

INTERVENTIE MAATWERKTRAJECT SAMEN VOORWAARTS

DE KRACHT VAN INTRINSIEKE MOTIVATIE



weener
XL
werk & inkomen
's-Hertogenbosch

FEMKE KLOMP
Studentnummer
20031133

Colofon

Ontwikkelaar van de interventie

Femke Klomp
HBO Toegepaste Psychologie
Fontys Hogeschool Tilburg
Maart 2019 t/m juni 2019

Beoordelaars

M.J. Pruijt
M. van der Locht

Referentie in verband met publicatie:

Organisatie

Werk- en Ontwikkelbedrijf Weener XL
Van Herpensweide 1
5200 GZ 's-Hertogenbosch

Contactpersoon

Annemarie Goulmy
Afdelingshoofd Werk & Participatie
Openbaar



Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Probleembeschrijving	6
Hoofdstuk 1: Beschrijving interventie	8
1.1 Doelgroep	8
1.2 Doel	8
1.3 Aanpak	9
1.4 De acht fasen van het Maatwerktraject	10
1.5 Uitvoering van de interventie	13
Hoofdstuk 2: Verantwoordingsdocument	17
2.1 Aanleiding	17
2.2 Praktijkvraagstuk	17
2.3 Theoretische onderbouwing	19
2.4 Haalbaarheid - Implementatie	25
Literatuurlijst	28
Bijlagen	31
Bijlage: semigestructureerde topiclijst voor professionals	31
Bijlage: verslagen interviews professionals	32
Bijlage: privacy overeenkomst	35
Bijlage: voorbeeldvragen bepalen van het doel (GROW-methode)	36
Bijlage: de ontworpen routekaartjes per construct	37
Bijlage: test van de routeplanner	39
Bijlage: fase 4 routeplanner uitgevoerd door de bijstandsgerechtigde	40
Bijlage: link naar compilatie van beide gesprekken	41
Bijlage: evaluatie van de uitvoering van fase 3 en fase 4	42
Bijlage: eindevaluatie opdrachtgever	44
Bijlage: toestemmingsformulier HBO kennisbank – Interventie	48
Bijlage: reflectie op eigen handelen op basis van HBO-gedragscode	50

Samenvatting

Beschrijving methode

Doelgroep

De interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* richt zich op bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die welwillend zijn ten opzichte van maatschappelijke participatie. Het mogen zowel mannen als vrouwen zijn.

Doel

Het doel van de interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* is erop gericht de bijstandsgerechtigde te ondersteunen in het vervullen van de psychologische basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie van de ZDT, daaropvolgend het vergroten van de zelfredzaamheid aan de hand van de elf domeinen die van toepassing zijn en vervolgens het verhogen van welzijn en geluk doormiddel van het theoriemodel van Seligman. Ondersteuning bieden met de zelf bepaalde routeplanner, in diens zoektocht naar een plek in de maatschappij en ertoe bewegen 'naar eigen kunnen mee te doen.' Tenslotte gedragsverandering teweeg brengen zodat de bijstandsgerechtigde in staat is uit te voeren wat hij zich voorgenomen heeft (Wiekens, 2012).

Aanpak

Werkconsulenten van Weener XL te 's-Hertogenbosch melden potentiële bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan voor het maatwerktraject. Maatwerk is een individuele benadering die wordt uitgevoerd door een maatwerkcoach met een Toegepaste Psychologie, Maatschappelijk werk of gecertificeerde coach achtergrond. De gemiddelde duur van het totale maatwerktraject bedraagt 9 tot 12 maanden. Het is een coachtraject op maat waarin de GROW-methode van John Whitmore (1999) als startpunt wordt gebruikt om ten eerste het doel te bepalen. Vervolgens wordt met de routeplanner gekeken wat de bijstandsgerechtigde nodig heeft om de behoeften te vervullen om tot realisatie van het persoonlijk doel te komen, wat leidt tot gedragsverandering van de bijstandsgerechtigde. Het gaat om de psychologische basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie van de Zelfdeterminantentheorie (ZDT) van Ryan en Deci (2000), de behoeften op het gebied van het vergroten van de zelfredzaamheid en daaropvolgend het verhogen van welzijn en geluk op basis van de volgende bouwstenen: positieve emoties, betrokkenheid, sociale relaties, betekenisvol en prestaties van het theoriemodel van Seligman (Klomp, 2019). In dit maatwerktraject zijn acht fasen te onderscheiden: aanmelding, contact leggen, intakegesprek/doel bepalen (GROW-methode), route in kaart brengen (behoeften in beeld brengen)/plan maken, uitvoeren, evaluatie, activering en afronding, nazorg. In het eerste deel van het maatwerktraject gaat het vooral om het opbouwen van een vertrouwensrelatie, het inventariseren van de wensen en mogelijkheden en het in het kaart brengen van de essentiële behoeften van de bijstandsgerechtigden. Vervolgens komt de verantwoordelijkheid voor het vervullen van de basisbehoeften, vergroten van zelfredzaamheid en het verhogen van het welzijn door de activiteiten en opdrachten steeds meer bij de bijstandsgerechtigde liggen. Om daarmee de bijstandsgerechtigde te activeren en te versterken om tot gedragsverandering te komen. Om dit te bewerkstelligen wordt er gekozen voor een integrale aanpak en bepaalde handelingsvrijheid van de maatwerkcoach.

In deze interventie worden alleen fase drie en vier daadwerkelijk uitgevoerd en getest. Het werkelijk vervullen van de behoeften en wat men nodig heeft is afhankelijk van welk persoonlijk doel er gesteld wordt, hoe de routeplanner gemaakt wordt en welke problematiek daarmee samenhangt bij de bijstandsgerechtigde.

De interventie kenmerkt zich door onderstaande belangrijke elementen:

1. De houding van de maatwerkcoach: deze werkt vanuit een gelijkwaardige en coachende houding. Deze houding bestaat uit: persoonlijk en coachend contact, het bieden van sociale steun, sturing waar nodig en focus op het vervullen van de persoonlijke behoeften.
2. Een systematische en methodische aanpak volgens het GROW-coaching model van John Whitmore opgebouwd volgens het vier stappenplan om in de basis het doel helder te krijgen.
3. Het visueel in kaart brengen van de af te leggen route. Hiervoor worden de ontworpen routekaartjes gebruikt, die speciaal voor dit maatwerktraject ontwikkeld zijn.

Het maatwerktraject kent de volgende basisregels:

- Met de GROW-methode het doel bepalen dat de bijstandsgerechtigde voor ogen heeft.
- De bijstandsgerechtigde geeft met de routekaartjes aan welke behoefte hij heeft. Aan de hand daarvan wordt het tempo en regie om doel te bereiken bepaald.
- De volgorde van de te vervullen behoeften wordt vooraf visueel in kaart gebracht met de routeplanner.
- De opdrachten, eventueel spelen van spellen en activiteiten zijn hulpbronnen (maatwerk).
- De coach verbindt, assisteert en coacht de eigen kracht van de bijstandsgerechtigden op basis van wederzijds vertrouwen.

De maatwerkcoach bevordert de groei van de bijstandsgerechtigde zodat deze zich steeds bewuster, verantwoordelijker en oplossingsgerichter opstelt.

Ontwikkelaar

Femke Klomp

4^e jaar student Toegepaste Psychologie op de Fontys Hogeschool te Tilburg

f.klomp@student.fontys.nl

Onderbouwing

Maatwerk is van groot belang, zo blijkt uit onderzoek (Klomp, 2019). Het uitgangspunt van de interventie is dat iedereen het verdient gehoord en gezien te worden. En dat iedereen over talenten en mogelijkheden beschikt om maatschappelijk te kunnen participeren, passend bij de situatie en de persoon. In 2019 is door Femke Klomp, student Toegepaste Psychologie op Fontys Hogeschool te Tilburg onderzoek gedaan naar de essentiële behoeften van bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (N=11) om tot maatschappelijke participatie te komen.

Werkzame elementen

De belangrijkste werkzame elementen die de doelen van de interventie realiseren zijn:

- Een persoonlijke aanpak: de coach verdiept zich daadwerkelijk in de leefwereld van de bijstandsgerechtigde, leert de persoon kennen en bouwt een vertrouwensrelatie op.
- De integrale aanpak: de coach richt zich op de persoon in zijn geheel en niet op specifiek één probleem.

- Een systematische aanpak die zorgt voor situatieverheldering, bewustwording en inzicht. Daaropvolgend een duidelijk plan van aanpak waardoor het doel en de planning helder zijn. Dit geeft structuur voor de bijstandsgerechtigde zodat deze weet wat er staat te gebeuren.
- Handelingsvrijheid van de coach; dus geen inzet van vaste protocollen/werkprocessen, zodat deze kan aansluiten aan de bijstandsgerechtigden waardoor ieder traject werkelijk een maatwerktraject is.
- Aansluiten bij het tempo, de toekomstwensen, capaciteiten en talenten van de bijstandsgerechtigden. Dit vergroot de motivatie van de bijstandsgerechtigden en er worden realistische plannen en oplossingen bedacht.
- De coach maakt in de basis gebruik van de GROW-methode voor het bepalen van het doel. Vervolgens het visueel maken van het plan van aanpak met de routeplanner. Daaropvolgend in het maatwerktraject inspelen op verschil in leerstijlen, verschillende technieken en opdrachten, spelen van een spel, in het ondersteunen, begeleiden en motiveren van de bijstandsgerechtigde.
- De bijstandsgerechtigde krijgt steeds meer eigen verantwoordelijkheid, zodat de zelfstandigheid en regie over de eigen levensloop vergroot wordt.
- Positieve benadering met focus op de mogelijkheden van wat de bijstandsgerechtigde wél kan in plaats van focus op de belemmeringen.
- Een samenwerking op basis van gelijkwaardigheid. Vanuit betrokkenheid en respect de bijstandsgerechtigden laten werken aan zijn behoeften en ontdekken en toepassen van eigen mogelijkheden.

Probleembeschrijving

Probleem

Binnen de gemeente 's-Hertogenbosch bevindt zich een groep bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze groep is maatschappelijke participatie niet vanzelfsprekend. Uit een onderzoek van Klomp (2019) blijkt dat men op allerlei vlakken problematiek ervaart. Zoals: op het gebied van de psychologische basisbehoeften: autonomie, verbondenheid en competentie; voortkomend uit de zelfdeterminantentheorie (ZDT), met daaraan gekoppeld een lage motivatie, een laag zelfredzaam vermogen en het ervaren van laag psychisch en lichamelijk welzijn. Tevens amotivatie door eerdere negatieve ervaringen, maar er wordt ook een stuk ondersteuning gemist vanuit de organisatie. Veelal is er sprake van een combinatie van factoren die belemmerend werken zoals psychosociale problemen, verslaving, schulden, stress gerelateerde klachten. Daardoor raken zij vaak in een vast stramien wat lastig te doorbreken is. Daarbij bestaat hun sociale netwerk meestal alleen uit de kinderen en of een paar familieleden en een buurman of vrouw.

Uit onderzoek van Bouwman - Van 't Veer, Knijn, Berkel en Ethiscript (2011) blijkt dat de afstand afhankelijk is van twee aspecten. Allereerst de duur van de uitkering; hoe langer een bijstandsgerechtigde een uitkering heeft, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt. Ten tweede is de afstand afhankelijk van het type en de ernst van de problematiek: hoe ernstiger en complexer de problematiek, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt is (Klomp, 2019). Engsbergen en Gabriëls (1995) stellen dat activering een hulpmiddel kan zijn om bijstandsgerechtigden deel te laten nemen aan de samenleving (Klomp, 2019). Uit al deze gegevens komt naar voren dat bijstandsgerechtigden gemiddeld wel willen maar niet kunnen of niet weten hoe.

Gevolgen

Om als bijstandsgerechtigde tot maatschappelijke participatie te komen is het van belang dat de bijstandsgerechtigde binnen een vertrouwde en veilige omgeving vanuit autonomie kan handelen, waar hij gehoord en gezien wordt. Met maatschappelijke participatie verhoogt men de zelfredzaamheid en wordt een sociaal isolement doorbroken doormiddel van zinvolle activiteiten. Daarop volgt dat mensen die deelnemen aan maatschappelijke activiteiten ook een positief effect op hun gezondheid ervaren. Tevens wordt er gewezen op het feit dat sociale steun die voortkomt uit sociale contacten, kennis en vaardigheden die men op doet als gevolg van participatie, een positieve invloed heeft op gezondheid (Klomp, 2019).

Het ontbreken van maatschappelijke participatie en daarbij ook een sociaal netwerk kan leiden tot een reeks stress-gerelateerde gevolgen zoals depressie, angst, lichamelijke klachten zoals maagpijn en hoofdpijn wat het psychisch welzijn beïnvloedt. Deze negatieve effecten ten gevolge van het uitblijven van maatschappelijke participatie of een baan, hebben invloed op de structuur, sociale contacten, doelen, status en activiteiten van bijstandsgerechtigden (Wanberg, 2012).

Wie minder contacten heeft in de breedste zin van het woord, kan ook minder 'oefenen' met sociale vaardigheden en is daardoor vaak minder in staat om contacten te onderhouden en/of op te bouwen. Daardoor ontstaat een vicieuze cirkel die moeilijk doorbroken kan worden, met alle gevolgen van dien.

Concluderend

Maatschappelijke participatie is van grote waarde; dit stelt bijstandsgerechtigden in staat om een groter algeheel gevoel van positief welzijn te ervaren waardoor stress-gerelateerde klachten af zullen nemen en gezondheidsverbetering ervaren zal worden.

Geen maatschappelijke participatie draagt in negatieve zin bij aan de psychische beleving van bijstandsgerechtigden. Volgens Winefield, Fryer, Wanberg et al, (2001) ervaren bijstandsgerechtigden daardoor veelal minder persoonlijk geluk, tevredenheid met het leven, eigenwaarde en psychisch welzijn dan mensen die werken of bijstandsgerechtigden die eerder een baan hadden of aan maatschappelijke participatie deden (Klomp, 2019). Hiervoor is het van waarde om te kijken naar waar iemands interesses liggen, mogelijkheden en talenten. Daarbij om welke behoeften het precies gaat, wat heeft iemand nodig. Zodat de bijstandsgerechtigde vanuit psychologische vrijheid kan handelen en welwillend gemotiveerd raakt tot gedragsverandering met maatschappelijke participatie als gevolg.

Hoofdstuk 1: Beschrijving interventie

1.1 Doelgroep

De interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* richt zich op bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in 's-Hertogenbosch die welwillend zijn ten opzichte van maatschappelijke participatie.

Het mogen zowel mannen als vrouwen zijn.

Selectie van de doelgroep

De bijstandsgerechtigden van Weener XL te 's-Hertogenbosch worden door de werkconsulenten aangemeld bij de maatwerkcoach. Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn:

- Bijstandsgerechtigde is gemotiveerd.
- Op de onderste drie treden van de participatieladder staan. Deze staan voor: trede 3-deelname georganiseerde activiteiten, trede 2-sociale contacten buitenshuis en trede 1-geïsoleerd (Klomp, 2019).
- Langer dan drie jaar een bijstandsuitkering ontvangen.
- Bijstandsgerechtigde is sterk genoeg om aan de slag te gaan zijn persoonlijke behoeften onder de loep te nemen en hieraan te werken.
- Bijstandsgerechtigde beheerst de Nederlandse taal voldoende in woord en geschrift.
- Bijstandsgerechtigde heeft zijn factoren die ernstig belemmerend kunnen werken in beeld om zich op de toekomst te richten en op die manier stappen te kunnen zetten.
- Bijstandsgerechtigde heeft behoefte aan ondersteuning om stappen te zetten.

Daarnaast dient de bijstandsgerechtigde cognitief in staat te zijn volwaardig deel te nemen en eventueel opdrachten te kunnen maken. Het is lastig hier een criterium aan te hangen, maar het gaat erom dat men in staat is met soms wat meer uitleg en ondersteuning het coachtraject te volgen.

Contra-indicaties voor het coachtraject zijn:

- Een potentiële bijstandsgerechtigde heeft ernstige psychiatrische problematiek wat het coachtraject mogelijk belemmert.
- Een potentiële bijstandsgerechtigde heeft ernstige verslavingsproblematiek wat het coachtraject belemmert.
- Een potentiële bijstandsgerechtigde heeft aanvullende problematiek zoals bijvoorbeeld schulden of huisvesting die dermate groot van aard zijn, dat deze een belemmering vormen voor het coachtraject.

1.2 Doel

Hoofddoel

De bijstandsgerechtigde is dermate in zijn kracht komen staan met het doorlopen van de routeplanner, wat maakt hij in staat is zijn doel te gaan realiseren. Wat vorm gegeven wordt passend bij de bijstandsgerechtigde in zijn geheel.

Subdoelen

Het hoofddoel wordt bereikt door te werken aan de volgende subdoelen:

1. De psychologische basisbehoeften van de zelfdeterminantentheorie om de intrinsieke motivatie te bevorderen zijn vervuld.
2. De behoefte van de bijstandsgerechtigde om de zelfredzaamheid te vergroten is vervuld, zodat beter met uitdagingen in het leven kan worden omgegaan en stress beter gehanteerd kan worden.
3. De behoefte van de bijstandsgerechtigde om het algehele gevoel van welzijn en geluk te verhogen, aan de hand van het theorie model van Seligman. Zodat een positiever zelfbeeld ervaren wordt.
4. Het zelfvertrouwen en de eigen effectiviteit van de bijstandsgerechtigde is vergroot.
5. De bijstandsgerechtigde is zich bewust van de eigen verantwoordelijkheid in de situatie.
6. Vaardigheden zijn vergroot, in die zin dat zij in staat zijn om structuur in hun leven te houden, contacten te onderhouden zodat het sociale netwerk mogelijk toeneemt.
7. Bewustwording is tot stand gekomen bij de bijstandsgerechtigde zodat deze in actie kan komen om daadwerkelijk iets aan maatschappelijke participatie te doen.

1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

De interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* is een individuele benadering waarin de maatwerkcoach de bijstandsgerechtigde begeleidt en ondersteunt met als doel maatschappelijk te participeren binnen het vermogen van de bijstandsgerechtigde. De naam zegt het al: het betreft een op maat gemaakt traject per individu. De bijstandsgerechtigde wordt gehoord en gezien door de maatwerkcoach. En binnen het maatwerktraject krijgt hij de ruimte om leerprocessen te doorlopen. De aanpak kenmerkt zich door:

- Een integrale aanpak. De bijstandsgerechtigde staat centraal en wordt in zijn totaliteit gezien. Een individuele combinatie van talenten en mogelijkheden, de behoeften en belemmeringen wordt in zijn geheel meegenomen.
- Een persoonlijke aanpak, wat inhoudt dat de maatwerkcoach zicht verdiept in de leefwereld van de bijstandsgerechtigde, de persoon leert kennen en een vertrouwensrelatie opbouwt.
- Een systematische aanpak die zorgt voor situatieverheldering, bewustwording en inzicht. Daaropvolgend een vooraf opgesteld doel doormiddel van de GROW-methode en een duidelijk plan van aanpak met de routeplanner alvorens te starten met de uitvoering van het maatwerktraject. Dit maakt het concreet en behapbaar.
- Handelingsvrijheid van de coach. Doordat er geen protocollen en procedures aanwezig zijn, kan ieder traject daadwerkelijk op maat gemaakt worden.
- De relatie tussen de coach en bijstandsgerechtigde is op basis van gelijkwaardigheid. Er is sprake van een samenwerkingsrelatie.
- De coach heeft daadwerkelijke en oprechte aandacht voor de bijstandsgerechtigde.
- De coach is respectvol naar de bijstandsgerechtigde en werkt vanuit de visie en beleving van de bijstandsgerechtigde.
- De coach is positief georiënteerd, wat inhoudt dat de focus ligt op het zichtbaar en bewust maken van de talenten, mogelijkheden en kracht van de bijstandsgerechtigden.

Uitvoerders

De interventie kan uitgevoerd worden door gediplomeerde coaches die ook ervaring en/of kennis hebben van de achterliggende problematiek, Toegepast Psychologen of medewerkers met een sociale studie als achtergrond. Tevens dienen zij diverse coachmethoden te kennen om zich aan te passen aan de situatie en de leerstijlen van de bijstandsgerechtigde. Daarbij is het van belang dat de professional affiniteit heeft met de doelgroep, gemotiveerd is en op de hoogte is van de participatiewet.

Inhoud van de interventie

De bijstandsgerechtigde wordt door de werkconsulent gewezen op het maatwerktraject of hiervoor aangemeld (zie fase 1) door de werkconsulent. Zodra de aanmelding binnen is, neemt de maatwerkcoach contact op met de bijstandsgerechtigde zoals in fase 2 omschreven. Mocht er een klik zijn gaan de maatwerkcoach en de bijstandsgerechtigde samen verder. Deze klik is van belang om de motivatie, betrokkenheid en eigen regie van de bijstandsgerechtigde te bevorderen.

1.4 De acht fasen van het Maatwerktraject

Binnen het maatwerktraject onderscheiden we acht fasen. In deze fasen kunnen de interventies die nodig zijn om gehoor te geven aan de behoeften van de bijstandsgerechtigden verschillen, omdat deze voor iedereen anders zijn. Het kan voorkomen dat er bijvoorbeeld door een terugval of door nieuwe problemen teruggegaan moet worden naar de voorgaande fase, of dat er misschien een zijstap gemaakt moet worden.

Het generiek coachplan dat bestaat uit de GROW-methode en de routeplanner dient als basis voor elk maatwerktraject. Deze twee tools kunnen bij elke bijstandsgerechtigde ingezet worden, echter de invulling daarvan wordt op maat gesneden samen met de bijstandsgerechtigde.

Fase 1: Aanmelding

De werkconsulenten van Weener XL melden de bijstandsgerechtigde aan, tezamen met alle relevante gegevens en welk doel het maatwerktraject moet dienen. De maatwerkcoach tracht de vraag van de werkconsulent en de bijstandsgerechtigde samen te voegen met wat de bijstandsgerechtigde wil en kan. Aan het einde van het traject worden bevindingen van de maatwerkcoach teruggekoppeld naar desbetreffende werkconsulent.

Fase 2: Contact leggen

In deze fase ligt de focus van de maatwerkcoach op het tot stand brengen van een samenwerkingsrelatie met de bijstandsgerechtigde. Vaak starten bijstandsgerechtigden ongemotiveerd of zelfs wat gefrustreerd aan een traject als gevolg van eerdere negatieve ervaringen met andere trajecten of instanties. Het is dan ook van belang om vertrouwen te winnen, te luisteren en te kijken naar de bijstandsgerechtigde. Daarbij duidelijk en eerlijk zijn over het traject dat ze samen ingaan. Het is van belang in deze fase goed door te vragen om erachter te komen wat de bijstandsgerechtigde staande houdt in diens moeilijke situatie. Daarmee wordt inzicht verkregen in de mogelijkheden en wensen van de bijstandsgerechtigden welke later in het traject ingezet kunnen worden.

Fase 3: Inventarisatie/verdiepend intakegesprek op basis van de GROW-methode

In deze fase wordt het doel van de bijstandsgerechtigde bepaald met de GROW-methode.

Doormiddel van deze efficiënte en gestructureerde manier van coachen zal de intrinsieke motivatie

meer getriggerd worden. Dit doordat de GROW-methode toegespitst is op het bevorderen van het bewustzijn en de verantwoordelijkheid aldus Whitmore (1999). Het is de taak van de coach om de volledige cyclus van de GROW-methode te doorlopen ten tijde van het intakegesprek (zie bijlage). Door de inventarisatie komen behoeften, belemmeringen, wensen, talenten, mogelijkheden en motivatie in beeld. Daarmee kan in de volgende fase bepaald worden hoe deze behoeften te vervullen en wat er nodig is om belemmeringen aan te pakken. Wensen, talenten en mogelijkheden ten aanzien van maatschappelijke participatie kunnen meegenomen worden in passende activering. Om te meten of het doel goed in kaart gebracht is, kan de SMART-methode (Specifiek, Meetbaar, Actiegericht, Realistisch, Tijd) als graadmeter fungeren. Als je de vijf punten concreet kunt maken is het een goed ontwikkeldoel.

Als in deze fase blijkt dat de bijstandsgerechtigde en de coach geen 'klik' hebben of geen samenwerkingsrelatie aan willen gaan, is dat een reden om het traject te beëindigen. In dat geval zal de bijstandsgerechtigde teruggaan naar de werkconsulent en dient gekeken te worden naar een alternatief.

Fase 4: De route uitstippelen met de routeplanner (visueel maken met routekaartjes)

In deze fase wordt de route in kaart gebracht nadat het doel in fase 3 is bepaald. Hier gaat de bijstandsgerechtigde samen met de maatwerkcoach het plan van aanpak maken. De ontworpen routekaartjes worden op tafel gelegd, waarna de bijstandsgerechtigde met de routekaartjes (zie bijlage) zelf zijn af te leggen route gaat bepalen. Hiermee wordt het plan van aanpak visueel en komt duidelijk naar voren waar de bijstandsgerechtigde behoefte aan heeft en wat er nodig is om deze te vervullen en het doel te behalen dat in fase 3 bepaald is. Tevens wordt op deze manier bewustzijn en verantwoordelijkheid ten opzichte van gedragsverandering gecreëerd wat de eigen effectiviteit verhoogd.

Het startpunt voor het bepalen van de route is het vervullen van de psychologische basisbehoeften op basis van de Zelfdeterminantentheorie (zie bijlage) om de intrinsieke motivatie te verhogen, daarop volgend het vergroten van de zelfredzaamheid en tenslotte het verhogen van welzijn en geluk op basis van de bouwstenen van het theoriemodel van Seligman (zie bijlage).

Daarbij kan er tussentijds bijgeschaafd worden als de situatie daarom vraagt. En het kan ook weer makkelijk opgepakt worden als er een stop ingelast moet worden. Deze routeplanner biedt structuur en houvast voor de bijstandsgerechtigden en biedt de mogelijkheid om gericht een zijstap of een stap terug te maken indien nodig. Bijkomend voordeel is dat de elf domeinen van zelfredzaamheid aan bod komen, wat de coach inzicht geeft in de mate van zelfredzaamheid, zoals bijvoorbeeld hulpverlening in zetten als iemand financiële problemen heeft.

Concreet: het doel bepalen in fase 3 en daar met de routeplanner naar toe werken doormiddel van het bepalen van de route door de bijstandsgerechtigde zelf. Voor de bijstandsgerechtigde wordt door de routeplanner inzichtelijk wat er nog te doen is om uiteindelijk het doel te gaan realiseren. Door het in de basis zo te doen wordt er structuur in het maatwerktraject gecreëerd en zijn de subdoelen helder voor zowel de bijstandsgerechtigde als de maatwerkcoach.

Fase 5: Uitvoeren

In deze fase wordt samen met de maatwerkcoach aan alle routestukje gewerkt die nog als obstakel in het leven van de bijstandsgerechtigde zijn. Als de volledige route doorlopen is en men het doel heeft bereikt, samen met de bijstandsgerechtigde actief op zoek gaan naar hoe het doel vorm te geven. Bijvoorbeeld iemand heeft als doel vrijwilligerswerk gaan doen, dat je samen gaat kijken naar een passende plek die aansluit bij de persoon. Of iemand heeft als doel ZZP'er te worden. Dan ga je

samen kijken hoe dit te realiseren. De verantwoordelijkheid voor het ondernemen van acties komt daarmee steeds meer bij de bijstandsgerechtigde te liggen.

Samen met de maatwerkcoach kiest de bijstandsgerechtigde uit faciliteiten die de voortgang bevorderen, bijvoorbeeld het zoeken van een stageplek, oefenmateriaal of een vrijwilligersplaats. De maatwerkcoach ondersteunt waar nodig. Dat kan zijn met het opstellen van een CV of mee naar een gesprek gaan. Voor de maatwerkcoach is het een belangrijke taak om te ondersteunen in het leggen en onderhouden van contacten met werkgevers of organisaties. Tevens worden in de coachgesprekken de talenten, knelpunten en belemmeringen besproken die de bijstandsgerechtigde tegenkomt in situaties op zijn pad. Eventueel geoefend met bijvoorbeeld een rollenspel.

Fase 6: Hoe staat het ervoor - evaluatie

De maatwerkcoach en bijstandsgerechtigde kijken samen naar wat er al bereikt is, wat er nog nodig is of waar nog behoefte aan is. Tevens wat het maximaal haalbare is wat de bijstandsgerechtigde kan en wil bereiken. Tussentijds zal er een evaluatiegesprek plaatsvinden samen met desbetreffende werkconsulent om de voortgang te bespreken. Daarbij brengt de maatwerkcoach een advies uit aan de werkconsulent. De maatwerkcoach ondersteunt de bijstandsgerechtigde om vol te houden en om terugval te voorkomen of hiermee om te gaan.

Fase 7: Activering en afronding

Indien er een concreet vervolg is bepaald in de vorm van scholing, zelfstandig vrijwilligerswerk of misschien zelfs wel een betaalde baan, hulpverlening of anderszins dan wordt het traject afgerond en de bijstandsgerechtigden in een drie-gesprek overgedragen aan de werkconsulent. Daarmee kunnen zij nog doen wat nodig is voor bijvoorbeeld bij volledige uitstroom.

Fase 8: Nazorg

Het bieden van nazorg kan door de maatwerkcoach of de werkconsulent van de bijstandsgerechtigde geboden worden. Wat inhoudt dat er een afspraak gepland in overeenstemming met de bijstandsgerechtigde als het maatwerktraject afgerond is. Tevens heeft de bijstandsgerechtigde iemand om op terug te vallen indien gewenst. De nazorg is bedoeld om te achterhalen of er nog ondersteuning gewenst is. Dit is ook bedoeld om grote terugval te voorkomen. Daarbij om aan te geven dat er altijd een mogelijkheid is voor ondersteuning.

De houding van de maatwerkcoach

De maatwerkcoach werkt vanuit een coachende en gelijkwaardige houding zoals eerder genoemd en bestaat uit persoonlijk en coachend contact, het bieden van sociale steun, sturing waar nodig en focus op het vervullen van de persoonlijke behoeften met als uitgangspunt het bepaalde doel.

Wat is van belang:

- Assisteren: de maatwerkcoach geeft toelichting bij de begrippenkaders, verheldert de werkwijze en assisteert bij het maken van opdrachten of het doen van activiteiten indien gewenst. Tevens stimuleert de maatwerkcoach de bijstandsgerechtigde, inspireert en motiveert, heeft een frisse blik en een positieve benadering.
- Coachen: de maatwerkcoach streeft ernaar het beste in de bijstandsgerechtigde naar boven te halen. Tevens maakt hij kleine gedragsveranderingen mogelijk. Daarbij een persoonlijke benadering en tegelijkertijd een professionele afstand. Er is ruimte voor ernstige zaken alsook voor humor; alles op basis van gelijkwaardigheid.

Tevens is het belangrijk dat de aspecten tijd, ruimte, aandacht, een luisterend oor, oprechte aandacht voor de bijstandsgerechtigde geboden worden. Maar ook:

- Gemotiveerd zijn om te coachen.
- Afstand kunnen bewaren op professioneel niveau.
- Gericht kunnen coachen op maatschappelijke activering met een plan van aanpak.
- Oplossingsgerichte open vragen kunnen stellen zodat de bijstandsgerechtigde anders naar zichzelf en de situatie leert kijken.
- Sociale steun kunnen bieden en tips geven zodat de bijstandsgerechtigde mogelijkheden ziet en ervaart.

Betrokkenheid van de doelgroep

Voor het onderzoek “naar behoeften van de bijstandsgerechtigden in ’s-Hertogenbosch om tot maatschappelijke participatie te komen” dat uitgevoerd is door Klomp (2019) zijn elf interviews met bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gehouden. Op die manier is informatie verkregen om tot de ontwikkeling van deze interventie te komen.

Toegevoegde waarde van de interventie

De onderscheidende en daarmee de toegevoegde waarde van de interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* zit in de volgende elementen:

- De bijstandsgerechtigde wordt gehoord en gezien door één en hetzelfde gezicht waardoor een goede vertrouwensrelatie ontstaat die bijdraagt aan het verhogen van de motivatie, eigen regie en betrokkenheid.
- Door het leveren van maatwerk wordt er aanspraak gedaan op de intrinsieke motivatie van de bijstandsgerechtigde.
- Er is een duidelijk, gestructureerd plan van aanpak met de routeplanner. Doordat de bijstandsgerechtigde het samen met de maatwerkcoach visueel maakt wordt het nog inzichtelijker wat er nodig is en waar behoefte aan is.
- Doordat men met deze interventie goed aan kan sluiten bij de mogelijkheden, wensen, en talenten van de bijstandsgerechtigden. De gewenste veranderingen beginnen en blijven daarmee dicht bij de bijstandsgerechtigde. Tevens sluit dit goed aan bij het concept maatwerk en activering.
- De mate van zelfredzaam vermogen wordt in beeld gebracht door de routeplanner wat bijdraagt aan het inzetten van de juiste hulp indien nodig. Bijvoorbeeld bij financiële problemen of verslavingen en overall de ernst van de problematiek.
- Dat met activering in welke vorm dan ook de zelfredzaamheid van de bijstandsgerechtigde juist wordt verhoogd.
- Een positieve benadering zal bijdragen aan een positief zelfbeeld wat bijdraagt aan het ervaren van een algeheel positief welzijn en geluk beleving.
- Daarbij gaat de interventie uit van een coaching traject van negen maanden tot een jaar waardoor er tijd en ruimte is voor de bijstandsgerechtigde om te leren, te ervaren en te doen om tot de gewenste gedragsverandering te komen. Dit leidt tot activering met intensieve ondersteuning.

1.5 Uitvoering van de interventie

Materialen

De interventie is beschreven in *Maatwerktraject samen voorwaarts*. Voor het uitvoeren van de routeplanner zijn de speciaal ontworpen routekaartjes voorhanden. In de bijlage staan

voorbeeldvragen voor de GROW-methode en foto's van de routekaartjes per construct om de routeplanner te maken.

Om de interventie uit te voeren zijn de volgende materialen nodig:

- Beschrijving van de interventie.
- Voorbeeldvragen om de GROW-methode in te zetten.
- Model van de Zelfdeterminantentheorie (intrinsieke/extrinsieke motivatie) en theoriemodel van Seligman als toelichting en ter verduidelijking.
- Fysieke routekaartjes om de routeplanner te maken met de bijstandsgerechtigde.
- Een schrijf/dagboekje waarin de bijstandsgerechtigde notities, opdrachten, acties enzovoorts kunnen schrijven gedurende het maatwerktraject.

Organisatie

Deze interventie kan uitgevoerd worden binnen alle gemeenten die te maken hebben met bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Locatie

De locatie waar het coachtraject plaats kan vinden is binnen Weener XL te 's-Hertogenbosch in een privacy biedende ruimte, met voorkeur voor een vaste ruimte en anders dan de gebruikelijke spreekkamers. Weener XL is voor de bijstandsgerechtigden een bekende organisatie dus voor iedereen goed bereikbaar. Een tweede goede optie is het in ontwikkeling zijnde project 'Het Participatiehuis' dat eveneens in 's-Hertogenbosch zal zijn. Het is vooral van belang dat de locatie met het openbaar vervoer ook goed bereikbaar is. De ruimte dient vooral een veilige en vertrouwde plek te zijn voor de bijstandsgerechtigde.

Opleiding en competenties van de maatwerkcoach

De maatwerkcoach beschikt in ieder geval over een coaching achtergrond of over een passende opleiding, bijvoorbeeld Toegepaste Psychologie. Daarbij is kennis of zich in willen lezen in de Participatiewet belangrijk en problematiek van de doelgroep. Levenservaring is wenselijk.

De benodigde competenties zijn:

- In staat zijn goed te kunnen luisteren, gerichte en open vragen kunnen stellen, kunnen spiegelen en daarbij focus op het doel kunnen houden.
- Empathisch vermogen maar wel een professionele afstand kunnen bewaren.
- Communicatief vaardig en gemotiveerd zijn.
- Een coachende houding willen en kunnen aannemen zonder zelf op te willen gaan lossen.
- De bijstandsgerechtigde voorop kunnen stellen en indien nodig af kunnen wijken van het gebaande pad om het later weer op te pakken.
- Stevig in zijn schoenen staan.
- Afstandelijk betrokken kunnen zijn, betrouwbaar zijn en grenzen kunnen stellen.
- Affiniteit met de doelgroep hebben.
- Kennis en inzicht in de problematiek en om kunnen gaan met de drempels/weerstanden van deze in relatie tot het zetten van stapjes richting activering en daarbij planmatig kunnen werken.
- Openstaan voor de leefwereld van de bijstandsgerechtigde en de diverse achtergronden.
- Oplossingsgericht kunnen werken.
- Aan zelfreflectie kunnen doen.

Kwaliteitsbewaking

De kwaliteitsbewaking van *Maatwerktraject samen voorwaarts* wordt op verschillende manieren gedaan. Dit begint met het feit dat er eisen gesteld worden aan de maatwerkcoach die de bijstandsgerechtigden begeleiden.

Verder wordt op de volgende manieren de kwaliteit bewaakt:

- De gemeente 's-Hertogenbosch heeft een registratiesysteem waarin zij de gegevens van de bijstandsgerechtigden registreert. Deze gegevens bieden inzicht in de achtergrond en het verloop van de bijstandsgerechtigden gedurende de tijd dat zij een uitkering ontvangen.
- Gedurende het coachtraject vinden er evaluatiemomenten plaats, tevens met de werkconsulent om het verloop van de persoonlijke ontwikkeling binnen het maatwerktraject te bespreken.
- Voor de maatwerkcoaches is het van belang dat er af en toe intervisiemomenten of gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd worden om hen te ondersteunen bij het coachen en daarmee de juiste focus vast te houden.
- Aan het einde van het maatwerktraject wordt de bijstandsgerechtigde gevraagd een evaluatieformulier in te vullen zodat mogelijke ontwikkelpunten aangehaald kunnen worden. Dit geeft ruimte om de goede en mindere goede elementen te bespreken.

Implementatie

Als de organisatie met *Maatwerktraject samen voorwaarts* gaat werken kunnen zij dit implementeren zoals zij zelf willen. Zij kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om zich te richten op alleen moeders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, of jongeren tot een bepaalde leeftijd. In principe kan de interventie binnen de gehele caseload van team Werk & Participatie van Weener XL te 's-Hertogenbosch ingezet worden.

De managers zijn zelf verantwoordelijk voor inbedding binnen de organisatie, de financiering van de interventie en het aanstellen van een of meer maatwerkcoach(es).

De voorbereidingsfase van de implementatie is als volgt:

- Intern draagvlak creëren door directie, management en een of meer maatwerkcoach(es) aanstellen.
- Een projectplan maken.
- De financiering regelen ofwel budget vrijmaken.

De opstartfase van de implementatie is als volgt:

- Een vaste ruimte beschikbaar stellen.
- Werving en selectie van maatwerkcoach(es).
- Selectie van potentiële bijstandsgerechtigden door de werkconsulenten.

Tot slot om *Maatwerktraject samen voorwaarts* te implementeren kan men in eerste instantie intern kijken naar wat men zelf al aan professionals en kennis in huis heeft. Daarbij een kleine QuickScan maken om de bevorderende en belemmerende factoren in beeld te krijgen alvorens de implementatie te starten.

Randvoorwaarden

Belangrijke randvoorwaarden om tot een goede uitvoering van de interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* te komen is het volgende nodig:

- Creëren van draagvlak binnen de organisatie Weener XL van de gemeente 's-Hertogenbosch.
- Financiële middelen.

- Een goede match tussen de bijstandsgerechtigde en de maatwerkcoach.
- Duidelijkheid richting de bijstandsgerechtigde over wat de bedoeling is van de interventie.
- Vanaf de start planmatig werken, wat zorgt voor structuur en duidelijkheid voor de bijstandsgerechtigde.

Om volledige implementatie te kunnen waarborgen met betrekking tot de voorgenomen verandering van de bijstandsgerechtigde en acties die voortkomen uit de interventie, is het van belang dat er afspraken gemaakt worden. Kortom: op het moment dat de bijstandsgerechtigde de stap genomen heeft het maatwerktraject te willen doorlopen, dient er verantwoordelijkheid genomen te worden om ervoor te zorgen dat de voorgenomen gedragsverandering in de praktijk doorgevoerd wordt en behouden wordt. Dus korte termijnafspraken en korte lijntjes met de maatwerkcoach.

Hoofdstuk 2: Verantwoordingsdocument

In dit hoofdstuk wordt de interventie onderbouwd en wordt toegelicht vanuit welk perspectief er is gekozen voor deze interventie. Deze interventie is de aanzet voor een volwaardig coachtraject waarin fase 3 en 4 heel belangrijk zijn als generiek coachplan, dat dient als basis voor de daadwerkelijke uitvoering van het maatwerktraject. Door gebruik te maken van de routeplanner wordt duidelijk inzichtelijk gemaakt welke stappen er genomen dienen te worden om het uiteindelijke doel te realiseren. Daarom zijn alleen fasen 3 en 4 uitgevoerd omdat dit de basis vormt voor iedere bijstandsgerechtigde die dit maatwerktraject gaat doorlopen. Voor de opbouw van het document zijn diverse voorbeeld interventies bekeken ("Home | Movisie," 2019, pp 1-3).

2.1 Aanleiding

Uit recent onderzoek (Klomp, 2019) is gebleken wat de essentiële behoeften van bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt zijn om tot maatschappelijke participatie te komen. Om deze behoeften te vervullen en te bepalen wat er nodig is om tot deze gedragsverandering te komen, blijken maatwerk en daarbij gehoord en gezien worden door één en dezelfde persoon essentieel. Tevens is hieruit naar voren gekomen dat de bijstandsgerechtigden uit het onderzoek welwillend zijn ten opzichte van maatschappelijke participatie. Dat is een mooi gegeven, echter hoe kunnen zij tot intrinsieke motivatie komen om daadwerkelijk tot deze gedragsverandering te komen? Welke stappen dienen daarvoor genomen te worden?

Deci & Ryan (2000) stellen met hun Zelfdeterminantentheorie dat mensen naast hun fysieke behoeften ook drie essentiële aangeboren psychologische basisbehoeften hebben: de behoefte aan autonomie, betrokkenheid en competentie. Wanneer deze drie behoeften vervuld zijn, zijn bijstandsgerechtigden gemotiveerd, voelen zij zich beter en presteren ze beter. Dit blijkt uit de literatuur (Van den Broeck, Ferris, Chang, & Rosen, 2016). Dit is belangrijk om in de basis tot intrinsieke motivatie te komen. Kortom als de psychologische basisbehoeften vervuld zijn, is de bijstandsgerechtigde intrinsiek gemotiveerd om verder te kunnen.

Naar aanleiding van de resultaten uit recent onderzoek (Klomp, 2019), de interviews met professionals en de literatuur ben ik tot deze interventie gekomen "*Maatwerktraject samen voorwaarts.*"

2.2 Praktijkvraagstuk

Werkwijze - ontwikkelingen binnen anderen gemeenten

Op basis van recent onderzoek van het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), presenteert Divosa een artikel dat het aantal mensen in de bijstand daalt (Divosa, 2018). Echter blijkt er nog een grote groep uitkeringsgerechtigden te bestaan die lange tijd in de bijstand zitten. Volgens een publicatie van Divosa werken een zachte hand en subtiele drang naar participatie het beste voor deze doelgroep. In opdracht van de gemeente Amsterdam is in samenwerking met hoogleraar Actief burgerschap Monique Kremer onderzoek gedaan in vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Tilburg en Leeuwarden) naar hoe gemeenten mensen proberen te motiveren. Uit dit onderzoek blijkt dat gemeenten doen wat volgens de wetenschap het beste werkt: maatwerk, intensief contact met klanten en geen druk. Het doel is welzijn en niet werk. Geen enkele stad doet

aan harde dwang. Uit een uitvoerige literatuurstudie voor dit onderzoek zijn intensief contact met klanten, geen druk en maatwerk de succesfactoren voor het activeren van mensen in de bijstand aldus dit onderzoek (Divosa, 2017). Volgens hoogleraar Kremer is 'aandacht' de ideologie binnen gemeenten. Daarin verschillen zij onderling weinig. Tevens is er onderzoek gedaan in Duitsland en Zweden naar hetzelfde fenomeen. In Zweden zet men sterk in op intensieve, persoonlijke en vaak langdurige begeleiding. In Zweden is de caseload voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt laag: 25-30 bijstandsgerechtigden. Hier is het altijd de bedoeling dat men aan het werk gaat (Kremer, 2017).

Uit een zeer recent gepubliceerd artikel (Verhaag & Versluis, 2019) komt naar voren hoe andere gemeenten werken aan maatschappelijke verandering. Zoals bij de gemeente Drimmelen. Daar is niets meer standaard. De bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen daar tegenwoordig een maatwerktraject. Zij stellen dat je voor deze groep mensen extra je best moet doen. Gemeente Drimmelen heeft dit onderkend en maakt dat extra stapje. Zij stellen dat er vaak een heel verhaal achter de persoon zit dat verklaart waarom een bijstandsgerechtigde niet aan participatie doet. Dit heeft geleid tot het inzicht dat gemeente Drimmelen vindt dat zij breder dienen te kijken en creatiever moeten zijn. Daarbij schakelde de gemeente Drimmelen 'Stimulansz' in. Deze stichting heeft de omgekeerde toets bedacht. De omgekeerde toets betekent dat de gemeente als eerste een open gesprek aangaat met de bijstandsgerechtigde. Het gaat erom dat je in essentie vanuit de klant redeneert. Met deze werkwijze kiest de gemeente Drimmelen ervoor de bijstandsgerechtigde en zijn ontwikkelbehoefte voorop te zetten, in plaats van de regelingen. Door op deze manier maatwerk te bieden worden deze bijstandsgerechtigden nu beter geholpen aldus beleidsmedewerker en coördinator Wmo van de gemeente Drimmelen.

Uitgangssituatie Gemeente 's-Hertogenbosch

Het uitgangspunt van Weener XL binnen de gemeente 's-Hertogenbosch is dat zij mogelijkheden leveren. Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet van kracht. Het doel is om mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt zoveel mogelijk aan de slag te laten gaan. Daarvoor zetten de medewerkers van Weener XL zich in voor een inclusieve samenleving ("De Participatiewet," n.d.). Sinds begin 2015 is Weener XL gestart met een nieuwe afdeling onder de naam Werk & Participatie (W&P). Deze afdeling is verantwoordelijk voor een caseload van 2370 bijstandsgerechtigden. Weener XL biedt maatwerk aan bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Intern is er een divers aanbod aan projecten en trainingen voor bijstandsgerechtigden om een stapje te maken op de participatieladder. Bijvoorbeeld het vrouwenproject. Dit is een training van tien weken waarin alleenstaande vrouwen met een geïsoleerd bestaan, getraind worden in het kader van empowerment. Om nog beter aan de behoeften van de bijstandsgerechtigden te voldoen, zal het aanbod beter aan moeten sluiten bij de bijstandsgerechtigden blijkt uit recent onderzoek (Klomp, 2019). Een manier van motiveren tot maatschappelijke participatie zoals deze interventie; *Maatwerktraject samen voorwaarts*, wordt door Weener XL nu niet geboden.

Om een nog beter beeld te krijgen van hoe de werkconsulenten in 's-Hertogenbosch werken, wat zij missen en vooral ook wat zij belangrijk achten en hoe zij bijstandsgerechtigden proberen te motiveren tot maatschappelijke participatie, heb ik twee werkconsulenten en de Teamcoördinator geïnterviewd (zie bijlage). Met de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek door ontwikkelaar, de informatie van de professionals en bovenstaande literatuur is er gekeken naar wat men nog mist in het aanbod van Weener XL te 's-Hertogenbosch. Er wordt maatwerk geboden, echter de medewerkers blijken te weinig tijd en ruimte te hebben om echt tot actie over te gaan als

werkconsulenten potentie zien in de bijstandsgerechtigde. Tevens blijkt het voor hen lastig dat de werkprocessen die ten grondslag liggen aan hetgeen zij uit dienen te voeren, een belemmering vormen om daadwerkelijk het maatwerk te kunnen leveren waar behoefte aan is vanuit de bijstandsgerechtigde. Daarbij geven de werkconsulenten aan dat de grootte van de caseload ook een bepalende factor is in het geheel. Daardoor is er geen tijd voor intensieve begeleiding in combinatie met maatwerk. Tenslotte zien zij graag de focus op intrinsieke motivatie. Uit recent onderzoek van Klomp (2019) blijkt dat maatwerk waarin bijstandsgerechtigden zelf de route kunnen bepalen de motivatie verhoogt. Met als gevolg dat de kans op duurzame gedragsverandering vergroot wordt. Uit de onderzoeken binnen bovengenoemde gemeenten blijkt dat niemand ‘harde dwang’ toepast.

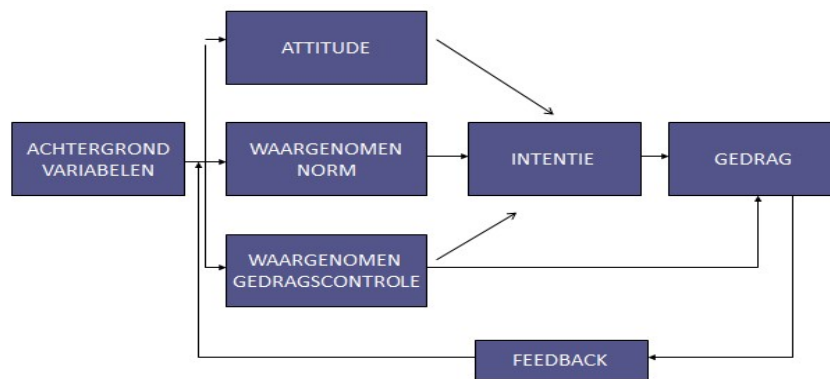
Probleem

Uit onderzoek (Klomp, 2019) is gebleken dat het gros van de bijstandsgerechtigden wel willen participeren. Echter door omstandigheden of negatieve ervaringen blijft participatie uit. Concreet is uit de resultaten naar voren gekomen dat participatie uitblijft doordat bijstandsgerechtigden in 's-Hertogenbosch geen juiste begeleiding en/of maatwerk ervaren, geen volledig zelfredzaam vermogen hebben en lichamelijke en/of psychische klachten ervaren. Daarbij zijn de psychologische basisbehoeften onvervuld wat maakt dat er weinig tot geen intrinsieke motivatie aanwezig is. Door de interventie ‘*Maatwerk samen voorwaarts*’ worden alle bovengenoemde problemen in zijn geheel meegenomen.

2.3 Theoretische onderbouwing

Determinanten van gedrag

Om te kunnen begrijpen waarom bijstandsgerechtigden het lastig vinden om van gedrag te veranderen, is het belangrijk om eerst inzicht te krijgen in de werking van gedrag en gedragsverandering. Daarbij komt er altijd een bepaalde weerstand kijken bij verandering. Volgens Wiekens (2012) kunnen verschillende factoren van invloed zijn op het uitvoeren van dit gedrag. Dit worden de determinanten van gedrag genoemd. Een model dat hierbij gebruikt kan worden is de ‘Theory of Planned Behaviour’, ontworpen door Ajzen (1985), Ajzen (1987). Dit model voorspelt en verklaart gedrag van de bijstandsgerechtigde. De intentie van de bijstandsgerechtigde om gedrag wel of niet uit te voeren wordt beïnvloed door de attitude en sociale norm en als derde door de waargenomen gedragscontrole, die te vergelijken is met de eigen effectiviteit (Ajzen, 1991, pp. 1–3). Er wordt eerst gekeken naar de attitudes en intenties aan de hand van de Theorie van Gepland Gedrag. Vervolgens naar eventuele achtergrondvariabelen, zoals kennis en motivatie die gedrag kunnen beïnvloeden (Spekenbrink, 2006). In navolging op het model Theorie van gepland gedrag is het Theory of Resoned Action oftewel *Het beredeneerd gedrag model* opgesteld door Fishbein en Azjen (2010), dat een vervolg en verfijning is op de Theorie van gepland gedrag. Volgens Brug et al., (2012) wordt via het model (Figuur 1) getracht verschillende determinanten van gedrag aan elkaar te koppelen en te beschrijven hoe dat determinanten het gedrag kunnen beïnvloeden. Onderstaand een grafische weergave (figuur 1) van Het beredeneerd gedrag model.



Figuur 1: Het beredeneerd gedrag model (Theory of Reasoned Action) van Fishbein en Azjen (2010).

Dit model stelt dat gedragsintentie de beste voorspeller is van gedrag. Daarmee kan gedragsintentie omschreven worden als het al dan niet van plan zijn bepaald gedrag te vertonen. Volgens Fischbein en Azjen, (2010) wordt gedragsintentie bepaald door drie centrale determinanten: attitude (de eigen opvattingen), de waargenomen (sociale) norm (manier waarop men denkt dat anderen vinden dat men zich behoort te gedragen) en de waargenomen gedragscontrole (inschatting van het eigen vermogen om het gedrag uit te voeren), alle ten opzichte van maatschappelijke participatie in deze (Joris, 2016).

Attitude

Een attitude betreft een houding die je inneemt tegenover iets. In dit geval de geneigdheid van de bijstandsgerechtigde om bijvoorbeeld een voorwerp of aspect van zijn wereld met gunstig of ongunstig te beoordelen (Brinkman, 2013). Met andere woorden; hoe sta je tegenover het doorlopen van een maatwerktraject met de intense gedragsverandering aan te gaan ten opzichte van maatschappelijke participatie in het geval van deze interventie.

Waargenomen norm of subjectieve norm

Volgens Ajzen (1991) verwijst waargenomen norm of subjectieve norm naar de sociale druk die de bijstandsgerechtigde ervaart om doelgedrag (persoonlijke ontwikkeling) wel of niet te vertonen in de toekomst (Raaijmakers, 2009). Deze sociale druk komt over het algemeen van vrienden, familie of in het geval van dit onderzoek de gemeente 's-Hertogenbosch. Als bijvoorbeeld de omgeving van de bijstandsgerechtigde of de werkconsulent enthousiast is en gericht kijkt naar de talenten en mogelijkheden, zal de bijstandsgerechtigde ook enthousiast zijn om zichzelf te willen ontwikkelen in de toekomst.

Waargenomen gedragscontrole of eigen effectiviteit

Waar attitude en waargenomen norm het gedrag indirect beïnvloeden via intentie (figuur 1), oefent waargenomen gedragscontrole of eigen effectiviteit direct én indirect invloed uit op gedrag (figuur 1). Waargenomen gedragscontrole is het geloof van de bijstandsgerechtigde in het vermogen om bepaald gedrag uit te voeren. Bijvoorbeeld dat de bijstandsgerechtigde *denkt* dat hij het bepaalde gedrag niet uit kan voeren, of omdat het fysiek onmogelijk is (Wiekens, 2012). Uit onderzoek (Raaijmakers, 2009) blijkt dat Ajzen (1991) zegt dat wanneer de waargenomen gedragscontrole overeenkomt met de werkelijke gedragscontrole van de bijstandsgerechtigde, dat deze het bijpassende gedrag voorspelt op een directe manier. Figuur 1 geeft duidelijk weer dat waargenomen gedragscontrole, waargenomen norm en attitude elkaar onderling beïnvloeden. Kortom over het algemeen geldt hoe sterker de samenhang is tussen attitudes, waargenomen norm en waargenomen gedragscontrole ten aanzien van gedragsverandering, des te hoger de gedragsintenties.

Achtergrondvariabelen

Zoals in figuur 1 weergegeven wordt, beïnvloeden achtergrondvariabelen indirect het gedrag via de drie centrale determinanten. Daarbij gaat het model uit van een feedbackverloop van het uitgevoerde gedrag naar de drie centrale determinanten. Volgens Brug et al., (2012) geeft deze feedbackverloop, feedback ten aanzien van overwegingen die men heeft van het gedrag wat kan leiden tot verandering van de drie centrale determinanten (Joris, 2016).

De variabelen die relevant zijn in het kader van deze interventie zijn kennis en vaardigheden en motivatie.

Kennis en vaardigheden: uit onderzoek (Rijken, Calsbeek, Morren en Bensing, 2007) naar de invloed van kennis op gezondheidsgedrag is gebleken dat adequate educatie leidt tot een positievere attitude ten opzichte van het kennis object (Raaijmakers, 2009). Binnen deze interventie is het belangrijk dat de maatwerkcoach voldoende kennis heeft ten aanzien van maatschappelijke participatie maar ook met betrekking tot de problematiek van de bijstandsgerechtigden en hoe deze doelgroep te motiveren en passend te ondersteunen en in hun kracht weten te zetten. Daarbij het ontplooiën van talenten. Daarnaast kennis van hoe vaardigheden te verhogen. Daarmee kan gesteld worden dat als de maatwerkcoach door kennis de attitude van de bijstandsgerechtigden positiever weten te beïnvloeden, dat de attitudes ten opzichte van het bereiken van het bepaalde doel positiever worden en daarmee wellicht sterkere intenties bereikt worden.

Motivatie: binnen deze interventie valt of staat alles met motivatie in de basis. Volgens Herzberg en Hamlin (1961) is de motivatie en efficiëntie het hoogst als iemand (in dit geval de bijstandsgerechtigde) zo min mogelijk obstakels ervaart en zoveel mogelijk interne en externe stimulans ervaart om in dit geval het volledige maatwerktraject te doorlopen. Daarbij blijkt dat als de bijstandsgerechtigden in deze gemotiveerd zijn om zich persoonlijk te ontwikkelen en als doel hebben om bijvoorbeeld maatschappelijk te participeren, zij het gedrag om hun bepaalde doel te bereiken positiever ervaren. Dus, bijstandsgerechtigden hebben een positievere attitude ten opzichte van het bereiken van hun doel via het *maatwerktraject samen voorwaarts*, als zij een grote mate van motivatie ervaren.

Kortom: tijdens de aanmelding zal ingespeeld worden op de determinant *attitude* door het overdragen van kennis met betrekking tot wat het maatwerktraject inhoudt en de voordelen van maatschappelijke participatie als zodanig. Daarmee wordt de basis voor het eerste vertrouwen gelegd. Daarnaast wordt er invloed uitgeoefend op de *waargenomen norm (subjectieve norm)* door een passend traject aan te bieden. Dit zal de sociale druk ten aanzien van de gemeente 's-Hertogenbosch verlagen. Door samen met de maatwerkcoach het proces van gedragsverandering door te maken met de nadruk op eigen tempo en regie. Tevens contact met een en dezelfde persoon gedurende het maatwerktraject. De *waargenomen gedragscontrole* wordt indirect en direct bespeeld met het leggen van de routeplanner. Daardoor dienen zij na te denken over bijvoorbeeld het zelfredzaam vermogen en de mogelijkheden ten aanzien van het bepaalde doel.

Verantwoording maatwerktraject

Wat voegt een maatwerktraject op basis van coaching toe op wat al gedaan wordt in het kader van gedragsverandering ten opzichte van maatschappelijke participatie binnen Weener XL, gemeente 's-Hertogenbosch?

Maslow (1954) stelt dat leren een proces is. Dit houdt volgens Van Beek en Tijmes (2009) in dat er zes stappen doorlopen moeten worden, wil het leerproces binnen het coachtraject en in dit geval het

maatwerktraject goed tot zijn recht komen. Uit onderzoek van (Baarda, van de Berg, Mathijssen, Schuring, & Stöcker, 2010) blijkt dat het voor de meeste bijstandsgerechtigden duidelijk is dat er stappen nodig zijn om een doel, wat in fase 3 bepaald wordt te bereiken. Het profiel van de bijstandsgerechtigde is daarbij ook van belang.

Uit de resultaten van recent onderzoek (Klomp, 2019) is gebleken dat er behoefte is aan coaching. Deze manier van interveniëren wordt nu niet geboden terwijl de bijstandsgerechtigden en de werkconsulenten - weliswaar indirect - beiden behoeften aan blijken te hebben.

Om gericht het maatwerktraject in te gaan zodat maximaal resultaat behaalt kan worden is in de basis gekozen voor de GROW-methode. Deze wordt verderop toegelicht. Vervolgens het bepalen van de route die door de bijstandsgerechtigde zelf uitgelegd wordt, met de speciaal ontwikkelde routekaartjes. Deze wordt verderop toegelicht. Dit generiek coachplan dat als basis dient voor de maatwerkcoach, biedt inzicht in wat er nodig is en waar de essentiële behoeften liggen van de bijstandsgerechtigde. Daaropvolgend kan gedurende het maatwerktraject gewerkt worden aan de sub doelen die uitgelegd zijn met de routeplanner. De volgende stap wordt dan de uitvoering zoals in fase 5 van de interventie staat beschreven.

Tevens is er één persoon in beeld die het geheel overziet en waar alle gesprekken gedurende de tijd mee gevoerd worden. Daarbij wordt er tijd en aandacht besteed aan de bijstandsgerechtigde die zich gehoord en gezien voelt. Dit draagt bij aan het vervullen van de psychologische basisbehoeften (autonomie, verbondenheid en competentie) wat de intrinsieke motivatie zal verhogen. Volgens Ryan, Kuhl, en Deci (1997) blijkt uit onderzoek dat de ZDT het belang van de innerlijke behoefte van mensen voor persoonlijke ontwikkeling en zelfregulatie benadrukt. Hout en Diggelen (2015) zeggen dat daardoor de extrinsieke motivatie de intrinsieke motivatie ook niet meer zal ondermijnen (Klomp, 2019). Tevens wordt dit maatwerktraject ingezet om vaardigheden in de praktijk verder te ontwikkelen. De maatwerkcoach richt zich op het versterken van hetgeen de bijstandsgerechtigde nodig heeft. Door deze systematische aanpak ervaren de bijstandsgerechtigden dat zij successen kunnen behalen, wat bijdraagt aan het zelfvertrouwen en de motivatie om door te gaan.

In het kader van ethisch handelen binnen een coachtraject is het van belang dat men zich houdt aan de beroepscode die als richtlijn kan dienen. Daarbij zijn volgens Rothfusz (2010) intervisiemomenten van belang waarbinnen bijvoorbeeld lastige en ethische problemen kunnen worden besproken (Dijkstra, 2013).

De vormgeving van het *Maatwerktraject samen voorwaarts* is tot stand gekomen door in te haken op de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek, de wensen van de opdrachtgever en de interviews met de professionals van Weener XL te 's-Hertogenbosch.

Verantwoording GROW-methode

Aan de hand van de GROW-methode van Whitmore (1999) wordt samen met de maatwerkcoach het doel van de bijstandsgerechtigde bepaald. Het model GROW (Goal – Reality – Options – Will) biedt een kader voor individuele coachtrajecten. Dit groeimodel draagt bij aan het bewustzijn en de verantwoordelijkheid van de bijstandsgerechtigde wat vervolgens de motivatie zal verhogen.

Dit model wordt uitgesplitst in vier categorieën:

1. Goal: een doel stellen voor de korte en lange termijn.
2. Reality: de realiteit toetsen om de huidige situatie te evalueren eventueel met voorbeelden.
3. Options: wat zijn de mogelijkheden om het doel te bereiken. Zorg voor veel opties, biedt mogelijkheden en haal voorbeelden aan.

4. Will: welke behoefte is er en wat heb je nodig om je doel te bereiken. Maak een plan van aanpak en kom in actie (Whitmore, 1999).

Onderstaand een grafische weergave van het GROW-coaching model.



Deze foto van Onbekende auteur is gelicentieerd onder [CC BY-NC-ND](#)

Vervolgens wordt de bijstandsgerechtigde gevraagd een punt te geven op een schaal van 0 tot en met 10 hoe zeker hij is van het uitvoeren van de afgesproken acties (Whitmore, 1999).

Met het GROW-model als basis voor de inventarisatie fase wordt een start gemaakt de intrinsieke motivatie te verhogen.

Verantwoording routeplanner

De routeplanner (zie bijlage voorbeeld) zoals ik het genoemd heb is voort gekomen uit mijn onderzoek. Uit de resultaten van het onderzoek (Klomp, 2019) kwam nadrukkelijk naar voren dat de meeste bijstandsgerechtigden welwillend zijn ten opzichte van maatschappelijk participatie maar niet weten hoe, of wellicht denken niet te kunnen participeren. Daarbij werd veelvuldig aangegeven dat zij maatwerk, een duidelijk plan van aanpak en structuur missen in het geheel. Hoe kan dit ondervangen worden om mensen te motiveren om in beweging te komen. Uit een rapport van Socioloog en onderzoeker Lub (2017) blijkt dat bijstandsgerechtigden gaandeweg een activeringstraject de extrinsieke motivatie omzetten in intrinsieke motivatie, mits sturende begeleiding een rol blijft spelen, wil de bijstandsgerechtigde een stap kunnen zetten richting maatschappelijke participatie. Daarbij helpt intensief en frequent contact met de bijstandsgerechtigde door een positieve actieve benadering van de maatwerkcoach. Dit draagt bij aan het goed doorlopen van de routeplanner waarbij van subdoel naar subdoel gewerkt wordt. Bovendien als er geen druk is om door te hoeven stromen naar werk als einddoel, de uitkering behouden kan worden, een relatief laag tempo geen probleem is en het maatwerktraject 'recreatief' van karakter is in plaats van de focus op werk en inkomen, dit de kans vergroot dat de bijstandsgerechtigde zich maatschappelijk actiever opstelt.

Ten slotte wordt gesteld dat gebrek aan systematiek van de opdrachtgever in deze, in combinatie met een grote caseload op termijn negatief uitpakt voor maatschappelijke participatie van de bijstandsgerechtigden aldus Lub (2017). Dit blijkt ook uit de interviews met de werkconsulenten van Weener XL 's-Hertogenbosch. Daarom is gekeken naar een tool die verheldering biedt in het geheel met het zelf bepaalde doel als motivator in eerste. Tevens blijkt uit de literatuur dat er een grote variatie bestaat in het handelen van de professionals. Schonewille (2015) bekrachtigd dit nog eens door te stellen dat 'activeerders' verschillende aanpakken hanteren; zij spreekt zelfs van

professionals 'die maar wat doen' zonder richtlijnen te volgen en vaak geen idee hebben van wat collega's doen. Om een eenduidige (basis)aanpak richting de bijstandsgerechtigden te hanteren en daarmee tevens invulling te geven om aan te sluiten bij de behoeften van de bijstandsgerechtigden naar aanleiding van recent onderzoek (Klomp, 2019) en de wensen van de opdrachtgever, is deze routeplanner ontwikkeld.

In de routeplanner komen alle potentiële behoeften aan bod die mogelijk een rol spelen bij het uitblijven van maatschappelijke participatie. Doormiddel van het leggen van de routeplanner met de speciaal ontworpen routekaartjes (zie bijlage) kan er gewerkt worden wat er nodig is om deze behoeften te vervullen om uiteindelijk het vermogen te hebben dat zij hun doel kunnen realiseren. Op deze manier wordt samen met de maatwerkcoach die een sturende rol heeft, door intensief en frequent contact samen gewerkt aan wat nodig is. De volgorde van de hoofdconstructen zoals de routeplanner gelegd dient te worden zijn: 1 = psychologische basisbehoeften, 2 = zelfredzaamheid en 3 = welzijn en geluk met als slotkaart 'DOEL.'

Op het gebied van zelfredzaamheid wordt alleen op psychisch vlak gecoacht. De domeinen zoals bijvoorbeeld huisvesting of financieel komen doormiddel van de routeplanner wel aan het licht. Mocht het nodig zijn kan de maatwerkcoach adviseren specifieke hulpverlening te zoeken of in te schakelen zodat dit niet in het ongewisse blijft. Volgens Nevid, Rathus en Greene (2012) gaat het bij zelfredzaamheid over het vermogen van de bijstandsgerechtigde om uitdagingen waarmee hij geconfronteerd wordt aan te kunnen. Het vermogen bepaalde handelingen goed uit te voeren en het vermogen van de bijstandsgerechtigde om positieve veranderingen in zijn leven teweeg te brengen (Klomp, 2019). Hiermee wordt aangegeven dat als de hele route doorlopen is dat de bijstandsgerechtigde dusdanig in zijn kracht staat dat alle obstakels genomen zijn om verder te kunnen, zodat iemand klaar is om zijn doel te gaan realiseren.

Concreet: na het uitleggen van de routeplanner kan aan de uitvoering van het maatwerktraject begonnen worden met coaching. Passend bij de persoon en de situatie in zijn geheel, kortom: *"Maatwerktraject samen voorwaarts!"*

Verantwoording in relatie tot de subdoelen

1. Bijstandsgerechtigde durft en kan vrij handelen vanuit wilskracht en intrinsieke motivatie.
2. Het zelfredzame vermogen is vergroot waardoor de bijstandsgerechtigde beter met stress en uitdagingen in het leven om kan gaan.
3. De bijstandsgerechtigde ervaart een positiever welzijn en geluk wat bijdraagt aan een positiever zelfbeeld en vermindering van stress gerelateerde klachten.
4. De bijstandsgerechtigde gelooft meer in zichzelf.
5. Er is bewustwording ontstaan met betrekking tot eigen verantwoordelijkheden.
6. De bijstandsgerechtigde heeft zijn sociaal netwerk uitgebreid, vaardigheden ontwikkeld en kan structuur houden.
7. De bijstandsgerechtigde is dusdanig in zijn kracht komen staan dat hij actie onderneemt om te komen tot maatschappelijke participatie of anderszins bijvoorbeeld een betaalde baan.

Vaardigheden/competenties van de maatwerkcoach

Een HBO werk- en denkniveau is vereist voor de maatwerkcoach, de voorkeur geniet een opleiding tot Toegepast Psycholoog, Maatschappelijk werk, gecertificeerde coachopleiding met aanvullend kennis met betrekking tot de problematiek van de doelgroep of vergelijkbaar. De daarbij horende competenties zijn:

- Flexibel zijn
- Empathisch vermogen
- Initiatiefrijk zijn
- Overtuigingskracht hebben
- Volhardend zijn en actiebereidheid hebben
- Open en eerlijk zijn
- Zelfstandig en creatief zijn
- Coachende vaardigheden
- Sociale en netwerkvaardigheid
- Communicatieve en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid

2.4 Haalbaarheid - Implementatie

Planning

De volledig interventie, dat wil zeggen het totale *‘Maatwerktraject samen voorwaarts’* van fase 1 tot en met fase 8 is uitvoerbaar in 6 tot 12 maanden, mits er continuïteit in het traject en de afspraken zit. Loopt het onverhoopt anders dan dient het tijdspad verlengd of tussentijds gestaakt te worden. Dit is persoons- en situatieafhankelijk.

Kostenpost

Onderstaand een inschatting van de kostenpost op basis van het inhuren van een maatwerkcoach op ZZP basis. Als de opdrachtgever iemand in dienst heeft of neemt die naast andere werkzaamheden de rol van maatwerkcoach kan vervullen ziet de kostenpost er wellicht anders uit.

Wat	Uren	Doorlooptijd	Kosten
Ontwerpen en ontwikkelen routekaartjes		1 – 2 maanden	€ 500,-
Elke nieuwe set routekaartjes		Doorlopend mits meerdere maatwerktrajecten tegelijk lopen.	€ 25,- per set
Intake cliënt	1,5 uur per bijstandsgerechtigde		€ 90,- per uur à 1,5 uur = € 135,-
Fase 3 (doel bepalen)	1,5 uur met maatwerkcoach		€ 90,- per uur à 1,5 uur = € 135,-
Fase 4 (routeplanner maken)	1,5 uur met maatwerkcoach		€ 90,- per uur à 1,5 uur = € 135,-
Fase 5 Uitvoering maatwerktraject middels coaching	1,5 uur per gesprek met de maatwerkcoach. Varieert per persoon naar gelang de behoefte. Kan 1 x per	6 – 12 maanden Per persoon verschillend.	€ 90,- per uur à 1,5 uur = € 135,- per sessie.

	week zijn maar ook 1 x per 3 weken bijv.		
Fase 6 evaluatie	1,5 uur		€ 90,- per uur à 1,5 uur = € 135,-
Fase 7 afronding	1 uur		€ 90,-
Fase 8 nazorg	1 uur	1 à 2 gesprekken. Afhankelijk van de behoeften.	€ 90,- per sessie
Registratie en monitoring van de maatwerktrajecten	Afhankelijk van de benodigde tijd	Doorlopend	Op basis van nacalculatie.

Aansluitend dient gezegd te worden dat op het moment dat iemand intrinsiek gemotiveerd is dit zal leiden tot duurzame gedragsverandering voor de langere termijn met mogelijkerwijs een betaalde baan als gevolg. Tevens is het zo dat als een bijstandsgerechtigde uitstroomt, dit op jaarbasis een forse besparing met zich meebrengt voor de gemeente 's-Hertogenbosch.

Mogelijke obstakels

Uit onderzoek (Klomp, 2019) blijkt dat er een bepaalde angst ervaren wordt bij verandering. Dit roept weerstand op bij de bijstandsgerechtigde. De vertrouwde omgeving en het vast stramien waar hij veelal in verkeert, biedt een bepaalde mate van zekerheid en veiligheid. Dit blijkt lastig te doorbreken. Bij deze interventie is het risico op verzet van de bijstandsgerechtigde aanwezig. Dat hij de voordelen van de beoogde verandering of verbetering van de bestaande situatie niet als dusdanig kan zien. Daarnaast kan vertrouwen, fysieke of mentale problemen/beperkingen die de bijstandsgerechtigde ervaart, een obstakel zijn tijdens de implementatie van de interventie. Tenslotte bestaat het risico dat er nagenoeg geen (intrinsieke) motivatie is voor verandering. Echter dient de focus voortdurend te liggen op de positieve elementen van maatschappelijke participatie in zijn geheel. De bijstandsgerechtigde zal hiermee zijn sociaal netwerk vergroten, het zelfredzaam vermogen en welzijn bevorderen (Mojahid, 2017).

Uitvoerbaarheid

Deze interventie is goed uitvoerbaar. Er is intern een aparte ruimte beschikbaar wat prettig is voor de uitvoerbaarheid van de wekelijkse gesprekken. Tevens zijn de benodigde materialen aanwezig. Tezamen maakt dat de kosten laag. Daarnaast kan het maatwerktraject gemakkelijk ingezet worden op een variabel te kiezen tijdstip dat voor de bijstandsgerechtigde haalbaar is.

Accepteerbaarheid binnen de relevante context

Vanaf januari 2020 start er een nieuw project binnen Weener XL, genaamd 'Het Participatiehuis' waar bijstandsgerechtigden voor de duur van één jaar een maatwerktraject kunnen doorlopen. Het Participatiehuis is inhoudelijk nog niet volledig vormgegeven. Uit onderzoek is gebleken, zoals eerder in paragraaf 2.2 beschreven, dat intensief contact geen druk op de bijstandsgerechtigde en maatwerk de succesfactoren zijn. Dat is tevens het doel van het Participatiehuis waar deze interventie voor ontwikkeld wordt. Met het bepalen van het doel en het uitleggen van de routeplanner wordt expliciet gemaakt wat de bijstandsgerechtigde nodig heeft en waar aan gewerkt mag worden om het doel te realiseren. Deze basis kan ingezet worden als startpunt op het moment

dat de bijstandsgerechtigde in het Participatiehuis komt. Daarbij is in het Participatiehuis ook andere hulpverlening beschikbaar anders dan de maatwerkcoach. Op die manier wordt een mooie samenwerking gecreëerd met als doel dat de bijstandsgerechtigde een plek in de samenleving vindt.

Randvoorwaarden

In de beschrijving van de interventie komen de randvoorwaarden aan bod die van belang zijn voor de uitvoering. Om gehoor te geven aan deze uitvoering, de haalbaarheid en de kosten om tot implementatie van de interventie over te gaan, zijn de volgende randvoorwaarden van belang:

- Creëren van draagvlak binnen de organisatie Weener XL van de Gemeente 's-Hertogenbosch.
- Financiële middelen.
- Een aparte ruimte in Het Participatiehuis
- Een maatwerkcoach die past bij de doelgroep

Mijn rol als Toegepast Psycholoog

Als Toegepast Psycholoog ben ik een toegevoegde waarde voor het Participatiehuis en Weener XL te 's-Hertogenbosch. De meerwaarde zit hem in het feit dat ik kennis heb van de achterliggende problematiek vanuit psychologisch oogpunt. En hoe de bijstandsgerechtigden te motiveren om in eerste instantie in beweging te komen. Daarbij de kennis hoe gedragsverandering teweeg te brengen bij de bijstandsgerechtigden die in een vast stramien zitten. Wat daarvoor nodig is en hoe dit aan te pakken. Indien nodig kan ik een advies uitbrengen richting hulpverlening om de zelfredzaamheid te vergroten als het gaat om bijvoorbeeld huisvesting of verslavingen. Tevens kan ik de rol als maatwerkcoach vervullen doordat ik deze competentie ontwikkeld heb binnen de studie.

Deze functie wordt nu nog niet vervuld binnen Weener XL, dus een mooie kans voor beide partijen.

Literatuurlijst

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Baarda, C., van de Berg, S., Mathijssen, S., Schuring, C., & Stöcker, E. (2010). *Bijstand naar werk*. Retrieved from https://www.arnhem.nl/...bijstand.../rapport_bijstand_naar_werk.org
- Brinkman, j. (2013). *Voor de verandering* (Rev. ed.). Groningen/Houten, The Netherlands: Noordhoff Uitgevers.
- De Jong, P., & Berg, I. K. (2015). *De kracht van oplossingen: handboek oplossingsgericht werken* (3rd ed.). Amsterdam: Pearson.
- De Participatiewet. (n.d.). Retrieved May 11, 2019, from <https://www.weenerxl.nl/participatiewet-1.html/>
- Dijkstra, P. (2013). *Professioneel coachen*. Leiden: Educatief bv.
- Home | Movisie. (2019, May 28). Retrieved April 5, 2019, from <https://www.movisie.nl/>
- Joris, G. (2016). *Waarom gebruiken Vlaamse jongeren een ad blocker?* (Masterproof). Retrieved from <https://docplayer.nl/29277903-Universiteit-antwerpen-faculteit-sociale-wetenschappen-academiejaar-masterproef.html>
- Klomp, F. (2019). *Onderzoek naar behoeften van bijstandsgerechtigden in 's-Hertogenbosch om tot maatschappelijke participatie te komen*. (Gepubliceerde bachelor scriptie, Fontys Hogescholen Tilburg). Geraadpleegd op 30 april 2019.

- Kremer, M. (2017, december 21). *Sociale Vraagstukken - Wetenschappers & Professionals over maatschappelijke kwesties*. Opgehaald van Sociale Vraagstukken - Wetenschappers & Professionals over maatschappelijke kwesties:
<https://www.socialevraagstukken.nl/van-werk-naar-welbevinden-werkt-de-zachte-hand-in-de-bijstand/>
- Lub, V. (2017, 15 juli). *Participatie in de bijstand: wat werkt volgens de wetenschap?*
Geraadpleegd 12 mei 2019, van <https://www.socialevraagstukken.nl/participatie-in-de-bijstand-wat-werkt-volgens-de-wetenschap/>
- Mojahid, K. (2017). *Zelfredzame bijstandsgerechtigden en hun weigering te participeren: inzicht in achterliggende mechanismen* (Master thesis). Retrieved from
<https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/367969>
- Raaijmakers, I. (2009). *Effectenonderzoek aan de hand van de theorie van gepland gedrag* (Universiteit Utrecht). Retrieved from
[file:///C:/Users/Rob/Downloads/Raaijmakers%200208310%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rob/Downloads/Raaijmakers%200208310%20(1).pdf)
- Schonewille, A. (2015). *What activation practitioners do: An ethnomethodological study about activation as it is accomplished in practice by activation practitioners* (Vrije universiteit Amsterdam). Geraadpleegd van
<http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/52684/complete%20dissertation.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spekenbrink, Y. (2006). *Stress, Sociale Cognities & Seksuele Gewoonten van backpackers in Australië* (Theses Universiteit Twente). Retrieved from Theorie van gepland gedrag - University of Twente Student Theses

- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016, March 9). Motivatie en Welzijn: De basisbehoeften van de ZelfDeterminatie Theorie: een samenvatting van de literatuur. *Tijdschrift van Het Steunpunt Werk*, 42. Retrieved from https://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2016_2_10.pdf
- Verhaag, S., & Versluis, E. (2019, April). Hoe de Participatiewet en de Wmo elkaar kunnen versterken. Retrieved April 28, 2019, from <https://www.movisie.nl/publicatie/hoe-participatiewet-wmo-elkaar-kunnen-versterken>
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369–396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Weer minder mensen in de bijstand | Divosa. (2018, August 31). Retrieved April 5, 2019, from <https://www.divosa.nl/nieuws/weer-minder-mensen-de-bijstand>
- Wiekens, C. J. (2012). *Beïnvloeden en veranderen van gedrag* (2e ed.). Amsterdam, Nederland: Pearson Benelux B.V.
- Whitmore, J. (1999). *Succesvol coachen* (5th ed.). Baarn: H. Nelissen
- Zachte hand en subtiele drang naar participatie werken het beste | Divosa. (2017, December 21). Retrieved April 5, 2019, from <https://www.divosa.nl/nieuws/zachte-hand-en-subtiele-drang-naar-participatie-werken-het-beste>

Bijlagen

Bijlage: Semigestructureerde topiclijst voor professionals

Algemene vragen

- Wat is uw functie?
- Wat houdt uw functie in?

1. Obstakels, behoeften en interventies niet participerende bijstandsgerechtigden

- Wat voor obstakels ondervindt u bij het activeren van bijstandsgerechtigden? Als ze in uw ogen wel kunnen maar niet willen?
- In hoeverre kent u de behoeften van de bijstandsgerechtigden welke van belang zijn om tot maatschappelijke participatie te komen?
- Welke interventies biedt Weener XL en sluiten deze voldoende aan bij de bijstandsgerechtigden?
- Wat zou er gedaan moeten worden om bijstandsgerechtigden te activeren wat nu niet of te weinig gebeurt?
- Welke problemen signaleert u in zijn algemeen bij bijstandsgerechtigden die niet willen of kunnen participeren?

2. Intrinsieke en extrinsieke motivatie

- Wat verstaat u onder intrinsieke motivatie?
- Waaruit blijkt volgens u dat een klant intrinsiek gemotiveerd is?
- Hoe probeert u een bijstandsgerechtigde intrinsiek te motiveren?
- Wat verstaat u onder extrinsieke motivatie?
- Past u extrinsieke motivatie toe en zo ja, wat dan, bijvoorbeeld belonen of straffen?
- Welke motivatie past u het meest toe?

3. Psychologische basisbehoeften (ZDT)

- In hoeverre krijgt de bijstandsgerechtigde de vrijheid om actie te ondernemen vanuit eigen interesse, mogelijkheden en eigen wil? (**Behoefte aan autonomie**).
- Heeft u de indruk de bijstandsgerechtigden zich autonoom voelen om in alle vrijheid keuzes te maken met betrekking tot maatschappelijke participatie? (**Behoefte aan autonomie**). Zo ja, hoe merkt u dat? Zo nee, hoe komt dit denkt u?
- Heeft u de indruk dat de bijstandsgerechtigden zich competent voelen om maatschappelijk te participeren? (**Behoefte aan competentie**). Zo ja, waaruit blijkt dat volgens u? Zo nee, waar merkt u dat aan?
- Heeft u het gevoel dat de bijstandsgerechtigden zich geaccepteerd voelen in de samenleving en dat zij graag positieve banden op willen bouwen? (**Behoefte aan verbondenheid**). Zo ja hoe merkt u dat? Zo nee, waarom niet?

4. Maatwerk

- In hoeverre wordt er geluisterd en gekeken naar de bijstandsgerechtigde om tot maatschappelijke participatie te komen?
- Hoe probeert u bij de wensen en de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigden aan te sluiten?
- Wat zet u daarvoor in? (Middelen, instrumenten).

Zijn er nog dingen die niet ter tafel zijn gekomen maar wel van belang zijn?

Hartelijk dank voor uw medewerking

Bijlage: verslagen interviews professionals

Verslag interview Teamcoördinator

De Teamcoördinator vervuld sinds 1 jaar deze functie door de groei van het team. Daarvoor werkte zij als werkconsulent met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Vroeger werden mensen opgepiept als zij iets nodig hadden. In 2013 is het project 'klant in beeld' gestart omdat de Participatiewet in aantocht was. Daarbij is binnen de gemeente 's-Hertogenbosch niet gekozen voor een verplichte tegenprestatie omdat zij mensen geen verplichting op willen leggen, niet onder druk willen zetten. Het kan wel opgelegd worden evenals een maatregel. Daarbij is de tegenprestatie heel breed zoals bijvoorbeeld ook iemand hulpverlening bieden.

Er wordt gekeken naar de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigden. Uitgangspunt is dat als iemand aan het werk kan, deze aan het werk moet ongeacht of het bij de persoon past. Zij zegt dat zij op deze manier bijstandsgerechtigden met een zo laag mogelijke drempel proberen te activeren. Dit ook door het lage zelfvertrouwen, angst, sociaal isolement enzovoorts van de bijstandsgerechtigden. Daarbij krijgen bijstandsgerechtigden allerlei toeslagen waardoor men 'gewend' raakt aan het kleinere inkomen. Zij stelt dat er iets aan gedaan moet worden ten opzichte van een lager betaalde baan. Niet alle bijstandsgerechtigden zien de voordelen van een baan anders dan dat zij een hoger salaris willen. Tevens geeft zij aan dat cultuur en omgeving bepalend zijn.

Volgens haar is er behoefte aan zelfvertrouwen, omgang met gelijkgestemden, stabiliteit op allerlei vlak, dag structuur, aandacht geven, weten niet hoe iets te doen. Zij geeft te kennen dat er met respect en 'voorzichtig' met deze doelgroep om gegaan moet worden. Maar ook werkervaring opdoen, basisvaardigheden leren, leren dat je onderaan moet beginnen als je aan het werk gaat, weerbaarder maken.

Interventies welke nu aangeboden worden zijn; een empowerment training voor alleenstaande vrouwen, mindset training richting werk, project 'Aan de Slag' waar men structuur in een dag leert te brengen en werknemersvaardigheden, sollicitatietraining, taallessen, vrijwilligerswerk bij sportverenigingen, arbeidsmatige dagbesteding. Deze interventies zijn niet expliciet aangepast op de behoeften van de bijstandsgerechtigden. Er wordt wel gekeken naar wat het beste bij iemand past. Er wordt vooraf een zelfredzaamheidsmatrix afgenomen om te kijken hoe zelfredzaam iemand bij aanvang is.

De Teamcoördinator ziet graag dat er iets geboden wordt op het gebied van kinderopvang voor alleenstaande moeders om hen de kans te geven iets van maatschappelijke participatie te kunnen doen. Of een fiets lenen voor de tijd dat het nodig is. Daarbij geeft zij aan dat soms persoonlijkheid en opvoeding ook een bepalende factor zijn voor het al dan niet participeren. Daarbij geeft zij te aan om te proberen maatwerk te leveren, echter soms moet je de wet volgen; want hoe dan ook de uitkering is een vangnet.

Verslag interviews werkconsulenten

Zij geven unaniem aan dat het belangrijk is heel goed te luisteren naar waar de problemen liggen en of je aanknopingspunten kunt vinden om mensen weer op weg te helpen. Of er nog hulp nodig is bij zaken, dingen in kaart brengen, door verwijzen en veelal in de basis bezig zijn omdat werk vaak (nog) heel ver weg is. Kijken naar mogelijkheden van de bijstandsgerechtigden en daarin de juiste

prioriteiten stellen. Tevens ook vanuit de organisatie als er mensen aangemeld dienen te worden voor een project. Zij zeggen dat de bijstandsgerechtigden lijdend zijn in het verhaal om successen te boeken. Obstakels die zij ondervinden in activering is vaak de complexe problematiek, te denken aan verslaving, persoonlijke problemen, ondanks dat er hulpverlening omheen staat. Wellicht ook sociaal wenselijk gedrag ten opzichte van de uitkering, schaamte. Daarbij geven zij aan dat alles wat gedaan wordt richting bijstandsgerechtigden informatie oplevert welke van belang kan zijn om een beeld te krijgen. Zij geven aan goed te kijken naar non-verbaal gedrag, twinkeling in de ogen als zij iets vertellen over wat hen interesseert of in het verleden gedaan hebben.

Tevens stellen zij dat gedragsverandering een kwestie van tijd is, echter het krijgen van tijd blijkt erg moeilijk te zijn vanuit de opdrachtgever. Dit komt met name voort uit de grootte van de caseload per werkconsulent. Daarbij willen bijstandsgerechtigden graag rust omdat ze dag in dag uit de touwtjes aan elkaar moeten knopen wat volgens hun ook burn-out klachten oplevert.

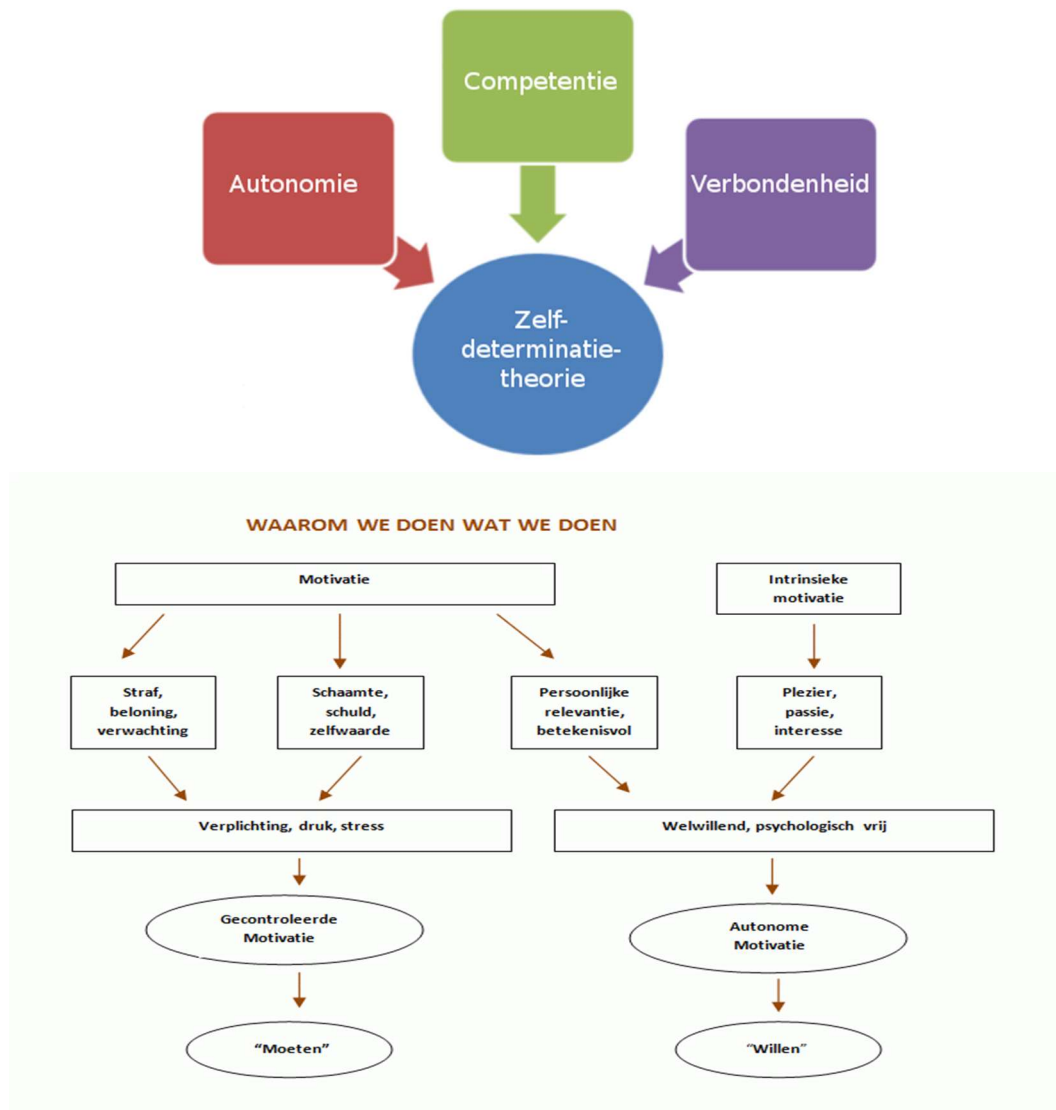
Het aanbod van Weener XL sluit volgens hen voldoende aan bij de behoeften van de bijstandsgerechtigden. Soms moet je ook concluderen dat mensen echt niet kunnen. Gericht zoeken naar passend (vrijwilligers)werk wordt gemist wat met name door de factor tijd komt. Als men meer tijd zou krijgen van de opdrachtgever, zal passende begeleiding meer opleveren aldus hen. Een kleine vergoeding zou een stimulator kunnen zijn voor de oudere doelgroep (55+) die niet meer aan het werk komen maar wel anderszins maatschappelijk participeren om die reden. In het geheel gaat het om de factoren maatwerk en tijd.

Wat bijstandsgerechtigden heel belangrijk vinden in het kader van intrinsieke motivatie is zorgen voor een ander. Als men daarop doorvraagt blijkt er vaak boven te komen waar iemand blij van wordt om te gaan doen aan maatschappelijke participatie. Alleen dat kost wat gesprekken om daarachter te komen. Dan komt de factor tijd weer om de hoek kijken. Persoonlijkheid is ook bepalend geven zij te kennen. Alles wat je aandacht geeft groeit geven zij aan. Zij zien het rondkomen van een uitkering zonder schulden als een groot organisatietalent wat de bijstandsgerechtigde bezit. Dit kan ook ingezet worden voor werk bijvoorbeeld.

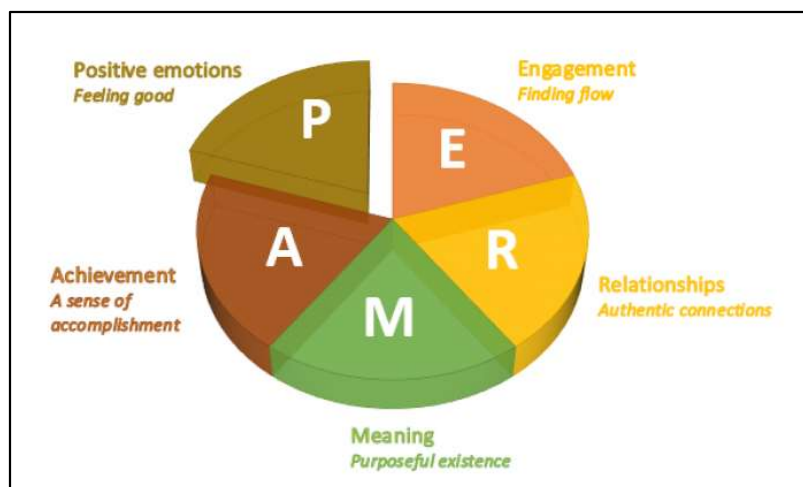
Tevens wordt aangegeven dat zij meer tijd zouden willen krijgen voor vervolgacties als iemand potentieel is tot maatschappelijke participatie. Anders dan iemand standaard twee keer per jaar zien. Kortom door de grote caseloads en daardoor de vele gesprekken die zij per dag voeren, is er geen tijd en ruimte om echt door te pakken wat kan leiden tot maatschappelijke participatie of zelfs uitstroom. Wat zij van belang achten, is als iemand gemotiveerd blijkt dat er doorgepakt kan worden en gekeken wordt naar de bijstandsgerechtigde in zijn geheel. Zij zijn van mening dat iedereen behoefte heeft aan contact, stukje waardering enzovoorts.

De bestaande werkprocessen zouden soms losgelaten moeten kunnen worden aldus hen. Zij zouden graag meer maatwerk zien en leveren en flexibeler met werkprocessen om willen gaan. Daarbij zouden zij graag de doelgroep die heel veel zorg nodig hebben, scheiden van de doelgroep arbeidsmatige dagbesteding. Zij stellen dat de bijstandsgerechtigden nu allemaal de druk van Weener XL meekrijgen wat niet voor iedereen 'goed' werkt. Als dit opgesplitst zou worden, worden de caseloads ook kleiner waardoor meer tijd en maatwerk vrijkomt. Bij de zorg doelgroep zouden andere werkconsulenten moeten werken dan bij de arbeidsmatige doelgroep aldus deze werkconsulenten. Het beleid is nu te algemeen aldus hen. Suggestie is om de intrinsieke motivatie onder de aandacht te brengen; hoe kan hiernaartoe gewerkt worden. Dat is een grote behoefte van deze werkconsulenten.

Bijlage: model Zelfdeterminantentheorie en het theoriemodel van Seligman



Figuur 2: De verschillende vormen van motivatie die vallen onder autonome- en gecontroleerde motivatie



Figuur 1: PERMA model van Seligman (Pascha, 2018)

Bijlage: Privacy overeenkomst

Privacy overeenkomst

Tijdens het coachgesprek zal een video-opname gemaakt worden. Dit is nodig voor het behalen van de laatste fase van scriptie. Het gebruik van de opname wordt beperkt tot het kijken van de video door mij als student in het kader van mijn afstudeerjaar en zal derhalve niet gedeeld worden met derden. Dit betekent concreet dat na het verwerken van de video het interview gewist zal worden. Belangrijk te weten is dat informatie die u met mij deelt en van belang is voor uw uitkering, ik deze ten alle tijden dien te melden.

Akkoordverklaring

Ik ben op de hoogte van bovenstaande afspraak en stem erin toe dat tijdens het interview een video-opname gemaakt wordt.

Naam: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

Toegepast
psycholoog i. o.: _____

Bijlage: voorbeeldvragen bepalen van het doel (GROW-methode)

1. Goal: een doel stellen voor de korte en lange termijn.
2. Reality: de realiteit toetsen om de huidige situatie te evalueren eventueel met voorbeelden.
3. Options: wat zijn de mogelijkheden om het doel te bereiken. Zorg voor veel opties, biedt mogelijkheden en haal voorbeelden aan.
4. Will: welke behoefte en wat heb je nodig om je doel te bereiken. Maak een plan van aanpak en kom in actie (Whitmore, 1999).

DOEL:

Wat voor uitkomst wil je hebben bereikt aan het einde van dit maatwerktraject?

Wat is op lange termijn je doel met betrekking tot maatschappelijke participatie of werk?

REALITEIT:

Hoe ziet de huidige situatie eruit? Geef bijzonderheden

In hoeverre heb je persoonlijk invloed op het resultaat?

Wie heeft daar verder nog invloed op? En hoeveel?

Wat voor acties heb je tot nu toe ondernomen?

Wat houdt je tegen om nog meer te doen?

Wat voor hindernissen zullen er onderweg overwonnen moeten worden?

Wat voor belemmeringen of persoonlijke weerstand ervaar je om actie te ondernemen?

Welke middelen heb je ter beschikking? Bijv. tijd, enthousiasme, hulp etc.

Wat is het probleem, de kern waar het om gaat?

OPTIES:

Op wat voor manieren zou je dit aan kunnen pakken?

Wat zou je verder kunnen doen?

Wat zou je doen als je het zelf kunt beslissen allemaal?

Wat zijn voor- en nadelen van al deze mogelijkheden?

Welke zullen het beste resultaat opleveren?

Welke oplossingen spreken jou het meeste aan? Geven het beste gevoel?

Welke oplossingen stellen jou het meest tevreden?

WIL:

Welke opties ga je kiezen?

Wat zijn de criteria voor succes die je hanteert?

Wat zou er kunnen gebeuren waardoor je belemmert wordt in het nemen van deze stappen of het bereiken van je doel?

Wie moet er van je plannen op de hoogte zijn?

Wat voor hulp heb je nodig en van wie?

Wat ga je doen om die hulp te krijgen en wanneer?

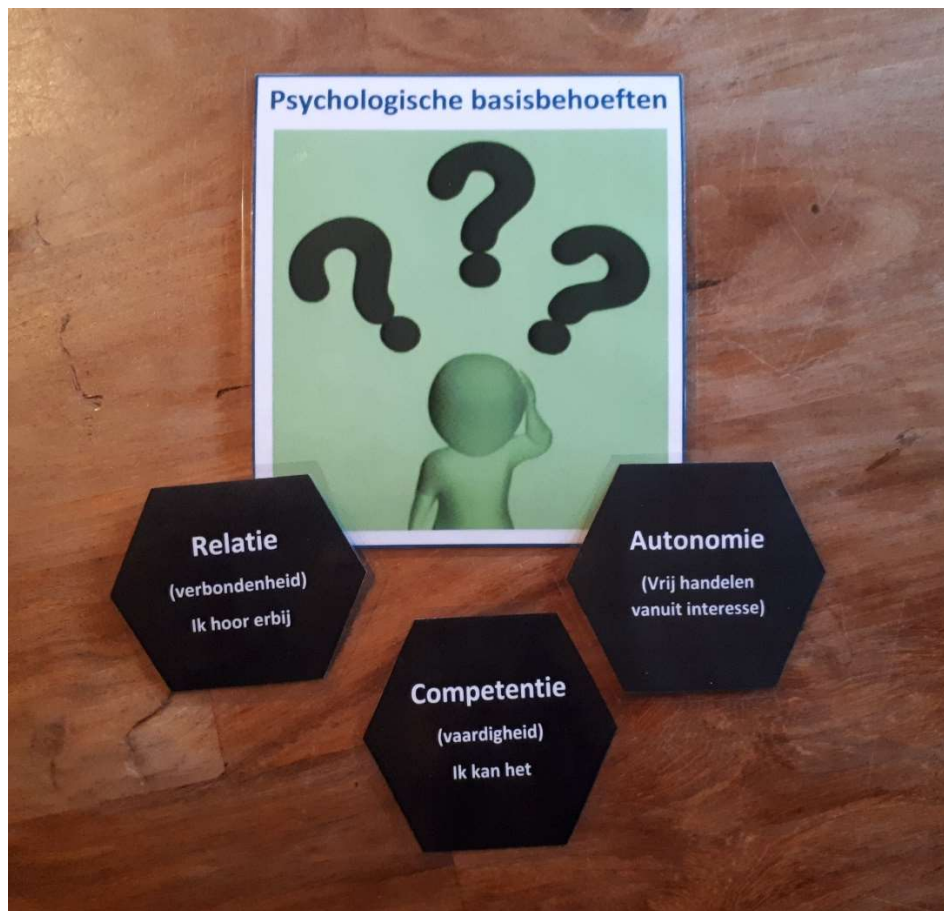
Wat zou ik kunnen doen om je helpen?

Kun je op een schaal van 1 tot 10 aangeven in hoeverre je achter je genoemde acties staat?

Wat zou je kunnen doen of veranderen om te bereiken dat je ervoor 100% achter staat?

Is er nog iets anders waarover je wilt praten?

Bijlage: de ontworpen routekaartjes per construct





Bijlage: Test van de routeplanner

Eerlijk gezegd heb ik goed doordacht hoe en wat ik wilde en vooral met welk doel ik deze interventie ontwikkeld heb. Met de resultaten van de bijstandsgerechtigde in mijn achterhoofd en daarmee dus de focus op persoonlijke ontwikkeling van deze doelgroep. Zie onderstaand mijn bevindingen aangaande het testen van de interventie.

GROW-methode

Na het ontwikkelen van deze interventie en alvorens hem tot uitvoering te brengen heb ik de interventie getest. De GROW-methode was heel helder. Wat van belang is, is om goed te luisteren en aan de hand daarvan gericht de juiste vragen stellen. Daarmee kan het doel heel concreet gemaakt worden. Daarom heb ik een voorbeeld vragenlijst bijgevoegd zodat er altijd vragen voor handen zijn. Het is lastig om alle vragen te stellen. Dat is teveel omvattend, zeker gezien de kleine aandacht spanne van de bijstandsgerechtigde is mijn ervaring.

Routeplanner

Het ontwikkelen van de routeplanner had wat meer voeten in aarde. Wellicht doordat ik dit zelf bedacht heb. Toen ik de routeplanner testte bleek al snel dat ik de tijd diende te nemen anders kwam er teveel informatie tegelijk. Daarbij heb ik bij de moeilijkere begrippen tussen haakjes een kleine uitleg gezet, omdat bleek dat sommige woorden lastig te begrijpen waren. Dit heeft het vergemakkelijkt voor de bijstandsgerechtigde. Vervolgens was het beter om de routekaartjes op tafel te leggen zodat de bijstandsgerechtigde ze zelf uit kan kiezen. In plaats van per kaartje het begrip uitleggen en aan de bijstandsgerechtigde geven.

Ik kwam tot de ontdekking dat het belangrijk was om het geheel te zien met een helicopterview in plaats van per construct. Tenslotte vond ik het belangrijk dat er een 'sluitstuk' kwam; iets waar men naar toe werkt met het doorlopen van de routeplanner. Dus nog een kaart 'DOEL' gemaakt als sluitstuk. Daarmee ziet de bijstandsgerechtigde waar hij naar toe werkt; het doel gaan realiseren na het doorlopen van de route.

Deze aandachtspunten heb ik doorgevoerd naar aanleiding van het testen van de interventie alvorens hem officieel uit te voeren.

Bijlage: fase 4 routeplanner uitgevoerd door de bijstandsgerechtigde



Bijlage: link naar compilatie van beide gesprekken

<https://fontys.mediamission.nl/Mediasite/Play/caabbccab7f9409fb5511376937bf2fd1d>

Bijlage: evaluatie van de uitvoering van fase 3 en fase 4

Procesevaluatie

GROW-methode (1^e gesprek): het gesprek verliep heel goed. Eerst heb ik uitleg gegeven over de video-opname en het tekenen van de privacy overeenkomst.

Ik heb ervoor gekozen om eerst een korte inleiding te geven met betrekking tot het doel van deze interventie. Tevens waar dat deze vandaan is gekomen. Vervolgens het gesprek gestart en direct de GROW-methode ingezet. Ik had de vragenlijst als leidraad erbij. Ik kwam er al snel achter dat ik lang niet alle vragen kon stellen zoals met de test ook was gebleken. Daarom heb ik ervoor gekozen om per 'onderdeel' de vragen te stellen die ik nodig achtte aan de hand van het antwoord. En soms wat dieper doorvragen als de situatie daarom vroeg. Uiteindelijk is de hele GROW-methode doorlopen. Het enige wat ik af en toe lastig vond was dat ik op moest letten dat het geen interview werd. Dit had te maken met het feit dat het geen echt coachgesprek was maar een gesprek om haar doel te bepalen. Verder werkte het erg prettig en gestructureerd op deze manier. Wat ervoor gezorgd heeft dat het gesprek een uur duurde. Dit is lang genoeg in verband met de aandachtspanne van deze kwetsbare doelgroep kwam ik wederom tot de ontdekking.

Routeplanner (2^e gesprek): het uitleggen van de routeplanner ging verassend goed. Eerst even kort het doel aangestipt wat in het 1^e gesprek bepaald is en wederom aangegeven dat er een video-opname gemaakt werd. Wederom een korte inleiding van wat we gingen doen. Vervolgens gelijk begonnen met de het 1^e construct. Dit vroeg wat nadere toelichting merkte ik. Dit kwam met de test naar voren. Op basis van de test heb ik dus tekst tussen haakjes onder de begrippen gezet. Daardoor was het nu beter te begrijpen voor de bijstandsgerechtigde. Tussentijds greep ik terug naar de routestukjes die zij al gelegd had. Ik vond dit erg fijn voor mezelf. Op die manier was het comfortabel om verdieping op te zoeken is gebleken tijdens de uitvoering. Dit maakte sommige routestukjes nog explicieter. Dit heb ik als zeer prettig ervaren. Tevens lijkt het me heel handig om in de uitvoering (fase 5) terug te grijpen op eerder behaalde successen tijdens dit proces.

Effectevaluatie

GROW-methode (1^e gesprek)

De GROW-methode heeft gedaan waar deze voor bedoeld is, groeien. In die zin de bijstandsgerechtigde heeft haar doel weten te bepalen. En vooral ook ingezien dat zij kleiner diende te denken. Dus in subdoelen. Stap voor stap voorwaarts. Dat effect heeft ertoe geleid dat zij getriggerd werd maar ook realistisch ten opzichte van haar huidige situatie. Door de opties te bekijken heeft de bijstandsgerechtigde ook ingezien dat er nog wat hobbels genomen dienen te worden om haar grote doel te kunnen realiseren.

Routeplanner (2^e gesprek)

Wat mij het meest verraste was de confrontatie voor de bijstandsgerechtigde ten aanzien van de route die zij had uitgelegd. Daarmee werd het effect echt duidelijk. De bijstandsgerechtigde kreeg precies in beeld waar zij nog aan mag werken. Wat haar ontwikkelbehoeften zijn om uiteindelijk sterk genoeg te zijn om haar doel te kunnen realiseren. Daarbij werd zij getriggerd en uitgenodigd na te denken over wat zij nodig acht (nog) aan te werken. Ook gaf de bijstandsgerechtigde aan dat het haar opviel dat ze nog veel te doen had maar het op deze manier wel ziet zitten. De bijstandsgerechtigde gaf aan dat het nu een 'bom' in haar hoofd is met van alles en nog wat. Doordat het nu visueel gemaakt is geeft dat haar houvast, structuur, verheldering en een duidelijk plan van

aanpak wat haar motiveert geeft zij aan. Deze bijstandsgerechtigde was verrassend enthousiast. Vond het interessant en heeft goed in beeld wat voor haar prioriteit heeft.

Bijstelling interventie

Voor wat betreft de GROW-methode zou ik achteraf adviseren een soort van werkblad voor de maatwerkcoach en de bijstandsgerechtigde te maken. Hierop kunnen zij bijvoorbeeld aandachtspunten, antwoorden noteren.

Met betrekking tot de routeplanner is het aan te raden de routekaartjes zodanig te maken dat iedere bijstandsgerechtigde die een *Maatwerktraject samen voorwaarts* doorloopt, zijn eigen routeplanner bijvoorbeeld op een vel papier kan plakken. Dan hoeft hij geen foto van te maken van zijn eigen routeplanner. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door voor iedere bijstandsgerechtigde die het *Maatwerktraject samen voorwaarts* gaat doorlopen een setje routekaartjes te geven zodat deze gelijk opgeplakt kunnen worden. Dit biedt inzicht, houvast en duidelijkheid. Daarbij kan de routeplanner makkelijk mee naar huis en tijdens de coachgesprekken gebruikt worden. Op die manier kan er makkelijker teruggegrepen worden naar de routeplanner. Daarbij kunnen zij precies zien hoe hun leerproces eruit ziet en wat hun ontwikkelbehoeften zijn.

Tenslotte zou ik ervoor kiezen de volgende afspraak nog even kort stil te staan bij de routeplanner om te bezien of er bijvoorbeeld nog een routekaartje toegevoegd moet worden.

Conclusie totale interventie

De interventie heeft gedaan waarvoor ik hem bedoeld en ontwikkeld heb. Samen met de bijstandsgerechtigde is er een mooie basis gelegd om van start te gaan. Een bijstandsgerechtigden die in het Participatiehuis start komt binnen met het idee dat hij aan het einde van de rit een persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt heeft op allerlei vlakken. Om goed van start te kunnen gaan is deze interventie ontwikkeld en daarmee goed geslaagd. Met deze interventie worden alle obstakels die participatie in de weg staan ondervangen en vervolgens aangepakt. De bijstandsgerechtigde wordt intensief begeleidt en ondersteund waar nodig. Met deze interventie is er in zijn totaliteit gehoor gegeven aan de resultaten van het eerder uitgevoerde onderzoek van Klomp (2019). Tevens zijn de wensen van de werkconsulenten meegenomen om met name een manier te vinden de intrinsieke motivatie van de bijstandsgerechtigde te verhogen. Deze interventie *Maatwerktraject samen voorwaarts* vormt een mooie basis om als start te gebruiken wanneer de bijstandsgerechtigde het traject gaat doorlopen in het Participatiehuis. Met deze interventie als basis kan een coachtraject op maat uitgevoerd worden. Zodat het volledig aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de persoon en diens situatie om tenslotte tot maatschappelijke participatie te komen. Wat mij betreft missie geslaagd. Deze bijstandsgerechtigde is klaar voor de uitvoering; werken aan haar 'routestukjes' met de maatwerkcoach om vervolgens haar doel te kunnen gaan realiseren.

Bijlage: eindevaluatie opdrachtgever



Fontys

Hogeschool HRM en Psychologie

02b - EINDEVALUATIE AFSTUDEEROPDRACHT:

Adviseringstraject

in te vullen door de opdrachtgever/begeleider

Opleiding Toegepaste Psychologie

Betreft:	<i>Eindevaluatie afstudeeropdracht: Adviseringstraject</i>
Naam student:	<i>Femke klomp</i>
Naam begeleider namens opdrachtgever:	<i>Annemarie Goulmy</i>
Functie begeleider:	<i>Afdelingshoofd Werk & Participatie</i>
Opdrachtgevende organisatie:	<i>Weenex XL Gemeente Den Bosch</i>
Telefoonnummer:	<i>06-11 08 66 31</i>
Periode afstudeeropdracht:	<i>maart 2019 t/m juni 2019</i>
Datum eindevaluatie:	<i>3 juni 2019.</i>



Wilt u van de volgende stellingen aangeven in hoeverre u het hiermee eens bent?

A - Proces van competentieontwikkeling

1 = geheel oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = geheel eens

De student ...					
stelt realistische doelen met betrekking tot de onderzoeksopdracht	1	2	3	4	5
pakt werkzaamheden met betrekking tot het onderzoek planmatig aan	1	2	3	4	5
maakt duidelijk dat geleerd wordt van eigen en andermans ervaringen	1	2	3	4	5
heeft aandacht voor de verschillende belangen van betrokkenen (opdrachtgever, deelnemers onderzoek, opleiding et cetera)	1	2	3	4	5
gaat respectvol, integer en zorgvuldig te werk zoals verwacht mag worden vanuit beroepscode en normen	1	2	3	4	5
reflecteert op en evalueert het eigen beroepsmatige handelen	1	2	3	4	5
neemt een proactieve houding aan ten opzichte van de opdracht, uitvoering en betrokkenen	1	2	3	4	5
stemt werkzaamheden af op die van collega's en direct betrokkenen	1	2	3	4	5
draagt zorg voor tijdige en juiste informatievoorziening naar derden	1	2	3	4	5
werkt voldoende zelfstandig	1	2	3	4	5

B - Adviseringstraject

1 = geheel oneens, 2 = oneens, 3 = neutraal, 4 = eens, 5 = geheel eens

De student ...					
past relevante kennis en inzichten toe bij het analyseren en in kaart brengen van complexe problemen uit de praktijk	1	2	3	4	5
deelt kennis en inzichten vanuit het onderzoek met de opdrachtgever	1	2	3	4	5
communiqueert effectief mondeling over het advies en/of interventieplan	1	2	3	4	5
formuleert een advies dat afgestemd is op de kennis- en innovatiebehoeften van de opdrachtgever	1	2	3	4	5
stelt een voor de opdrachtgever <u>bruikbaar</u> advies of interventieplan op	1	2	3	4	5
stelt een voor de opdrachtgever <u>relevant</u> advies of interventieplan op	1	2	3	4	5
heeft het advies en/of interventieplan op tijd opgeleverd	1	2	3	4	5
het opgestelde advies heeft een toegevoegde waarde voor de beroepspraktijk voor de opdrachtgever	1	2	3	4	5
rapporteert schriftelijk de uitkomsten van het onderzoek helder en op begrijpelijke wijze (in het kader van de advisering)	1	2	3	4	5
presenteert en verdedigt mondeling de uitkomsten van het onderzoek helder en op begrijpelijke wijze (in het kader van de advisering)	1	2	3	4	5

**Fontys**

Hogeschool HRM en Psychologie

Totaalindruk Adviseringstraject- en proces

Alles overziend, hoe evalueert u de houding van de student, de uitvoering van de opdracht en het opgeleverde advies? Welk rapportcijfer zou u daaraan willen verbinden?

Houding	Zelfstandig & professioneel
Uitvoering	Goed en bruikbaar in de praktijk
Advies	Mistakend, deze wordt nu verwerkt
Cijfer	9

in een groot
aan te pakken
project.

Feedback voor student:

Femke, allereerst dank voor je enorme inzet en relevante opbrengst vanuit je scriptie/onderzoek en adviseringstraject. Fijn dat je groots dacht en dat je al snel tot de conclusie kwam dat niet alles haalbaar is in de tijd die je ervoor kreeg. Hieruit heb je veel geleerd. Ook goed dat je altijd opent stond voor feedback en daaraan vervolgens ook iets mee hebt gedaan. Je cijfer 9 heb je echt verdient!

Kruist u a.u.b. aan in hoeverre het functioneren van de student aan uw verwachtingen voldoet.

De student functioneert ...

☒	<u>boven</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
☐	<u>op</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht
☐	<u>onder</u> het niveau dat ik van een HBO-student verwacht

Geef u a.u.b. in het kort aan of en hoe het advies in uw organisatie geïmplementeerd wordt

Het advies wordt meegenomen in het nieuw te starten project "Participatiehuis".



Fontys

Hogeschool HRM en Psychologie

Als u nog opmerkingen over de student, de opleiding of de begeleiding heeft kunt u deze hier noteren

Over de begeleiding vanuit Fontys heb ik nog wel een opmerking. Ik vind het jammer dat ik maar 1x telefonisch contact met docent heb gehad. Dit was en is in mijn ogen voor een student die afstudeert erg summien. Een kennismakingsgesprek bij ons op de locatie WXL heb ik op prijs gesteld, evenals een tussentijdse evaluatie. Tevens heeft Femke haar scriptie gepresenteerd voor het MT van WXL. Dit was een goede generatie geweest om haar scriptie bij Fontys te verdedigen. Helaas heeft Fontys hier niet voor gekozen.

Wilt u opnieuw een afstudeeropdracht of stage aanbieden voor een student Toegepaste

Psychologie, dan kunt u dit rechtstreeks doen via

<http://www.fontys.nl/voor.werkgevers/stages.en.afstudeeropdrachten.aspx>

of mail naar praktijkt@fontys.nl

Naam opdrachtgever/begeleider:

Datum:

Handtekening:

3 juni 2019

AnneMarie Goulmy

Organisatiestempel:



's-Hertogenbosch

Voor gezien getekend door student

Datum:

Handtekening:

3-6-2019

Femke Klomp

Bedankt voor uw medewerking!

Bijlage: toestemmingsformulier HBO kennisbank – Interventie



HBO Kennisbank

Toestemmingsformulier voor opname van de afstudeerwerk (onderzoek/interventie) in de HBO Kennisbank

Fontys Hogescholen stelt de student in de gelegenheid om zijn/haar afstudeerwerk in een databank op te laten nemen en publiekelijk toegankelijk te maken (zie OER art. 30). Voor de bepalingen inzake het auteursrecht wordt verwezen naar het Studentenstatuut artikel 39, lid 4 t/m 7. Verder wordt verwezen naar de praktijkovereenkomst m.n. inzake het al dan niet publiekelijk beschikbaar mogen stellen. Het afstudeerwerk wordt uitsluitend in de database opgenomen wanneer deze beoordeeld wordt met de kwalificatie 7 of hoger. Het afstudeerwerk zal in het algemeen gedurende 6 jaren in de digitale databank zijn opgenomen en voor het publiek beschikbaar zijn conform de hieronder verleende toestemming.

Naam student	Femke Klomp
Studentnummer	2003113
Instituut/Hogeschool	Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Opleiding	Toegepaste Psychologie
Titel afstudeerwerk	Interventie Maatwerktraject samen voortwaarts

Toestemming

- ☒ Hierbij verleen ik een niet-exclusieve licentie tot opname van het hierboven genoemde afstudeerwerk in de databank en deze geheel of gedeeltelijk te (doen) verveelvoudigen en openbaar te (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, voor gebruik door derden uitsluitend voor onderwijs- en onderzoeksdoeleinden. Hiermee verklaar ik tevens dat mijn organisatie c.q. opdrachtgever hier geen bezwaar tegen heeft.

Geen toestemming

- ☐ Hierbij verleen ik géén licentie tot opname het hierboven genoemde afstudeerwerk in de databank. Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van het bedoelde (onderzoek/interventie) voor welk gebruik dan ook.

Reden hiervoor is:

- ☐ Organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord
☐

Datum:

3 juni 2019

Handtekening student:

Invoerformulier Student
Afstudeeropdracht | Onderzoek/Interventie

		Tips!
Titel:	Maatwerktraject samen voorwaarts	Neem de titel letterlijk over van de titelpagina. Een eventuele ondertitel kan achter de hoofdtitel getypt worden.
Auteur:	Voor- en achternaam Femke Klomp	
Begeleider:	Voor- en achternaam Annemarie Goulmy	
Samenvatting: (maximaal 3 regels)	Maatwerktraject om motivatie te verhogen middels een route-planner en daarmee tot maatschappelijke participatie komen.	De samenvatting fungeert niet alleen als toelichting op de titel, maar ook als een sterk verkorte versie van de inhoud. Een bondige samenvatting met daarin goede trefwoorden levert het beste zoekresultaat op.
Trefwoorden: (Maximaal 5)	Maatwerktraject, Maatschappelijke participatie, bijstandsgerechtigden, motivatie	Kies maximaal vijf vrije trefwoorden die het onderwerp van het afstudeerwerk omschrijven. Bijvoorbeeld: trefwoord1, trefwoord2, trefwoord3
Taal:	Nederlands	
Fontys Instituut:	HRM en Psychologie	Bijvoorbeeld: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie
Instelling / Opdrachtgever:	Weener XL te 's-Hertogenbosch	Naam en locatie van de opdrachtgever; het bedrijf of de instelling waarvoor, of waarin, het werk gedaan is. Bijvoorbeeld: ASML te Veldhoven
Webadres URL:	http://	Hier kan een in het kader van het afstuderen ontwikkelde website worden vermeld, en/of de URL van de website van de auteur.
Niveau:	Bachelor	Kies Bachelor, Masters of Overige
Toestemming voor publicatie:	☒ Toestemming ☐ Geen toestemming	In beide gevallen dient ook het toestemmingsformulier ondertekend ingeleverd te worden bij het Praktijkbureau.
Opmerkingen:		Ruimte voor aanvullende opmerkingen

Bijlage: Reflectie op eigen handelen op basis van HBO-gedragscode

Professionele en maatschappelijke belang dienen

Het vormgeven van deze interventie was een mooi en leerzaam proces. De doelgroep maakt het interessant in het kader van gedragsverandering. In eerste instantie dacht ik een interventie te ontwikkelen voor team Werk & Participatie, echter bij nader inzien bleek ik daarmee de plank mis te slaan. In die zin dat ik daar niet met zekerheid de doelgroep mee zou bereiken zoals ik voor ogen heb. Daar uit mijn onderzoek is gebleken dat maatwerk van groot belang is en dat de bijstandsgerechtigde dit ook missen, heb ik gekozen voor het ontwikkelen van een maatwerktraject op basis van coaching. Daarin heb ik de resultaten uit de interviews met de professionals ook in meegenomen. Ik heb een professioneel generiek coachplan ontwikkeld wat ingezet wordt als basis. Wat inhoudt dat ik gekozen heb voor de GROW-methode om eerst het doel te bepalen en vervolgens heb ik zelf de routeplanner bedacht naar aanleiding van de essentiële behoeften van de bijstandsgerechtigden; waar hebben zij concreet behoeften aan en wat hebben zij nodig om hun doel te kunnen realiseren. Deze 2 fasen vormen samen de basis van het *maatwerktraject samen voorwaarts*. Dit geeft structuur en verheldering, een duidelijk plan van aanpak en een concreet persoonlijk ontwikkel plan voor de langere termijn. Hiermee kan elke professional die past binnen de functie van maatwerkcoach mee aan de slag. Daarbij kan dit coachplan voor iedere bijstandsgerechtigde die gaat starten in het Participatiehuis gebruikt worden. Het doel is vanaf het moment dat de routeplanner gemaakt is te gaan werken aan de gelegde routekaartjes. Er kunnen zijstappen gemaakt worden, het is duidelijk welke hulpverlening eventueel nodig is op het gebied van zelfredzaamheid. Er is 1 persoon in beeld die het geheel overziet en waar alle gesprekken gedurende de tijd mee gevoerd worden. Dit creëert een veilige en vertrouwde omgeving en een goede samenwerkingsrelatie om het te laten slagen.

De vervolg fasen zijn alleen beschreven en niet uitgevoerd door de geringe tijd.

Respectvol

Wederom ben ik uitermate strikt met privacy gevoelige informatie omgegaan. Zeker omdat ik met de uitvoering te maken had met een bijstandsgerechtigde. Dit heb ik op dezelfde manier aangepakt als tijdens mijn onderzoek met dezelfde doelgroep, zeker nu het gefilmd moest worden. Degene van de doelgroep die niet mee wilde werken in verband met opname, heb ik ieders mening ten volste gerespecteerd en ook niet gedwongen om mee te werken. Dit is toch een extra spannende dimensie voor deze kwetsbare doelgroep is gebleken. De gegevens van de bijstandsgerechtigde die meegewerkt heeft zijn geanonimiseerd en zijn alleen aan desbetreffende docenten getoond. Vooraf is er een gesprek gevoerd met haar werkconsulent of ze hieraan mee wilde werken en wat hij daarvan vond. Uiteraard heb ik ook hiervoor de protocollen en de zes kernwaarden van de opdrachtgever in acht genomen. Ik houdt persoonlijk van open en eerlijke communicatie; op die manier heb ik dan ook gehandeld, altijd vanuit professioneel oogpunt. Tevens geldt dit ook richting mijn docenten en de opdrachtgever.

Zorgvuldig

Doordat ik de neveneffecten van de professionals tegen het licht heb gehouden heb ik de switch gemaakt naar de bijstandsgerechtigden. Daarbij is de GROW-methode en de routeplanner een passende en werkbare methode om te gebruiken als basis voor het maatwerktraject. Tevens kon ik op deze manier het effect van de routeplanner goed bepalen. Of dit een goede manier is om de essentiële behoeften van de bijstandsgerechtigde mee in kaart te brengen en uiteindelijk in de uitvoering mee te nemen om tot gedragsverandering te komen. Het boek professioneel coachen heb ik weer ter hand genomen om zorgvuldig de methodologische basisregels te hanteren. De data van

de gesprekken worden veilig en zorgvuldig en alleen bij mij bewaard. De data is zorgvuldig geanalyseerd en bekeken. De twee gesprekken samen hebben een totale duur van circa 90 minuten. Daaruit is de compilatie van ruim 33 minuten gemaakt. De data is alleen met desbetreffende beoordelende docenten gedeeld volgens afspraak met de bijstandsgerechtigde.

Integriteit

Zeker heb ik kritisch gekeken naar het geheel en daarin ook de wensen van de bijstandsgerechtigden, de professionals en de opdrachtgever in meegenomen. Uiteindelijk heb ik gehandeld vanuit autonomie. Op dit moment wordt er niets geboden door opdrachtgever in de vorm van een intensief maatwerktraject op basis van coaching. Terwijl daar wel behoefte aan is kwam uit de resultaten van mijn onderzoek naar voren. Ik heb eerst een pitch gegeven bij de opdrachtgever en in mijn interviewgroepje op school alvorens er uitvoering aan te geven. Vervolgens heb ik de vrije hand gekregen vanuit de opdrachtgever. Ik had elke 2 à 3 weken overleg met mijn praktijkbegeleidster voor interview wat constructief en verhelderend werkte. Daarbij was de feedback van mijn assessoren op mijn interventieontwerp ook erg prettig. De feedback van allen heb ik zeer gewaardeerd en als leerzaam ervaren. Daarbij ben ik integer met de bijstandsgerechtigde en de informatie omgegaan van een ieder die betrokken is geweest. Tenslotte ben ik onpartijdig te werk gegaan wat heeft geresulteerd in een mooie praktisch toepasbare interventie met als doel positieve gedragsverandering teweeg brengen.

Keuze en gedrag verantwoorden

Het in beweging krijgen van bijstandsgerechtigden in de gemeente 's-Hertogenbosch leeft enorm. Er wordt op allerlei manieren gekeken hoe dit vorm te geven en wat er nodig is om hen te activeren. Deze gedragsverandering blijkt nog steeds lastig. Tijdens mijn onderzoek was begrenzen van het onderwerp mijn grootste beperking, tijdens de interventie zag ik meer mogelijkheden echter gezien de tijd heb ik al vrij snel mijn interventie ingekaderd en dus de focus gelegd op alleen een passend en creatief coachplan passend in het *Maatwerktraject samen voorwaarts*. Daarbij gekozen voor een presentatie van mijn interventie aan de afdeling W&P toen deze helemaal klaar was, in plaats van ook nog een voorlichting te bedenken en te geven. Vanuit mezelf inspireer, motiveer en werk ik graag samen ergens naar toe met enthousiasme als grootste talent. Doordat ik van mening ben dat alles wat je aandacht geeft groeit, heb ik heel bewust gekozen voor een één op één maatwerktraject. Concreet het doel bepalen. De route bepalen met de routekaartjes zodat alle obstakels helder in kaart worden gebracht. Vanaf daar aan de slag gaan en kijken wat er nodig is en waar behoefte aan is om het doel te bereiken. Deze manier geeft structuur voor zowel de bijstandsgerechtigde als de maatwerkcoach. Wederom was het lastig een bijstandsgerechtigde te vinden die mee wilde werken, vooral doordat het gefilmd diende te worden.

Trots ben ik op hetgeen ik bedacht heb en hoe ik het vorm heb weten te geven met mijn eigen creativiteit. Ik zal mijn interventie dan ook met trots presenteren aan de directie en management, mijn praktijkbegeleidster van de opdrachtgever en uiteraard aan school. Mijn interventie wordt meegenomen in het in ontwikkeling zijnde Participatiehuis. Hoe gaaf is het dat hetgeen waar ik veel tijd en energie in gestoken heb, als nuttig ervaren wordt, een mooi compliment. Kortom creatief zijn, nieuwe projecten ontwikkelen, uitdenken en uitrollen, vanuit inspiratie, motivatie, samen leren, met de studie als basis en mijn enthousiasme als mooie talent maakte dit tot een succes ❤️