariasteen
- Els Ghesquire, medewerker leren, expertise en ontwikkelen, Emino
- Ineke Van Kruining, docent / coach HRM en senior onderzoeker, Avans Hogeschool (opleiding Breda)
- Marleen Braakhuis, projectleider Inclusieve Technologie, TINT West-Brabant

Deelnemers focusgroepen

Vlaanderen	Nederland
Amélie Vandenbergh, Natalia Pekarovska, Mieke Marijsse, Marjolein Debergh, Laura Engels, Lydia Coppens, Siska Haers (allen werkzaam bij Mentor)	Joan Leunis (WerkServicePunt Terneuzen), Annemarie Langedijk (Praktijkschool Hulst), Miranda Duinkerke, Naomi Scheele, Natasja Picavet, Bahar Durgun, Gerda Schout

Opbouw en uitgangspunten

Het competentieprofiel is opgebouwd volgens de methodiek van Supported Employment. Daarom start het met een competentie gericht op kennis van en inzicht in deze methodiek.

Daarnaast beschikt een jobcoach over aanvullende kennis en vaardigheden, die aan bod komen in competenties 2 tot en met 6. Competentie 7 beschrijft de specifieke vaardigheden die rechtstreeks voortvloeien uit de toepassing van Supported Employment in de praktijk.

De competenties zijn onderverdeeld in kennis (weten en begrijpen), vaardigheden (kunnen) en houding (attitude). Per competentie wordt aangegeven welke componenten van toepassing zijn. Sommige competenties hebben uitsluitend betrekking op kennis; andere combineren kennis, vaardigheden en/of houding.

In dit document wordt de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt aangeduid als cliënt. Afhankelijk van de regio en werkcontext kunnen ook andere benamingen worden gehanteerd.

Auteurs: Lieve Debackere, Alexia Sabbe La Velle, Kyana Van de Pitte | VIVES Hogeschool | juni 2026



Competentie 1 – Heeft kennis van en inzicht in de methodiek van Supported Employment

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- Supported Employment (SE) als evidence-based methodiek;
- de verschillende stappen van SE, met inzicht in hun onderlinge samenhang;
- het principe dat SE zowel gericht is op de kandidaat, als de werkgever en de werkcontext.



Competentie 2 – Beheerst professionele en coachende communicatievaardigheden

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- essentiële gesprekstechnieken (actief luisteren, doorvragen, stilte laten, samenvatten, argumenteren);
- motiverende gespreksvoering;
- de DISC-methode en heeft inzicht in de vier gedragsstijlen en communicatievoorkeuren;
- de Roos van Leary.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach:

- toont oprechte aandacht en luistert actief in gesprekken met cliënt en werkgever;
- herkent en benoemt expliciete en impliciete signalen (emoties, twijfels, weerstand);
- past gericht gesprekstechnieken toe (doorvragen, stilte laten, samenvatten) bij zowel cliënten als werkgevers;
- communiceert helder en eerlijk over mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en ondersteunt de cliënt om dit ook zelf actief en transparant te verwoorden;
- kan professioneel onderhandelen met werkgevers;
- kan de communicatie aanpassen aan de context, de eigen professionele rol (coach, adviseur, bemiddelaar) en de gesprekspartner;
- neemt communicatieve regie in trajecten met meerdere actoren en bewaakt actief de afstemming tussen de belangen van cliënt, werkgever en andere betrokkenen.



Competentie 3 – Heeft kennis en inzicht in de uitdagingen die personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen ervaren op de werkplek

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft basiskennis over:

- doelgroepen met een medische, cognitieve, psychische en/of sociale problematiek¹ die zorgen voor een verhoogde kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, met inbegrip van neurodiversiteit en culturele diversiteit²;
- de mogelijke uitdagingen van diverse doelgroepen in het functioneren op de werkvloer, met aandacht voor individuele verschillen en context.

H – Houding (attitude)

De jobcoach toont:

- een open en niet-oordelende houding ten aanzien van diversiteit, en stemt zijn communicatie en handelen af op de unieke context van elke cliënt.

¹ Sociale problemen hebben betrekking op sociaaleconomische omstandigheden, sociaal-culturele factoren en het opleidingsniveau.

² Culturele diversiteit verwijst naar de zichtbare en onzichtbare verschillen tussen mensen, zoals geslacht, leeftijd, etniciteit, religie, seksuele geaardheid en fysieke mogelijkheden (IDEWE, 2026).



Competentie 4 – Heeft inzicht in arbeidsmarkt en ondersteunende diensten en maatregelen

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- de basisprincipes van de participatieladder en het gebruik ervan ten behoeve van arbeidsmarktparticipatie;
- wetgeving, maatregelen en subsidies die relevant zijn voor de cliënt en diens werkcontext, en is zich bewust van het veranderlijke karakter ervan;
- de belangrijke arbeidsmarktsectoren en hun kenmerken op het gebied van arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -inhoud;
- de relevante arbeidsmarktactoren (zoals bemiddelingsdiensten, opleidingsaanbieders en ondersteunende organisaties) en hun rol;
- de sociale kaart en relevante welzijns- en ondersteuningsorganisaties, en hun rol in het ondersteunen van cliënten.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach kan:

- kennis van werk en sectoren doelgericht inzetten bij het oriënteren van cliënten;
- cliënten en werkgevers informeren en adviseren over subsidies en ondersteunende maatregelen;
- proactief actuele informatie verzamelen en integreren bij veranderende regelgeving;
- een regionaal netwerk van arbeidsmarktactoren ontwikkelen en doelgericht inzetten in functie van de begeleiding en arbeidsparticipatie van cliënten;
- arbeidsmarktgericht denken.

H – Houding

De jobcoach:

- is alert op het veranderlijke karakter van wetgeving en ondersteunende maatregelen.



Competentie 5 – Heeft kennis van en inzicht in ondersteunende technologieën en kan deze koppelen aan de behoeften van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- ondersteunende technologieën en hoe deze kunnen bijdragen aan de ondersteuning van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- organisaties en netwerken met expertise op het gebied van deze technologieën, ten behoeve van advies, en ondersteuning bij implementatie.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach (kan):

- ondersteunende technologie verkennend bespreken met cliënt en/of werkgever;
- eenvoudige technologieën implementeren (bijvoorbeeld app installeren);
- tijdig doorverwijzen bij complexe technologische vraagstukken;
- in dialoog met technologische experts en cliënten tot haalbare oplossingen komen, door behoeften te vertalen, verwachtingen te managen en wederzijds realisme te bewaken.

H – Houding (attitude)

De jobcoach:

- staat open voor innovatieve technologie;
- heeft een realistisch beeld van de eigen expertise.



Competentie 6 – Past inzichten uit ergonomie, motivatie-, gedrags- en leertheorieën toe, om een persoonsgerichte en veilige begeleiding te bieden

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft basiskennis van:

- motivatietheorieën;
- gedragsveranderingstheorieën;
- leerstrategieën;
- fysieke, cognitieve en organisatorische ergonomie.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach kan:

- intrinsieke motivatiebronnen bij cliënten en werkgevers herkennen en versterken;
- weerstand herkennen, analyseren en begeleiden met respect voor het tempo van de cliënt en de werkgever;
- veranderbereidheid en -mogelijkheden van cliënten en werkgever inschatten;
- de individuele leerstijl en ondersteuningsbehoeften van cliënten en werkgever herkennen;
- adviezen afstemmen op tempo, mogelijkheden en context van de cliënt en werkgever;
- gezondheids- en veiligheidsrisico's signaleren.



Competentie 7 – Past de methodiek van Supported Employment doelgericht en flexibel toe in begeleidingstrajecten

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach kan:

- de stappen van Supported Employment flexibel inzetten, afhankelijk van de werkcontext en het te begeleiden traject;
- tijdens intake, observatie of werkplekbegeleiding herkennen wanneer technologie ondersteuning kan bieden.

Intake en assessment

- een werknemersprofiel van een kandidaat opstellen aan de hand van een intake en/of assessment;
- een assessment op adequate wijze afnemen en resultaten interpreteren;

Jobfinding

- (proactief) zoeken naar werkgevers die openstaan voor het in dienst nemen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- samen met de cliënt zoeken naar een passende functie;
- behoeften, mogelijkheden, randvoorwaarden, verwachtingen en aanpassingsbereidheid van werkgevers analyseren;

Jobanalyse

- taken, functies, werkprocessen en begeleiding systematisch analyseren;
- context en bedrijfscultuur observeren en analyseren;

Jobmatching

- een gefundeerde keuze maken voor een job in overleg met de werkgever, cliënt en andere betrokkenen;
- een werknemers- en werkplekprofiel opstellen en dat vertalen naar een matchingsprofiel;
- op basis van de mismatches en sterke punten een inwerkplan opstellen;

Competentieprofiel Jobcoach



Jobcoaching

- cliënten voorbereiden op sollicitaties en startmomenten;
- de cliënt, collega's en werkgevers ondersteunen tijdens de inwerkperiode, indien nodig door middel van coaching op de werkplek;

Job(re)design

- voorstellen formuleren voor job(her)ontwerp op basis van het matchingprofiel, met aandacht voor werkplekaanpassingen, hulpmiddelen en ondersteunende technologie;

Ongoing support

- coachingstrajecten opvolgen en bijsturen waar nodig;
- op basis van de evaluatie van de inwerkperiode een coachingsplan voor de cliënt en een ondersteuningsplan voor de werkgever opstellen;
- stapsgewijs de begeleiding afbouwen en overdragen aan de werkgever met aandacht voor duurzame loopbaanontwikkeling.

H – Houding (attitude)

De jobcoach is:

- respectvol en gericht op empowerment in de begeleiding van cliënten;
- ondernemend en realistisch bij het zoeken naar passend werk;
- onderzoekend, analytisch en zorgvuldig bij het uitvoeren van een jobanalyse;
- transparant, realistisch en besluitvaardig bij het maken van een jobmatch;
- creatief en oplossingsgericht bij job(re)design;
- geduldig, volhardend, stimulerend, betrokken en verbindend bij coaching op de werkplek, met behoud van professionele grenzen;
- reflectief en evaluatief in de verdere ondersteuning (ongoing support).



Competentie 8 – Handelt ethisch, met respect voor de geldende regelgeving en beroepsnormen

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- basiskennis van interne procedures op organisatieniveau;
- kennis van beroepsethiek, relevante wet- en regelgeving en beroepsnormen;
- privacy- en data-ethiek (GDPR – General Data Protection Regulation / AVG – de Algemene Verordening Gegevensbescherming);
- de invloed van het eigen referentiekader³ op perceptie en oordeelsvorming, en begrijpt dat deze subjectief en individueel bepaald is.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach:

- handelt ethisch en met respect voor geldende wet- en regelgeving en beroepsnormen;
- past privacy- en data-ethiek correct toe;
- reflecteert op en handelt vanuit bewustzijn van het eigen referentiekader³;
- bouwt een relatie op met respect voor de medische, sociale en culturele achtergrond van de cliënt;
- herkent en voorkomt roloverschrijding en vermijdt rolvermenging met hulpverleners;
- herkent en handelt adequaat bij grensoverschrijdend gedrag.

H – Houding (attitude)

De jobcoach toont:

- integriteit en betrouwbaarheid;
- ethisch bewustzijn;
- discretie en verantwoordelijkheidsgevoel;
- eigenaarschap over het eigen handelen;

Competentieprofiel Jobcoach



- professionele betrokkenheid met gepaste afstand.

³ Eigen referentiekader: iedereen kijkt naar de realiteit vanuit het eigen referentiekader. Dit referentiekader is als het ware een soort bril die de eigen waarneming 'filtert'. Dit referentiekader bestaat uit (levens)ervaringen, opleiding, cultuur, karakter, normen en waarden, kennis en (voor)oordelen. Omdat ieders referentiekader uniek is, heeft iedereen een persoonlijk beeld van wat waar is.



Competentie 9 – Reflecteert op de eigen persoonlijke ontwikkeling en professionele deskundigheid als jobcoach en neemt een actieve houding voor een leven lang leren aan

K – Kennis (weten en begrijpen)

De jobcoach heeft kennis van:

- reflectiemodellen en -methoden;
- intervisiemethoden;
- relevante informatiebronnen met betrekking tot wet- en regelgeving, technologie en de arbeidsmarkt;
- principes van zelfzorg, veerkracht en professionele grenzen in de werksituatie;
- het begrip rolafbakening en empowerment binnen een begeleidingscontext.

V – Vaardigheden (kunnen)

De jobcoach kan:

- kritisch reflecteren op het eigen handelen en op de beroepsrollen van de jobcoach (*zie bijlage*);
- eigen leerbehoeften formuleren en hier doelgerichte acties aan koppelen;
- relevante informatie en ontwikkelingen in het werkveld opzoeken en kritisch beoordelen;
- actief bijdragen aan een open leercultuur door kennis en ervaringen te delen en twijfels en eigen grenzen bespreekbaar te maken, met aandacht voor rolafbakening en gedeelde verantwoordelijkheid in de begeleiding;
- in begeleidingssituaties een passende afweging maken tussen ondersteunen en het versterken van de zelfredzaamheid van de cliënt.

H – Houding (attitude)

De jobcoach toont:

- bereidheid om te leren en nieuwsgierigheid;
- een open en onderzoekende houding ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen en inzichten;

Competentieprofiel Jobcoach



- verantwoordelijkheid voor de eigen professionele ontwikkeling;
- zorg voor eigen het welzijn en aandacht voor een gezonde balans tussen betrokkenheid en professionele afstand;
- inzicht in relationeel handelen, professionele begrenzing en alertheid op grensoverschrijdend gedrag;
- het actief zoeken naar ondersteuning via intervisie, teamoverleg of andere professionele kaders.



Bijlage: Beroepsrollen van de jobcoach

De vier beroepsrollen van de jobcoach

Voor de jobcoach zijn vier beroepsrollen vastgesteld op basis van de NVS (Nederlandse Vereniging voor Support). De rollen geven richting aan het leerproces en helpen bij het formuleren van leerdoelen en het structureren van reflectie.

Korte beschrijving van de vier beroepsrollen

1. **Coach / begeleider**
Richt zich op het ondersteunen van de cliënt bij ontwikkeling, zelfinzicht en gedragsverandering. De jobcoach helpt de cliënt om de eigen mogelijkheden te ontdekken, belemmeringen te overwinnen en steeds zelfstandiger te functioneren binnen de werksituatie.
2. **Adviseur**
Adviseert de werkgever, cliënt en andere betrokkenen op basis van kennis van arbeid, wet- en regelgeving, begeleiding, werkplekaanpassingen en de inzet en het gebruik van technische hulpmiddelen. Richt zich op het realiseren van duurzame plaatsingen en het bevorderen van inclusie en realistische verwachtingen voor alle partijen.
3. **Regisseur**
Coördineert het proces rond de cliënt, bewaakt de voortgang en zorgt voor samenwerking en afstemming tussen alle betrokken partijen, zoals cliënt, werkgever, leidinggevende, collega's, sociaal netwerk en ketenpartners. Stuur op samenwerking en communicatie en grijpt tijdig in bij stagnatie of risico's voor werkbehoud.
4. **Reflective practitioner**
Onderzoekt voortdurend de eigen houding en het eigen handelen. Reflecteert op waarden, overtuigingen en de effecten van het eigen gedrag, leert van ervaringen en vertaalt dit naar professioneel en ethisch bewust handelen binnen de kaders van de organisatie en het vakgebied.

Bibliografie

IDEWE. (2026). Diversiteit en inclusie op de werkvloer. Opgehaald van <https://www.idewe.be/nl/aanbod/mentaal-welzijn/diversiteit-en-inclusie>