

Aan het werk(-map)!



De verantwoording van een werkmap voor het re-integratietraject van Wajongers met ASS



Naam:
Studentennummer:
Datum:

Daniëlle de Vries
326226
7 januari 2019

Aan het werk(-map)!

De verantwoording van een werkmap voor het re-integratietraject van Wajongers met ASS

Naam:	Daniëlle de Vries
Studentennummer:	326226
School:	Hanzehogeschool Groningen
	Academie voor Sociale studies
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Klas:	TPV4
Cursus:	Afstuderen
Schooljaar:	2018/2019
Docentbegeleider:	Hilbrand Oldenhuis
Opdrachtgever:	Job Lizard
Werkbegeleider:	Bé Heeres
Datum:	7 januari 2019

Samenvatting

In opdracht van Job Lizard, een jobcoach organisatie, is een onderzoek uitgevoerd naar de behoeftes van de betrokken partijen omtrent het coachingstraject van Job Lizard. Het doel van het onderzoek was het aanbrengen van meer structuur, duidelijkheid en concrete communicatie in het coachingstraject doormiddel van het ontwerpen van een product, een werkmap. De doelgroep van het onderzoek waren cliënten van Job Lizard met een Autismespectrumstoornis, die een Wajong uitkering ontvangen. De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt: *'Hoe moet de vorm en inhoud van een werkmap, gezien de behoeftes van de cliënten met ASS aan structuur, duidelijkheid en concrete communicatie, eruit komen te zien en wat is hierin de behoefte van andere betrokken partijen zoals de jobcoaches, werkgevers en arbeidsdeskundigen'?*

Het onderzoek is uitgevoerd volgens de design thinking methode van Guido Stompff, 2018. Het betrekken van alle betrokken partijen stond hierbij centraal. Doormiddel van een vragenlijst, interviews en een focusgroep is er een werkmap ontworpen die aansluit aan de behoeftes van de betrokken partijen.

In de framing fase is er literatuuronderzoek gedaan naar de doelgroep en de gewenste situatie. De behoefte aan structuur en duidelijkheid is hierdoor ondersteund door literatuur. Aan de hand van de literatuur en het huidige coachingstraject is er een vragenlijst ontworpen en verstuurd onder de cliënten, om inzicht te krijgen in de behoeftes omtrent het coachingstraject. Uit de resultaten van de vragenlijst kwam naar voren dat er 27 aspecten als belangrijk worden beschouwd voor het coachingstraject. Naar aanleiding van deze resultaten is er een format van een werkmap ontworpen. Hierna zijn er twaalf interviews gehouden onder cliënten, jobcoaches, werkgevers en arbeidsdeskundigen. Hierin is de format voor de werkmap besproken en de behoeftes die de partijen hebben. De behoeftes zijn verdeeld in inhoud en vormgeving voor de werkmap en hiervan is een overzicht gemaakt in een criteriatabel. In totaal zijn er 36 van de 50 aspecten die als dusdanig belangrijk wordt beschouwd door de betrokken partijen dat deze terug komen in de werkmap.

Naar aanleiding van de interviews is er een prototype van de werkmap ontworpen, waar op gereflecteerd is door een focusgroep van cliënten. Uit het focusgroep-interview kwam naar voren dat de onderwerpen en vormgeving van het prototype al erg goed is, er ontbraken enkel nog een aantal onderwerpen. Deze aspecten zijn meegenomen in het ontwerp van de definitieve werkmap. De focusgroep geeft aan dat er verwacht wordt dat de ontworpen werkmap het doel van het onderzoek bereikt, het aanbrengen van meer structuur, duidelijkheid en concrete communicatie in het coachingstraject.

Er wordt aanbevolen om een vervolgonderzoek uit te voeren waarbij er gereflecteerd en geëvalueerd wordt op de werkmap. In dit onderzoek is er enkel gereflecteerd middels een focusgroep, maar er wordt aanbevolen om nogmaals te reflecteren wanneer de werkmap ook in de praktijk gebruikt wordt. Daarnaast wordt er ook aanbevolen om de werkmap nog in twee andere niveaus te schrijven, omdat het niveauverschil tussen de doelgroep erg groot is.

Abstract

Commissioned by Job Lizard, a jobcoach organization, a research was carried out into the needs of the parties involved regarding the coaching trajectory of Job Lizard. The aim of the research was to provide more structure, clarity and concrete communication in the coaching process by means of a product, a file. The main question of the research is: *'How should the form and content of a file, in view of the needs of clients with ASS, of structure, clarity and concrete communication, look like and what is the need of other involved parties such as the job coaches, employers and labor experts'?*

The research was carried out according to the design thinking method of Guido Stompff, 2018. Including all parties that were involved was of great importance during this research. By means of a questionnaire, interviews and a focus group, a file has been designed that meets the needs of the involved parties.

In the framing phase, the desired situation of target group was investigated through literature research. The need for structure and clarity is supported by literature. Based on the literature and the current coaching trajectory, a questionnaire was designed and sent to clients to gain insight into the needs of the coaching trajectory. The results of the questionnaire showed that 27 aspects are considered important for the coaching trajectory. Based on these results, a format of a file has been designed. After this, twelve interviews were held among clients, job coaches, employers and labor experts, in which the format of the file and the needs of the parties were discussed. The needs are divided into content and design for the file and an overview has been made of this into a criteria table. In total there are 36 aspects of the 50 aspects that are considered important by the involved parties so that they return to the file.

As a result of the interviews, a prototype of the file was designed, which was reflected by a focus group of clients. The focus group interviews showed that the subjects and design of the prototype were already very good, only a few subjects were missing. These aspects have been included for the design of the definitive file. The focus group indicates that it is expected that the designed file will achieve the goal of the research, providing more structure, clarity and concrete communication in the coaching process.

It is recommended to carry out a study in which the file will be evaluated and reflected further. In this study, the file is only reflected by a focus group, but it is recommended to reflect again when the file is also used in practice. In addition, it is also recommended to write the file in two other levels, because there is a big difference in between the levels of the target group.

Voorwoord

Met het afstudeeronderzoek dat voor u ligt rond ik de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen af. Tijdens de opleiding heb ik mijzelf ontwikkelt tot een professional op het gebied van beïnvloeden en beoordelen van gedrag. De kennis die ik de afgelopen jaren heb opgedaan heb ik het afgelopen halfjaar toegepast tijdens het afstudeeronderzoek. Deze periode heb ik als leuk, dynamisch en leerzaam ervaren.

Het onderzoek is in opdracht van Job Lizard uitgevoerd. Het onderzoek was een ontwerpopdracht met als doel het ontwerpen van een product dat aan de behoefte van Job Lizard en zijn klanten voldoet. In het onderzoeksrapport kunt u lezen hoe het onderzoek is uitgevoerd en de resultaten en conclusie die hieruit naar voren zijn gekomen. Het product dat is ontworpen is als los document toegevoegd aan dit onderzoeksrapport.

Tijdens het schrijven van mijn afstudeeronderzoek heb ik begeleiding ontvangen van Hilbrand Oldenhuis. Ik wil hem graag bedanken voor zijn rol als afstudeerbegeleider en zijn feedback. Dit heeft mij erg geholpen in de vormgeving van het onderzoek en onderzoeksrapport. Daarnaast wil ik Bé Heeres bedanken voor zijn ondersteuning als opdrachtgever. Ik heb mijn periode bij Job Lizard als zeer prettig ervaren en vond het erg leuk om deze opdracht uit te mogen voeren. Tot slot wil ik alle respondenten bedanken voor hun deelname aan het onderzoek en de tijd die ze hiervoor hebben genomen.

Veel plezier gewenst met het lezen van dit onderzoeksverslag.

Daniëlle de Vries
7 Januari 2019, Groningen

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Abstract	3
Voorwoord	4
1. Inleiding	7
1.1 Opdrachtgever.....	7
1.2 Huidige situatie.....	7
1.3 Doelgroep	7
1.4 Gewenste situatie.....	8
1.5 Opdracht.....	9
1.5.1 Relevantie	10
1.5.2 Ontwerpeisen werkmop	10
1.6 Onderzoeksvraag.....	10
1.6.1 Doelstelling	10
1.7 Methode	10
1.7.1 Framing fase.....	11
1.8 Betrouwbaarheid en validiteit.....	11
1.9 Operationaliseren begrippen	11
2 Analyse fase.....	13
2.1 Ethisch verantwoord werken	13
2.2 Vragenlijst.....	13
2.2.1 Opzet vragenlijst.....	13
2.2.2 Resultaten vragenlijst.....	14
2.2.3 Conclusie vragenlijst	16
2.3 Interviews	16
2.3.1 Opzet interviews	16
2.3.2 Resultaten interviews	17
2.3.3 Conclusie interviews	19
3 Ideeontwikkeling fase.....	21
3.1 Criteriatabel	21
4 Realisatie fase.....	24
5 Reflectie fase	25
5.1 Focusgroep	25
5.1.1 Opzet focusgroep.....	25
5.1.2 Resultaten focusgroep.....	26
5.1.3 Conclusie focusgroep.....	26

6	Aanbeveling en Discussie	27
6.1	Aanbeveling	27
6.2	Discussie	27
	Literatuur	29
	Bijlagen	31
	Bijlage 1, Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen.....	31
	Bijlage 2, Consentformulier interview.....	36
	Bijlage 3, Vragenlijst	37
	Bijlage 4, Brief vragenlijst	39
	Bijlage 5, Format werkmap	42
	Bijlage 6, Interviewschema Jobcoach.....	43
	Bijlage 7, Interviewschema Werkgever.....	44
	Bijlage 8, Interviewschema Arbeidsdeskundige.....	45
	Bijlage 9, Interviewschema Cliënt	46
	Bijlage 10, Interview jobcoach 1.....	47
	Bijlage 11, Interview onafhankelijke jobcoach.....	59
	Bijlage 12, Interview werkgever 1	60
	Bijlage 13, Interview werkgever 2	61
	Bijlage 14, Interview werkgever 3	62
	Bijlage 15, Interview arbeidsdeskundige 1.....	68
	Bijlage 16, Interview arbeidsdeskundige 2.....	69
	Bijlage 17, Interview arbeidsdeskundige 3.....	70
	Bijlage 18, Interview cliënt 1	82
	Bijlage 19, Interview cliënt 2	84
	Bijlage 20, Interview cliënt 3	85
	Bijlage 21, Interview cliënt 4	86
	Bijlage 22, Prototype werkmap	94
	Bijlage 23, Brief focusgroep.....	142
	Bijlage 24, Bevindingen focusgroep	144
	Bijlage 25, Werkmap	147

1. Inleiding

Werken geeft mensen voldoening en erkenning. Het vervult de psychologische behoefte om ergens bij te horen en het hebben van sociale relaties (Nandram, 1997). Het biedt ook de mogelijkheid om op persoonlijk vlak te blijven groeien en te ontwikkelen (Schaufeli, W.B, 2015) en werken is een goede manier om (agressieve) energie kwijt te raken (Nandram, 1997).

Mensen met een arbeidsbeperking willen ook graag werken om een plek in de maatschappij te vinden (van den Berg, 2017). Een arbeidsbeperking is een lichamelijke of psychische beperking, wat het lastiger maakt om werk te vinden en te behouden (Programmaraad, 2017). Toch heeft het werken meerdere voordelen voor mensen met een arbeidsbeperking. Want het werken geeft inzicht in eigen kunnen, structuur in het dagelijks leven, leert zelfstandig te zijn en het geeft voldoening (van den Berg, 2017). Aangezien het belangrijk is voor mensen met een arbeidsbeperking om aan het werk te zijn, zijn er jobcoaches die het proces kunnen begeleiden en de kans op succes vergroten. Job Lizard is zo'n reïntegratiebedrijf, die begeleiding biedt aan mensen met een arbeidsbeperking in de vorm van jobcoaching.

1.1 Opdrachtgever

Job Lizard ondersteunt werkzoekenden met een arbeidsbeperking en werkgevers bij problemen op de arbeidsmarkt. Middels coachingstrajecten helpt Job Lizard werkzoekenden onder andere om werkfit te worden, werk te zoeken en om te gaan met problemen op de werkvloer. Binnen het coachingstraject wordt hieraan gewerkt door thema's te bespreken, zoals persoonlijkheid, sollicitatievaardigheden, werknemersvaardigheden, problemen op het werk, inkomen en het UWV.

Job Lizard biedt daarnaast ook ondersteuning aan werkgevers bij de begeleiding van een medewerker met een arbeidsbeperking. Op die manier is Job Lizard een organisatie die beide partijen kan ondersteunen (Job Lizard, z.d.).

1.2 Huidige situatie

Momenteel is het coachingstraject van Job Lizard een semigestructureerd proces, waarbij de gesprekken worden gevoerd aan de hand van intuïtie en ervaring. Daarnaast heeft Job Lizard een 'werkmap', die momenteel enkel wordt gebruikt voor het bewaren van verslagen en het curriculum vitae van de cliënten. De werkmap heeft geen invloed op de stappen in het coachingstraject of de onderwerpen die besproken worden. Verder worden er vaak na een gesprek nog documenten toegestuurd naar cliënten zoals opdrachten of extra informatie. Dit schept onder cliënten onduidelijkheid, omdat de informatie niet goed begrepen wordt of omdat de cliënten de losse opdracht niet in groter perspectief kunnen plaatsen. Daarnaast zorgt het achteraf opsturen van documenten ook voor vertraging in het traject.

1.3 Doelgroep

De cliënten bij Job Lizard zijn werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Vrijwel altijd hebben de cliënten last van psychische problemen, zoals angsten, psychoses, borderline, ADD, ADHD, ODD, autismespectrumstoornis, enzovoort. Ongeveer 85 procent van de cliënten ontvangt een Wajong uitkering. Binnen dit onderzoek behoort tot de doelgroep enkel de cliënten met een autismespectrumstoornis (ASS), welke een Wajong uitkering ontvangen. Er wordt in het onderzoek alleen gewerkt met deze doelgroep, omdat het merendeel van het cliëntenbestand van Job Lizard bestaat uit cliënten met ASS. Het gaat om ongeveer 55 procent van het klantenbestand dat tot deze doelgroep behoort.

In Nederland ontvingen in 2016 ongeveer 246 duizend mensen een Wajong uitkering (CBS, 2016), waarvan ongeveer 13 duizend mensen een autismespectrumstoornis hebben (UWV perspectief,

2016). Uit onderzoek blijkt dat slechts 25% van de Wajongers met ASS aan het werk is (Cuppen, Dekker, Brouwer, Holwerda, Groothoff & Van der Klink, 2010). Dit heeft te maken met een aantal problemen welke mensen met ASS, door de arbeidsbeperking, ervaren. Allereerst hebben mensen met ASS een beperking in de sociale communicatie en interactie met mensen (Haegeman & Jonckheere, 2016). Door een andere informatieverwerking hebben mensen met ASS onder andere sneller de neiging om ongepast een gesprek te onderbreken of er is een gebrek aan spontaniteit in het gesprek (NVA, z.d.) & (Smit & Oden, 2018). Uit onderzoek van Walsh, Holloway & Lydon, 2018, blijkt echter dat het hebben van sociale vaardigheden de kans vergroot op het vinden van een baan. Mensen met autisme zijn erbij gebaat als de communicatie expliciet, duidelijk en ondubbelzinnig is (Schouten, 2007).

Daarnaast is een volgend probleem voor mensen met ASS het omgaan met veranderingen als gevolg van het missen van overzicht. Dit heeft te maken met het lastig vinden om prikkels te filteren en geconcentreerd te blijven (Zeevalking, 2000). Naast de moeite om overzicht te houden zijn mensen met ASS ook kwetsbaar voor de gevolgen van stress. Vermoedelijk hebben mensen met ASS een verhoogde perceptuele gevoeligheid en minder coping strategieën voor het omgaan met stress (Grodén, Diller, Bausman, Velicer, Norman & Cautela, 2001) & (Lunenborg, 2013). Een gestructureerde omgeving met weinig veranderingen biedt rust en voorkomt stress bij mensen met ASS (Schouten, 2007).

Verder hebben sommige mensen met ASS, moeite met het maken en nakomen van haalbare afspraken met de werkgever (Smit & Oden, 2018). Dit komt door moeite met het vooruit kijken (in de toekomst) (Zeevalking, 2000). Andere mensen met ASS zijn echter weer rigide in het nakomen van afspraken en kunnen daar de nuances niet bij aangeven of accepteren, wanneer afspraken niet (meer) haalbaar zijn.

Tot slot blijkt dat het zelfinzicht van mensen met een Wajong uitkering vaak niet juist is. Er is vaak een optimistischere kijk op de kwaliteiten en kansen die Wajongers daadwerkelijk hebben. Zowel arbeidsvaardigheden en sociale capaciteiten worden overschat (Holwerda, Brouwer, Groothoff, & Van der Klink, 2010).

De bovenstaande problemen, die ontstaan vanwege de autismespectrumstoornis, zorgen ervoor dat de meeste mensen zich maar op één taak tegelijk kunnen richten en weinig zelfstandigheid hebben, waarbij repeterend werk het beste past. Wanneer mensen met ASS bij de bovenstaande problemen, geen goede begeleiding krijgen, kan dit tot gevolg hebben dat er agressief, angstig of teruggetrokken gedrag wordt vertoond (Zeevalking, 2000).

1.4 Gewenste situatie

De doelgroep van Job Lizard bestaat voornamelijk uit cliënten die een Autismespectrumstoornis hebben en een Wajong uitkering ontvangen. Job Lizard heeft van deze doelgroep vernomen dat er behoefte is aan meer structuur en duidelijkheid in het coachingstraject. Ook gezien de problematiek van deze doelgroep is het van belang om een omgeving te creëren met structuur, duidelijkheid, concrete communicatie en weinig veranderingen, om op die manier te voorkomen dat er stress ontstaat bij deze cliënten. Structuur in het coachingstraject is belangrijk om het beste resultaat te halen uit het traject (Haasen & Wichers- Bots, 2008). Vanwege de verstoorde informatieverwerking is de jobcoach verantwoordelijk voor het aanbrengen van structuur in het traject, om te voorkomen dat cliënten het overzicht verliezen (Zeevalking, 2000). Daarnaast blijkt dat structuur, rust, duidelijkheid en weinig veranderingen een positieve invloed hebben op het gedrag van mensen met het ASS (Horwitz & Ketelaars, 2004).

Daarnaast is duidelijke communicatie richting de cliënten belangrijk. Bij verbale communicatie moet de jobcoach alleen de hoofdzaken communiceren en één onderwerp tegelijk behandelen. De informatie die gecommuniceerd wordt moet concreet omschreven zijn en in de juiste tijdsvolgorde behandeld worden. Daarnaast is het gebruik van visuele communicatie als vervanger of ondersteuner van verbale communicatie erg handig. Dit kan in de vorm van foto's, plaatjes, geschreven taal of verwijzers (Zeevalking, 2000). Als laatste is geduld nodig voor het opbouwen van een band tussen jobcoach en cliënt (Harrower, Denti & Weber-Olsen, 2015). Volgens de opdrachtgever komt dit doordat mensen met ASS het moeilijk vinden om zich te verplaatsen in anderen en hierdoor wantrouwig kunnen reageren. Echter, reageert niet iedereen op die manier en zijn sommigen een 'open boek'.

1.5 Opdracht

Job Lizard streeft naar een coachingstraject dat aansluit op de behoeftes van de cliënten en heeft gemerkt dat er behoefte is aan meer structuur en duidelijkheid in de coachingstrajecten, wat ook bevestigd wordt door het literatuuronderzoek. Om de gewenste situatie te bereiken is er een ontwerponderzoek uitgevoerd, met als doel het ontwerpen van een product, dat meer structuur in het coachingstraject dient te brengen. Voor het gemak wordt het product in dit onderzoeksverslag, werkmap genoemd. Het begrip werkmap geeft geen invulling aan hoe het product er uiteindelijk uit komt te zien.

De werkmap kan als leidraad worden genomen in het coachingstraject en zal eigendom zijn van de cliënt, waardoor informatie, voortgang en de verdere structuur altijd gemakkelijk kan worden bekeken. Dit schept duidelijkheid over het traject aan de cliënten. Verder hebben cliënten elk moment toegang tot belangrijke informatie en hoeven documenten niet na het gesprek nog toegezonden te worden. Het ontwikkelen van een werkmap is ook relevant voor de jobcoaches. De coaches kunnen in de map gemakkelijk de voortgang bekijken en zien welke onderwerpen al besproken zijn. Daarnaast ontstaat er dan ook meer consistentie en eenheid tussen de werkwijzen van de jobcoaches.

De werkmap wordt een hulpmiddel voor het coachingstraject en dient in zekere zin als handleiding voor het traject. De werkmap zal worden vormgegeven met onderwerpen die betrekking hebben op persoonlijkheid (profiel), sollicitatievaardigheden, werknemersvaardigheden, problemen op het werk, inkomen en UWV. Deze onderwerpen komen momenteel ook terug in het huidige coachingstraject. De werkmap zal vermoedelijk qua inhoud vormgegeven worden met informatie, voorbeeldsituaties, formats, opdrachten voor in het coachingstraject, opdrachten voor thuis, intertestet en visueel materiaal. De precieze vormgeving en inhoud van de werkmap is afhankelijk van de wensen en behoeften van alle betrokken partijen.

In het onderzoek zijn naast de cliënten ook andere belangrijke partijen betrokken bij het ontwerpen van de werkmap. De betrokken partijen zijn naast de cliënten, de jobcoaches, de werkgevers en de arbeidsdeskundigen van het UWV. Aangezien deze partijen ook nauw betrokken zijn bij het coachingstraject van Job Lizard zijn ook de behoeftes van deze partijen belangrijk. Daarnaast is er binnen deze doelgroep onderling een groot niveauverschil. En in de meeste gevallen is er een lage of geen opleiding afgerond. Daarnaast heeft de doelgroep vaak geen goed zelfbeeld en om die reden kan niet met zekerheid gezegd worden of de doelgroep zelf voldoende weet wat goed werkt voor zichzelf, het coachingstraject en de werkmap. Dit is een tweede reden dat de behoeftes van andere partijen ook zijn meegenomen in het onderzoek. Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de design thinking methode, deze methode wordt verder toegelicht in hoofdstuk 1.7

1.5.1 Relevantie

Er kan verondersteld worden dat zowel de betrokken partijen als niet betrokkenen behoefte hebben aan een goed lopend coachingstraject, waarbij de cliënt snel progressie maakt. Vanwege de maatschappelijke betrokkenheid van de Wajongers en het zelfstandig verdienen van een inkomen, heeft het sociale en economische voordelen voor de maatschappij, wanneer een Wajonger aan het werk is. Om een goed lopend coachingstraject te hebben zal een organisatie constant moeten blijven reflecteren en optimaliseren.

Verder is het onderzoek relevant voor de praktijksituatie van Job Lizard. Middels het onderzoek krijgt het bedrijf meer inzicht in de behoeftes van de cliënten en andere betrokken partijen. Hierdoor kan het coachingstraject zich blijven ontwikkelen, waarmee de cliënten het meeste profijt hebben. Daarnaast heeft Job Lizard voordeel van goede resultaten uit het coachingstraject. Dit kan ervoor zorgen dat de organisatie meer nieuwe cliënten krijgt.

1.5.2 Ontwerpeisen werkmap

Voor het ontwerpen van de werkmap zijn een aantal ontwerpeisen door de opdrachtgever opgesteld;

- De werkmap moet geschikt zijn voor Wajongers met ASS;
- De werkmap moet interactief zijn, waardoor modules kunnen worden verwijderd en de werkmap passend is voor de situatie van de cliënt;
- Cliënten moeten de werkmap op papier kunnen gebruiken;
- Vanuit de opdrachtgever is er behoefte aan creativiteit voor de inhoud van de werkmap.

1.6 Onderzoeksvraag

Ter ondersteuning van het onderzoek is er een hoofdvraag opgesteld. Deze luidt als volgt: Hoe moet de vorm en inhoud van een werkmap, gezien de behoeftes van de cliënten met ASS aan structuur, duidelijkheid en concrete communicatie, eruit komen te zien en wat is hierin de behoefte van andere betrokken partijen zoals de jobcoaches, werkgevers en arbeidsdeskundigen?

1.6.1 Doelstelling

Het doel van het onderzoek is het ontwerpen van een product dat bijdraagt aan het amplificeren van structuur en concrete communicatie in het coachingstraject van Job Lizard. Het product is doeltreffend voor Wajongers met een Autismespectrumstoornis.

1.7 Methode

Voor het ontwerpen van het product is de design thinking methode gebruikt, zoals beschreven door Guido Stomppff, 2018. Design thinking biedt een flexibele structuur om op een creatieve manier om te gaan met praktijkproblemen (Henriksen, Richardson, & Metha 2016). Bij design thinking staat de mens centraal, door de doelgroep actief mee te nemen in het proces en door het inleven in de behoeftes en motivaties van de doelgroep. Bij de methode design thinking is het goed om met verschillende partijen samen te werken, om daarmee meerdere perspectieven en ideeën te verkrijgen. Daarnaast is het ook een methode, waarbij er een beroep wordt gedaan op je intuïtie en het vermogen om de informatie te interpreteren (Plaisier, 2015).

Aan de hand van vijf fases wordt er een beroep gedaan op vijf kernvaardigheden, namelijk empathisch zijn, problemen definiëren, (ideeën) bedenken, prototypes maken en reflecteren/ testen (Henriksen, Richardson, & Metha 2016). De kernvaardigheden komen weer terug in de cyclus van design thinking, waarbij de volgende fases doorlopen worden; framing, analyse, ideeontwikkeling, realisatie en reflectie (Stomppff, 2018).

Bij design thinking wordt er iteratief te werk gegaan, dit betekend middels herhaling dichterbij het doel komen. Er wordt niet vanuit gegaan dat na één ontwerp het product meteen geschikt is voor de doelgroep. Hiervoor worden fases meerdere keren doorlopen en wordt het ontwerp constant vernieuwd. De kern achter het itereren is het gaandeweg leren wat het probleem en wat de oplossing is (Stompff, 2018).

1.7.1 Framing fase

De eerste onderzoeksfase is de framing fase. Het doel van deze fase is het realiseren van de kaders voor het onderwerp. In deze fase worden er antwoorden gezocht op vragen als 'wat lijkt het probleem te zijn?' en 'wat zouden mogelijke oplossingen kunnen zijn'? De kaders die in deze fase zijn geschetst kunnen in een later stadium nog veranderen (Stompff, 2018). De informatie uit de framing fase moet aan twee dingen voldoen. Allereerst moet de informatie relevant zijn voor het onderzoek en daarnaast moet de informatie productief zijn. Hiermee wordt bedoeld dat de informatie kan worden gebruikt voor het verkrijgen van nieuwe informatie. Welke vragen moeten er worden gesteld of welke ideeën moeten worden verkend? (Stompff, 2018).

De framing fase is doorlopen tijdens het doen van literatuuronderzoek en gesprekken met de opdrachtgever. De uitkomst van de framing fase is beschreven in hoofdstuk 1. De stappen die in de framing fase zijn doorlopen zijn gericht op het verhelderen van het probleem en de gewenste situatie, met een mogelijke oplossing. Hierbij zijn de onderstaande stappen doorlopen:

- Literatuuronderzoek naar de doelgroep;
- Literatuuronderzoek naar het probleem;
- Probleembeschrijving schrijven;
- Verdiepen in de gewenste situatie;
- Plan van aanpak schrijven.

1.8 Betrouwbaarheid en validiteit

Er zijn een aantal maatregelen genomen om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen. De begrippen betrouwbaarheid en validiteit zijn geoperationaliseerd in hoofdstuk 1.9. Daarnaast staan in hoofdstuk 1.9 ook de andere belangrijke begrippen voor dit onderzoek uitgelegd. Door de begrippen op voorhand te operationaliseren, vergroot dit de kans op een betrouwbaar en valide onderzoek. Dit zorgt ervoor dat iedereen met dezelfde definities werkt.

Daarnaast is er constant gebruik gemaakt van dezelfde meetinstrumenten. De vragenlijst was voor de gehele doelgroep gelijk en de interviewschema's waren per betrokken partij ook gelijk. Door het gebruik van dezelfde meetinstrumenten wordt de kans op toevallige meetfouten verkleind.

Tot slot zijn de metingen onder redelijk gelijke omstandigheden uitgevoerd. Voor de interviews mocht de respondent aangeven waar die graag zou afspreken. In alle gevallen zijn de interviews thuis of op het werk afgenomen. Aangezien de respondent zelf mocht aangeven waar het gesprek plaats vond, kan er verondersteld worden dat dit op een locatie is geweest waar de respondent zich op zijn gemak voelde.

1.9 Operationaliseren begrippen

Arbeidsdeskundigen: In dit onderzoek wordt met het begrip arbeidsdeskundigen de opdrachtgevers bedoeld van de coachingstrajecten. De arbeidsdeskundigen zijn werkzaam bij het UWV en kopen trajecten voor de cliënten in bij jobcoaches, waaronder ook bij Job Lizard.

Betrokken partijen: In dit onderzoeksverslag wordt met het begrip betrokken partijen de volgende vier partijen bedoeld; de cliënten, jobcoaches, werkgevers en de arbeidsdeskundigen van het UWV.

Betrouwbaarheid: Betrouwbaarheid betekent dat er weinig toevallige meetfouten in het onderzoek zitten (Brinkman, 2011).

Cliënten: In dit onderzoek wordt onder het begrip cliënten verstaan, werkzoekenden die een coachingstraject volgen bij Job Lizard. De werkzoekenden hebben daarnaast een autismespectrumstoornis en ontvangen een Wajong uitkering.

Inhoud: Met het begrip inhoud worden de onderwerpen bedoeld die terug dienen te komen in de werkmap.

Structuur: Met het begrip structuur wordt bedoeld een overzichtelijk geheel, welke geordend en concreet is. Hierbij is duidelijk welke informatie aan bod komt, de volgorde en tijdsbestek. De informatie is daarnaast ook gemakkelijk terug te vinden en de opdrachten zijn zelfstandig uit te voeren.

Validiteit: Validiteit betekent de mate waarin een meting ook daadwerkelijk meet wat het hoort te meten. Het betekent ook wel de geldigheid van een onderzoek (Brinkman, 2011).

Vormgeving: Met het begrip vormgeving wordt in dit onderzoek bedoeld op wat voor manier de werkmap wordt ingevuld, met uitzondering van de onderwerpen die terug dienen te komen in de werkmap. Met het begrip vormgeving valt te denken aan de invulling van informatie, opdrachten, enzovoort.

Werkgevers: Met het begrip werkgevers worden de bedrijven bedoeld waarbij de cliënten van Job Lizard aan het werk zijn. Dit kan zijn in een werkervaringsplek, proefplaatsing of betaalde werkplek.

2 Analyse fase

De tweede fase van design thinking is de analyse fase. In deze fase is er een verdiepingsslag gemaakt in de probleemstelling en de doelgroep. Het doel van de analyse is het begrijpen van alle problemen die er spelen. De fase is gericht op de doelgroep en begrijpen wat er speelt. Hiervoor is veldonderzoek noodzakelijk (Stompff, 2018).

Aan de hand van een vragenlijst en interviews met de betrokken partijen is er inzicht gekregen in het probleem, de behoeftes en ideeën voor de oplossing. Voor het onderzoek was het belangrijk dat er open vragen werden gesteld en dat de onderzoeker een nieuwsgierige houding heeft (Stompff, 2018).

De stappen die in de analyse fase zijn doorlopen zijn gericht op het verdiepen en in gesprek gaan met de doelgroep. Hiervoor zijn de volgende stappen doorlopen:

- Vragenlijst versturen onder de cliënten;
- Interviews afnemen met alle betrokken partijen.

2.1 Ethisch verantwoord werken

In de analyse fase is er nauw samengewerkt met cliënten en andere betrokken partijen. Om aan te geven dat de privacy is gewaarborgd en om aan te geven dat er ethisch verantwoord is gewerkt, is op voorhand van het onderzoek, het document 'zorgvuldig omgaan met proefpersonen' opgesteld, zie bijlage 1. Hierin staat aangegeven dat de respondenten geen schade ondervinden door mee te werken aan het onderzoek.

Daarnaast is er een consentformulier opgesteld waarmee schriftelijk toestemming is verkregen van de mensen die geïnterviewd zijn. Middels dit formulier is er toestemming gegeven voor het interviewen, opnemen en het verwerken van de informatie uit het interview. Dit formulier is terug te vinden in bijlage 2.

2.2 Vragenlijst

Aan het begin van het onderzoek is er een vragenlijst (zie bijlage 3) naar alle cliënten gestuurd die binnen de doelgroep vallen. Hiertoe behoren rond de dertig personen. Via de vragenlijst werd er geïnterviewd waar de behoeftes liggen met betrekking tot het coachingstraject van Job Lizard. Het doel van de vragenlijst was om een grote groep cliënten te bereiken en een eerste input te ontvangen voor de inhoud en vormgeving van de werkmap. De vragenlijst had een inventariserend karakter, waarmee er vooral frequenties vastgesteld konden worden.

2.2.1 Opzet vragenlijst

De vragen van de vragenlijst zijn opgesteld naar aanleiding van het literatuuronderzoek en de onderwerpen die momenteel ook besproken worden in het coachingstraject bij Job Lizard. Naar aanleiding van het literatuuronderzoek zijn er aspecten opgesteld die betrekking hebben op sociale vaardigheden, omgaan met veranderingen en het maken van haalbare afspraken. Het aspect zelfinzicht kwam niet terug in de vragenlijst, omdat de cliënten hier zelf geen betrouwbaar antwoord op kunnen geven. Verder zijn de vragen gebaseerd op aspecten, die de structuur en duidelijkheid in een coachingstraject kunnen verbeteren en onderwerpen die momenteel terugkomen in het huidige coachingstraject. Dit leidde tot 29 aspecten waarbij de respondent moest aangeven in welke mate het aspect als belangrijk werd beschouwd. Hiervoor kon er worden gekozen tussen de cijfers één tot en met vijf met de antwoordmogelijkheden: helemaal niet belangrijk, onbelangrijk, neutraal, belangrijk en heel belangrijk. In de vragenlijst zaten vaste antwoordmogelijkheden, zodat het voor de doelgroep helder was, wat elk cijfer voor betekenis had. In tegenstelling tot een cijferreeks, waarbij alleen de uiterste punten staan aangegeven, is hiermee zeker dat de antwoordmogelijkheden door

iedereen op dezelfde manier is geïnterpreteerd. Bij het opstellen van de vragen en aspecten is er ook rekening gehouden met het niveauverschil binnen de doelgroep. Om die reden zijn de vragen begrijpelijk en duidelijk geformuleerd.

De cliënten hadden twee mogelijkheden om de vragenlijst in te vullen. Mogelijkheid één was via een online link naar Survey Monkey en mogelijkheid twee was dat de vragenlijst via de post werd toegestuurd en op papier kon worden ingevuld. Een week voordat de vragenlijst is verstuurd werd er alvast een aankondigingsmail naar de doelgroep verstuurd, om de emailadressen te controleren en te inventariseren hoe de cliënten de vragenlijst wilden ontvangen (zie bijlage 4). In bijlage 4 is daarnaast ook te lezen welke mail bij de vragenlijst is meegestuurd en de herinneringsmail, die een week later is verstuurd. Twee weken lang hebben de cliënten de tijd gehad om de vragenlijst in te vullen, hierna is de vragenlijst online gesloten.

2.2.2 Resultaten vragenlijst

Van de antwoorden is gekeken naar de frequenties van de antwoordmogelijkheden om hieruit een gemiddeld cijfer te berekenen per aspect. Het gemiddelde antwoord was van belang voor het ontwerpen van een format voor het product. Door inzicht te krijgen in de behoeftes van de cliënten voor het coachingstraject van Job Lizard, is er een verband gemaakt met wat belangrijk is om terug te laten komen in het product.

Naar aanleiding van de antwoorden die de respondenten hebben ingevuld is er een gemiddelde gecalculeerd per aspect. Wanneer het gemiddelde een vier of hoger is, wordt het aspect in dit onderzoeksrapport beschouwd als erg belangrijk. Een gemiddelde tussen de drie en de vier wordt gezien als belangrijk. Tot slot wordt een gemiddelde tussen de twee en de drie beschouwd als onbelangrijk. In de tabellen wordt er onderscheid gemaakt tussen aspecten die gericht zijn op de inhoud van het coachingstraject en op de vormgeving. De aspecten die gaan over de vormgeving van het coachingstraject zijn blauw gemarkeerd in de tabellen.

Voor de vragenlijst zijn dertig cliënten van Job Lizard benaderd, hiervan hebben twaalf cliënten een reactie gegeven. In tabel 2 staan algemene gegevens beschreven van de respondenten. De respondenten hebben bij de 29 aspecten aangegeven dat hiervan zeven erg belangrijk zijn voor het coachingstraject, zie tabel 3. Daarnaast worden er twintig aspecten als belangrijk beschouwd, zie tabel 4. Tot slot zijn er twee aspecten waarvan het gemiddelde onder de drie ligt en om die reden door de respondenten als niet belangrijk wordt gezien, zie tabel 5.

	Antwoordmogelijkheid/ gemiddelde	Antwoord	Standaarddeviatie
Geslacht	Man	5	-
	Vrouw	7	
Leeftijd	34,2 jaar		2,56
Opleiding	Basisschool	5	-
	Vmbo-basis	1	
	VMBO tl	1	
	Praktijkschool	1	
	Mbo-niveau 1	1	
	Mbo-niveau 2	2	
	Mbo-niveau 4	1	
Periode van begeleiding	10,9 maanden		1,91

Tabel 2, Algemene gegevens

Hieronder in tabel 3 zijn de aspecten weergegeven met een gemiddeld antwoord van een vier of hoger. Deze aspecten worden door de respondenten beschouwd als erg belangrijk voor het coachingstraject.

	Aspecten	Gemiddelde	Standaarddeviatie
1.	Helderheid over de onderwerpen die besproken worden in het coachingstraject	4,58	0,49
2.	Dezelfde jobcoach gedurende het gehele coachingstraject	4,42	0,49
3.	Een planning van wanneer onderwerpen besproken worden	4,08	0,49
4.	Inzicht in hoe jouw coachingstraject zal verlopen	4,17	0,80
5.	De mogelijkheid om zelf onderwerpen te kiezen die jij graag wilt bespreken met je jobcoach	4,08	0,64
6.	Voorbeelden/ uitleg over hoe te handelen bij belangrijke werkgerelateerde situaties	4,17	0,69
7.	Het bespreekbaar maken van de punten waar je moeite mee hebt op de werkplek	4,25	0,83

Tabel 3, resultaten vragenlijst met een gemiddeld antwoord van een vier of hoger

De aspecten met een gemiddeld antwoord tussen de drie en de vier worden beschouwd als belangrijk voor het coachingstraject. De aspecten die hiertoe behoren zijn hieronder weergegeven in tabel 4.

	Aspecten	Gemiddelde	Standaarddeviatie
1.	Het kunnen opzoeken van de onderwerpen die je besproken hebt met je jobcoach	3,58	0,86
2.	Thuis informatie kunnen opzoeken over het onderwerp dat je met je jobcoach in een gesprek hebt besproken	3,50	1,04
3.	Thuis opdrachten kunnen maken	3,25	1,01
4.	Het schrijven van een profielschets	3,17	1,28
5.	Het maken van een test om te weten wat je interesses zijn	3,58	1,38
6.	Het maken van een test om te weten wat je talenten zijn	3,42	1,55
7.	Het leren schrijven van een cv	3,58	1,32
8.	Het hebben van een voorbeeld cv	3,42	1,26
9.	Het hebben van een voorbeeld motivatiebrief	3,58	0,86
10.	Bespreken hoe je een sollicitatiegesprek moet voeren	3,83	1,14
11.	Informatie voor de werkgever over jouw problematiek	3,67	1,25
12.	Het bespreken van hoe te communiceren met leidinggevende	3,92	0,86
13.	Het bespreken van hoe te communiceren met collega's	3,92	0,86
14.	Het leren omgaan met veranderingen op het werk	3,83	1,07
15.	Het leren omgaan met stress als gevolg van het werk	3,92	0,86
16.	Het leren maken van haalbare afspraken	3,92	0,86
17.	Bespreken van het onderwerp contracten	3,75	0,83
18.	Bespreken van het onderwerp salaris	3,83	0,80
19.	Bespreken van het onderwerp uitkering	3,55	1,16
20.	Informatie over je uitkering	3,50	1,12

Tabel 4, resultaten vragenlijst met een gemiddeld antwoord tussen de drie en de vier

Tot slot blijkt uit de vragenlijst dat er twee aspecten zijn die de cliënten als niet belangrijk beschouwen voor in de werkmap. Deze aspecten hebben een gemiddeld cijfer gekregen van 2,99 of lager. De aspecten waar het om gaat zijn weergegeven in tabel 5.

	Aspecten	Gemiddelde	Standaarddeviatie
1.	Het hebben van visueel materiaal (foto's/ afbeeldingen) dat belangrijke situatie in een sollicitatietraject duidelijk maakt	2,92	1,11
2.	Het doen van een rollenspel (om een situatie te oefenen) met je jobcoach	2,58	1,19

Tabel 5, resultaten vragenlijst met een gemiddeld antwoord van een 2,99 of lager

In de bovenstaande tabellen zijn de gemiddelde antwoorden weergegeven van alle respondenten. Er is echter ook een klein verschil tussen de antwoorden die mannen en vrouwen geven. Over het algemeen vinden vrouwen de aspecten belangrijker dan mannen. Gemiddeld genomen zijn er 25 aspecten die vrouwen hoger scoren dan de mannen. De scores verschillen gemiddeld genomen met ongeveer 0,25 punten. Er zit geen verband tussen de aspecten die de mannen belangrijker vinden dan de vrouwen. Tussen de leeftijd zijn geen verschillen te vinden in de antwoorden die zijn gegeven, dit geldt ook bij opleidingen.

2.2.3 Conclusie vragenlijst

Uit de vragenlijst is gebleken dat voornamelijk de aspecten die gericht zijn op de vormgeving van het coachingstraject als erg belangrijk worden beschouwd. Daarnaast zijn de aspecten die het minst belangrijk zijn ook weer gerelateerd aan de vormgeving van het coachingstraject. Hieruit blijkt dat de aspecten die gericht zijn op de onderwerpen, de cliënten deze allemaal als belangrijk beschouwen.

Daarnaast komt uit de resultaten naar voren dat de aspecten die als erg belangrijk worden gezien een lage standaarddeviatie hebben. Dit houdt in dat de cliënten het hier met elkaar eens waren en allemaal redelijk dezelfde antwoorden invullen. Bij de aspecten die als belangrijk worden beschouwd is er een grotere standaarddeviatie. Dit houdt in dat er een grotere spreiding is tussen de antwoorden die zijn gegeven. Tot slot hebben de aspecten die als niet belangrijk worden beschouwd een erg grote standaarddeviatie. Gemiddeld genomen worden deze twee aspecten als niet belangrijk gezien, maar er zijn ook cliënten die deze aspecten wel degelijk als belangrijk zien. Hierdoor ontstaat er een brede spreiding tussen de antwoorden die zijn gegeven.

De aspecten, die met het gemiddelde antwoord behoren tot belangrijk en erg belangrijk voor het coachingstraject, zijn gebruikt voor het ontwerpen van een format voor de werkmap. Het format is terug te vinden in bijlage 5. Dit format wordt gezien als een eerste ontwerp van het product en is uitgebreid besproken in de interviews.

2.3 Interviews

Na het verwerken van de gegevens van de vragenlijst en het opstellen van het format voor de werkmap, zijn de wensen en behoeftes omtrent de werkmap van alle betrokken partijen in kaart gebracht doormiddel van interviews. Middels de interviews konden alle partijen uitgebreid uitleggen welke behoeftes er waren omtrent de werkmap. Hierdoor konden ook onderwerpen besproken worden waaraan de ontwerper van de werkmap in eerste instantie nog niet had gedacht. Daarnaast zijn de behoeftes van de cliënten die naar voren kwamen uit de vragenlijst verder verheldert door de interviews.

2.3.1 Opzet interviews

Op basis van de resultaten van de vragenlijst is ook een interviewschema gemaakt dat als basis diende voor de interviews met de betrokken partijen. Het doel van de interviews was het verkrijgen van gedetailleerde informatie over het coachingstraject van Job Lizard en de werkmap. De interviews die zijn gehouden waren semigestructureerde interviews. Dit betekent dat er een interviewschema op voorhand is opgesteld, zie bijlage 6 tot en met 9, maar dat er daarnaast ook ruimte was voor inbreng van andere vragen. Op die manier kon in het interview doorgevraagd worden. Voor de

interviews is per partij een interviewschema gemaakt, gericht op vragen als de huidige situatie, gewenste situatie en de oplossing (het product). In de interviews is ook het format, die was ontworpen naar aanleiding van de vragenlijst, besproken. Hiermee werd een duidelijker beeld gecreëerd van wat de behoeftes van de betrokken partijen waren voor de inhoud en vormgeving van de werkmap. Door de semigestructureerde interviews konden de respondenten, naast de onderwerpen uit het format, ook andere onderwerpen inbrengen voor de werkmap. Op die manier is er een nog nauwkeuriger beeld gecreëerd van de behoeftes van de verschillende betrokken partijen.

In totaal zijn er twaalf interviews afgenomen, waarvan vier met cliënten, drie met werkgevers, drie met arbeidsdeskundigen van het UWV en twee met een jobcoach. In totaal is er gesproken met vier arbeidsdeskundigen, waarvan twee samen in gesprek. Van de jobcoaches die geïnterviewd zijn, is één werkzaam bij Job Lizard en is de andere een onafhankelijke jobcoach. Er is gekozen voor het interviewen van een onafhankelijke jobcoach, omdat er naast de opdrachtgever maar één andere jobcoach werkt bij Job Lizard en middels dit interview is er nog meer input verkregen voor de werkmap.

De resultaten van de interviews zijn verwerkt aan de hand van codering. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen vier facetten. Deze facetten zijn: hoe het coachingstraject op dit moment is, of de werkmap als nuttig wordt ervaren, welke onderwerpen terug dienen te komen in de werkmap en hoe de vormgeving van de werkmap eruit dient komen te zien. De facetten zijn in de samenvattingen en uitgeschreven interviews gemarkeerd middels een viertal kleuren, paars, groen, geel en blauw. De interviews zijn terug te lezen in de bijlage 10 tot en met 21.

De wensen en behoeftes van de opdrachtgever (eigenaar van Job Lizard) worden in dit proces ook meegenomen, door rekening te houden met de ontwerpeisen, zie 1.5.2. Naar aanleiding van de informatie uit de interviews is er een compleet concept gemaakt van de werkmap.

2.3.2 Resultaten interviews

Voor het ontwerpen van de werkmap is er naar drie onderwerpen gekeken uit de resultaten van de werkmap. Deze onderwerpen zijn, of de geïnterviewden een werkmap nuttig vinden, welke onderwerpen terug moeten komen in de werkmap en hoe de werkmap vormgegeven moet worden. De interviews zijn uitgeschreven of samengevat en terug te lezen in bijlage 10 tot en met 21. Hieronder zijn de meest uitgesproken en belangrijkste bevindingen terug te lezen.

Is een werkmap nuttig?

Over het algemeen geven de cliënten aan dat een werkmap nuttig kan zijn, voornamelijk voor het opzoeken van informatie en het bijhouden van de onderwerpen die al besproken zijn in het coachingstraject. Een werkmap kan in een coachingstraject begeleiding bieden. De cliënten geven aan dat ze verwachten dat een werkmap ook vooral nuttig is voor andere cliënten. *‘Een werkmap kan handig zijn, juist ook voor andere cliënten, het kan sturend en begeleidend zijn’.*

De jobcoaches geven aan dat een werkmap fijn kan zijn voor de cliënten, maar ook de jobcoaches zelf zou kunnen helpen. Op dit moment wordt er ook informatie op internet gezocht over bepaalde onderwerpen, terwijl een werkmap hiervoor ook nuttig kan zijn. Voor de cliënten is het voornamelijk prettig dat er een plek is waar informatie opgezocht en opgeslagen kan worden. *‘Op dit moment is het gewoon een beetje gezond verstand gebruiken en zoeken op internet. Als iemand bijvoorbeeld slecht communiceert, wat voor opdracht kan je daar dan onder zetten. Dat zou dus voor mij wel iets zijn voor in een werkmap’.*

Volgens de werkgevers kan een werkmap nuttig zijn, indien het op de juiste manier wordt ingezet. Een cliënt moet hier goede begeleiding bij krijgen, door de jobcoach of iemand van het werk. De werkmap is een goed middel om voor alle drie de partijen te gebruiken, zodat iedereen op de hoogte is van de onderwerpen die zijn besproken en de voortgang. *‘Als het alleen maar is tussen jobcoach en cliënt, dan ben je als bedrijf niet op de hoogte waar hij moeite mee heeft, of waar hij aan werkt. Dus volgens mij moet dit echt met alle partijen samen’.*

De arbeidsdeskundigen geven aan dat een werkmap nuttig zou kunnen zijn, maar dat dit ook erg afhankelijk is van hoe de werkmap geschreven wordt en het niveau van de cliënt. Vermoedelijk wordt de werkmap voornamelijk gebruikt door cliënten met weinig werkervaring en/ of een laag cognitief niveau. Hiervoor dient het concreet vormgegeven te worden. *‘De werkmap zal vermoedelijk niet door iedereen gebruikt worden, dit is erg afhankelijk van waar iemand werkt en zijn niveau’.*

Onderwerpen voor de werkmap

Uit de interviews is gebleken dat alle partijen behoefte hebben aan de onderwerpen die terugkwamen op het format voor de werkmap. Bij een aantal onderwerpen zit er een klein verschil tussen de partijen, over de mate waarin er behoefte is aan het onderwerp. Echter, worden alle onderwerpen wel zodanig belangrijk geacht, dat het allemaal terug dient te komen in de werkmap. Een cliënt geeft daarover het volgende aan; *‘Alle onderwerpen die op de format staan zijn verder ook handig. De twee belangrijkste daarvan vind ik wel communicatie en het bespreekbaar maken van jouw problematiek’.*

In de interviews kon iedereen ook aangeven aan welke onderwerpen er nog meer behoefte is, buiten de onderwerpen van het format om. Hieruit is bijna een twintigtal onderwerpen naar voren gekomen. Al deze onderwerpen zijn terug te lezen in het criteriatabel uit hoofdstuk 3.1. Hieruit zijn er acht onderwerpen, waarvan er twee of meer partijen aangeven dat het onderwerp belangrijk is voor in de werkmap.

In ieder geval geven de verschillende partijen aan dat er behoefte is aan onderwerpen in de werkmap als: voordelen van werken, ziekte, evaluaties, zelfvertrouwen en gedragsregels op het werk. Een cliënt heeft bijvoorbeeld aangegeven; *‘Voor de werkmap is het ook goed om bepaalde momenten vast te leggen voor evaluaties. Daarmee kan de voortgang gemonitord worden, maar ook nieuwe leerdoelen kunnen genoteerd worden.* Een jobcoach gaf daarnaast aan dat ze het format erg uitgebreid vond, met goede onderwerpen. Zij adviseerde daarnaast nog onderwerpen toe te voegen als proefplaatsing, voordelen van het werken en ziekte. Ook de werkgevers geven aan dat ziekte een belangrijk onderwerp is om terug te laten komen in de werkmap. *‘Ziekte is een goed onderwerp om toe te voegen, waarin onder andere terug moet komen wat ze moeten doen als ze ziek zijn’.*

Naast de jobcoaches en de werkgevers vinden de arbeidsdeskundigen het erg belangrijk om informatie en tips te geven over de gedragsregels op het werk. Een arbeidsdeskundige zegt daar het volgende over; *‘En als je aan het werk gaat, waar moet je dan op letten? Voor ons klinkt het vanzelfsprekend, dat je je haar kamt, goed geschoren bent en op tijd komt. De basisvaardigheden, het klinkt heel simpel maar niet voor iedereen is het heel simpel. Op tijd komen, wat is dat? Kom je half 9 binnen, of kom je 5 minuten eerder, om nog even koffie te drinken bij wijze van’.*

Vormgeving werkmap

Uit de interviews is naar voren gekomen dat veel geïnterviewden ook ideeën hadden over de vormgeving van de werkmap. Een aantal aspecten die ook uit de vragenlijst naar voren kwamen als belangrijk, kwamen ook in de interviews terug als belangrijk. Hierbij valt te denken aan het zelf kunnen toevoegen van onderwerpen, thuis oefeningen kunnen doen, een voorbeeld van een cv

hebben en een voorbeeld van een motivatiebrief. Een cliënt geeft bijvoorbeeld aan dat bij het onderwerp solliciteren, voorbeeld cv's zouden kunnen komen te staan met ook een voorbeeld motivatiebrief.

Daarnaast komt uit de interviews met de cliënten voornamelijk naar voren dat er behoefte is aan tips. Dit kunnen tips zijn over het schrijven van een cv en een motivatiebrief, maar ook over het sollicitatiegesprek en de eerste werkdag. *'Tips in een werkmap zijn belangrijk. Tips voor een eerste werkdag zijn nuttig voor mij, maar ik denk ook voor anderen'*.

Het aspect dat door de meeste partijen als erg belangrijk beschouwd werd is dat de werkmap past bij cliënten met elk niveau. Daarnaast is het erg belangrijk dat de werkmap kort en bondig geschreven is, anders kan het cliënten direct afschrikken. Een werkgever zegt hier onder andere over, *'Je kunt de werkmap op twee of drie niveaus maken, vooral zo maken dat je het in de basis heel eenvoudig houdt'*. Verder heeft een arbeidsdeskundige ook aangegeven dat het niveauverschil tussen de doelgroep erg wisselend is, maar je wilt wel dat iedereen die de werkmap gebruikt zich serieus genomen voelt. *'Het cognitieve niveau van de doelgroep is erg verschillend, het IQ ligt tussen de 60 en 130. Echter heeft de gemiddelde Wajonger vaak moeite met leren, lezen en hebben ze een kleine woordenschat'*.

Aspecten die nog niet aan bod kwamen in de vragenlijst, maar door alle partijen in enige mate werden aangeraden voor de werkmap, zijn zeven aspecten. Deze aspecten betreffen, tips voor een eerste werkdag, tips voor het schrijven van een cv, tips voor het schrijven van een motivatiebrief, cv-format, overzicht gemaakte afspraken, oefeningen voor met de jobcoach en een werkmap die passend is voor elk niveau.

Tot slot kwam in de interviews terug dat er geen behoefte is aan rollenspellen, casussen en afbeeldingen. Rollenspellen werden door alle partijen als bedreigend ervaren. Een jobcoach zei *'dat is ook heel erg bedreigend, dat vinden ze eng'*. Het toevoegen van casussen werd door de partijen niet als dusdanig belangrijk gevonden, dat het terug moest komen in de werkmap. Voor beide aspecten werd er gedacht dat het voor cliënten wellicht lastig was om zich in te leven in voorbeelden en niet oprechte situaties.

2.3.3 Conclusie interviews

Uit de interviews is gebleken dat de werkmap over het algemeen voornamelijk als nuttig ervaren wordt, vanwege de mogelijkheid tot het opzoeken van informatie. Daarnaast is een werkmap een goede manier om bij te houden welke onderwerpen er besproken zijn en de voortgang van het coachingstraject. Door het bijhouden van een planning en het opzoeken van informatie geeft de werkmap structuur en duidelijkheid aan de cliënten.

Daarnaast komt de informatie die is verkregen uit de vragenlijst ook weer terug uit de interviews. De onderwerpen en vormgeving die in de vragenlijst als belangrijk werden ervaren, werd door de geïnterviewden ook aangegeven als belangrijk. De aspecten: het toevoegen van rollenspellen en afbeeldingen werd uit de vragenlijst als niet belangrijk ervaren en ook in de interviews kwam dit weer terug. Al deze aspecten zijn bevestigd door de interviews. Daarnaast kwamen er uit de interviews ook veel nieuwe aspecten naar voren voor in de werkmap.

De vier aspecten die uit het literatuuronderzoek werden beschouwd als problemen voor mensen met ASS, en om die reden ook terug dienden te komen in het coachingstraject, komen ook weer naar voren in de interviews. Het aspect sociale vaardigheden komt overeen met communicatie op de werkvloer. Daarnaast komt het aspect zelfinzicht overeen met het onderwerp profielschets. Tot slot werden de onderwerpen omgaan met veranderingen en het maken van haalbare afspraken, ook als belangrijk beschouwd.

Door de betrokken partijen zijn er meerdere nieuwe aspecten genoemd, op het gebied van inhoud en vormgeving van de werkmap. De volgende vier nieuwe aspecten werden op het gebied van inhoud als het meest belangrijk gevonden: voordelen van werken, ziekte, evaluaties en gedragsregels voor op de werkvloer. Op het gebied van vormgeving werden de nieuwe aspecten, kort en duidelijk beschreven, passend voor elk niveau en een overzicht van de gemaakte afspraken als meest belangrijk beschouwd.

Opmerkelijk is, is dat uit de interviews naar voren komt dat de werkgevers ook graag betrokken worden bij het gebruik van de werkmap. Vanwege de privacy van de werknemer is het niet mogelijk dit te integreren in het ontwerp van de werkmap.

3 Ideeontwikkeling fase

De ideeontwikkeling fase is de derde fase in de cyclus van de design thinking methode. Het doel van de derde fase is het bedenken van (creatieve) ideeën en mogelijke oplossingen. De ideeën worden samen met de betrokken partijen bedacht (Stompff, 2018). Aan de hand van interviews zijn samen met de doelgroep ideeën vergaard voor de werkmap. Middels de resultaten van de interviews is er een criteriatabel (tabel 6) opgesteld, over welke aspecten belangrijk zijn voor de inhoud en vormgeving van de werkmap.

In de ideeontwikkeling fase zijn de volgende stappen genomen:

- Het op papier zetten van de ideeën;
- Het maken van een criteriatabel.

3.1 Criteriatabel

In de onderstaande tabel zijn de ideeën weergegeven voor het product. Alle aspecten die terugkomen in de tabel zijn in één of meerdere interviews met verschillende partijen besproken. De tabel laat een onderscheid zien tussen de betrokken partijen en de mate waarin deze partij een onderwerp als belangrijk beschouwt.

De mate waarin er behoefte is aan een aspect is terug te zien aan de onderstaande normering.

-- = totaal geen behoefte aan

- = geen behoefte aan

+ = matige behoefte aan

+ = behoefte aan

++ = veel behoefte aan

0 = niet besproken

Voor de normering van de aspecten bij de betrokken partijen is naar de verslaglegging van de interviews gekeken. Wanneer er door een respondent werd aangegeven dat een aspect belangrijk was voor de werkmap, kreeg dit de normering van twee plusjes (++). Wanneer er werd aangegeven dat een aspect terug moest komen in de werkmap, werd dit aangeduid met één plusje (+). Indien er over een aspect getwijfeld werd, om het te laten terugkomen in de werkmap of niet, kreeg het een plusje en een minnetje (+-). Indien er werd aangegeven dat een aspect niet moest terugkomen in de werkmap, kreeg dit een (-). En tot slot kreeg een aspect twee minnetjes (--), zodra een aspect als zinloos werd beschouwd, of absoluut niet terug hoefde te komen in de werkmap.

Per partij, werd er per aspect gekeken naar de normering van de antwoorden van de partijen. Hieruit kwam dan een gemiddelde normering voor de partij. Deze normering werd altijd naar boven afgerond. Indien er bijvoorbeeld twee keer twee plusjes zijn gegeven en één keer één plusje, dan werd dit afgerond tot een gemiddelde van twee plusjes.

Indien er maar door één respondent uit de partij is aangegeven dat een bepaald aspect belangrijk was en de andere respondenten hier geen mening over hadden gegeven, dan is voor het gemiddelde de normering met één trap omlaaggegaan. Er is gebruik gemaakt van deze meetprocedure, omdat ervan uit is gegaan dat wanneer iemand een aspect niet benoemde, dit vermoedelijk betekent dat deze persoon het aspect niet belangrijk genoeg vond voor in de werkmap.

In de onderstaande tabel zijn de bevindingen terug te lezen.

Onderwerp	Cliënten	Jobcoaches	Werkgevers	UWV
Uitleg Job Lizard en coachingstraject	+	+	+	+
Planning coachingstraject	+	+	+	+
Profielschets	+	++	+	+
Interesse test	+	++	+	+
Vacatures zoeken	+	+	+	+
Schrijven van een cv	+	+	+	+
Schrijven van een motivatiebrief	+	+	+	+
Sollicitatiegesprek	+	+	+	+
Besprekbaar maken van problematiek	++	+	+-	+
Communicatie op de werkvloer	++	++	++	+
Omgaan met veranderingen op het werk	+	+	+-	+
Omgaan met stress	+	+	+	+
Het maken van haalbare afspraken	+	+	+-	+
Inkomen	+	+	+-	+
Uitkering	+	+	+-	+
Ziekte	0	+	++	+
Werkervaringsplekken	+-	+	0	+
Proefplaatsingen	+-	+	0	+
Voordelen werken	+-	+	++	++
Open sollicitaties	+	+-	0	+
Evaluaties	+	0	++	+
Zelfvertrouwen	+	+	0	+
Beroepenregister	+-	0	0	0
Werken in het buitenland	+-	0	0	0
Pensioen	+-	0	0	0
Fondsen en subsidies	0	+-	0	0
Vrijwilligerswerk	-	+-	0	0
Klachtenregeling	0	+-	0	0
Verwachtingspatroon bij een bedrijf	0	0	+	0
Gedragsregels op de werkvloer	0	+	++	++
Assertiviteit	0	0	0	+
Faalangst	0	0	0	+
Darius competenties	0	0	0	++
Veiligheid op het werk	0	0	0	+
Vormgeving				
Onderwerpen kunnen toevoegen	+	+	+	+
Thuis oefeningen	+	+-	+-	+
Oefeningen voor met de jobcoach	+	+	+	+
Rollenspellen	+-	-	-	+-
Voorbeeld cv	+	+	+	+
Tips voor het schrijven van een cv	+	+	+	+
Format voor een cv	+	+	+	+
Tips voor het schrijven van een motivatiebrief	+	+	+	+
Voorbeeld motivatiebrief	+-	+	+	+
Casussen	+-	+-	-	+

Overzicht gemaakte afspraken	++	+	+	++
Overzicht verstuurde sollicitaties	+	0	0	+
Tips voor de eerste werkdag	+	+	+	+
Afbeelding	--	0	0	0
Kort en duidelijk beschreven	+	0	++	++
Passend voor elk niveau	+-	++	++	++

Tabel 6, criteriatabel

4 Realisatie fase

Fase vier is de realisatie fase, welke erop gericht is een idee voldoende uit te werken tot een product zodat er hierna op gereflecteerd kan worden. De representatie van het product moet passen bij het onderwerp en de doelgroep. Het is belangrijk dat de taal van het product begrijpelijk is voor de doelgroep (Stompff, 2018). In dit geval is het idee uitgewerkt in een prototype van de werkmap. In deze werkmap komen alle aspecten terug, die uit de interviews als belangrijk werden beschouwd.

Een aspect is meegenomen in het ontwerp van de werkmap, wanneer het door twee verschillende partijen als belangrijk bevonden is. In tabel 6 uit hoofdstuk 3.1, zijn deze aspecten groen gearceerd. Hiervoor moet er bij tenminste twee partijen één plusje staan. In totaal zijn er 36 aspecten welke meegenomen zijn in het ontwerpen van het product.

De volgorde van de onderwerpen in de werkmap zijn in overleg met de opdrachtgever vastgesteld. De inhoud van de onderwerpen is vormgegeven met informatie, tips, opdrachten en voorbeelden. Informatie voor de invulling van de onderwerpen is verkregen middels bestaande producten van Job Lizard, informatie uit de interviews, informatie van internet en zelf ontworpen stukken.

Bij het ontwerpen van de werkmap is er ook eigen inbreng van de ontwerper. Doordat er niet per elk onderwerp besproken hoe deze qua vormgeving terug dient te komen in de werkmap, is er door de ontwerper gekozen welke informatie en opdrachten hierbij terugkwamen. Daarnaast kwam er uit de interviews naar voren dat er geen behoefte is aan afbeeldingen in de werkmap. Er zijn echter zijn wel enkele opdrachten toegevoegd, gericht op het kijken van filmpjes. Dit aspect is niet besproken in de interviews, maar literatuuronderzoek gaf aan dat visueel materiaal wel goed werkt bij de doelgroep (Zeevalking, 2000).

Het ontworpen prototype van de werkmap is terug te vinden in bijlage 22 en is de afsluiting van de realisatie fase.

5 Reflectie fase

Tot slot wordt er in de laatste fase, de reflectie fase, gereflecteerd op het product. Dit gebeurt samen met de doelgroep om te bepalen of het doel van het ontwerp behaald is (Stompff, 2018).

In de reflectie fase wordt er gereflecteerd op het product, om te beoordelen of het probleem opgelost kan worden met het product. Vanwege tijdsgebrek was het niet mogelijk om het product tijdens coachingstrajecten uit te testen, maar er is wel op gereflecteerd door de doelgroep. Dit is gebeurd door een focusgroep van cliënten. Op basis van verwachtingen is er gereflecteerd op het feit of het product het probleem zou kunnen oplossen en voldoet aan de behoeftes. In bijlage 23 is de mail en de herhalingsmail te lezen, welke verspreid is onder de doelgroep, om de cliënten uit te nodigen voor de focusgroep.

In de reflectie fase zijn de onderstaande stappen ondernomen:

- Reflecteren met de focusgroep;
- Aan de hand van de feedback van de focusgroep, voor een laatste keer de werkmap aanpassen aan de wensen en behoeftes;
- Het schrijven van de discussie en aanbevelingen voor het onderzoek.

5.1 Focusgroep

Een focusgroep wordt gedefinieerd als een onderzoeksmethode, waarmee data wordt verzameld doormiddel van groepsinteracties. De onderzoeker neemt tijdens de focusgroep een actieve rol (Morgan, 1996). Een focusgroep is een waarnemingssituatie waarbij op basis van een gesprekssituatie onderzoekmateriaal wordt gegenereerd. De interactie tussen de respondenten is een doelbewust middel om gegevens te verkrijgen.

5.1.1 Opzet focusgroep

Nadat het product ontwikkeld is en alle gegevens zijn verwerkt is er een groep met cliënten samengesteld, welke fungeren als focusgroep. Samen met de focusgroep is er gereflecteerd op het product, waaruit nog laatste feedback is verkregen. Het doel van de evaluatie met de focusgroep was om nog een kritische blik te werpen op de werkmap en hierna een definitief product af te leveren, welke geheel aansluit op de wensen en behoeftes van de doelgroep.

Vanuit de cliënten hebben twee respondenten zich aangemeld voor de focusgroep. Beide cliënten hadden in een eerder stadium ook meegeholpen aan het onderzoek. Eén van de cliënten had de vragenlijst ingevuld en de ander was geïnterviewd. Daarnaast bestond de focusgroep uit een man en een vrouw.

De focusgroep is een homogene groep van cliënten, er zijn geen andere partijen bij betrokken. Literatuuronderzoek geeft ook de voorkeur voor een homogene groep tijdens een focusgroep-interview. Dit betekent dat de respondenten uit de groep een aantal gelijke kenmerken hebben (Van Assema, Mesters & Kok, 1992). In dit geval zijn kenmerken die in de groep met elkaar overeenkomen, dat de cliënten een coachingstraject bij Job Lizard volgen, een Wajong uitkering ontvangen en een Autismespectrumstoornis hebben. De voorkeur betreft een homogene focusgroep, omdat de kans dan groter is dat respondenten meedoen in de discussie en er meer bruikbare informatie wordt gegeven. Dit heeft te maken met het creëren van een veilige omgeving. Dit leidt tot meer oprechte antwoorden en meningen (Devuyst, Storms & Penne, 2014).

Tijdens de focusgroep bijeenkomst had de onderzoeker de regie in handen. Aan het begin van de bijeenkomst is er kort iets verteld over de oorsprong en voortgang van het onderzoek en het tot stand komen van de werkmap. Hierna is samen met de focusgroep de werkmap doorlopen en

besproken wat aangepast kon worden, wat goed was en wat nog miste. Alle op- en aanmerkingen die de focusgroep had op de werkmap zijn genoteerd. Aan de hand van de opmerkingen is een samenvatting geschreven, waar al deze opmerkingen in verwerkt staan, zie bijlage 24.

5.1.2 Resultaten focusgroep

Over het algemeen is er in de bijeenkomst aangegeven dat de werkmap erg netjes en mooi is geworden en dat de informatie duidelijk en kort beschreven is. Over de inhoud van de werkmap was bij een aantal onderwerpen nog kleine toevoegingen, zoals nog uitleg over het hebben en toevoegen van referenties of wat voor invloed langdurige ziekte heeft op je uitkering. In de werkmap zijn alle belangrijke onderwerpen beschreven. Er miste enkel nog een tabblad met het woord "overige", waar eventuele papieren in bewaard konden worden door de cliënten. Dit zorgt er ook voor dat alle informatie op één plek is terug te vinden.

De vormgeving van de werkmap was ook goed. Het is fijn om informatie gemakkelijk terug te kunnen vinden. Daarnaast was de focusgroep positief over het zelf kunnen toevoegen van onderwerpen. De invulling van de werkmap met informatie, opdrachten en lijsten was voldoende, hier hoefde niks bij.

Tot slot is er aangegeven dat er wordt verwacht dat de werkmap meer structuur en duidelijk geeft aan de coachingstrajecten. Het kiezen van onderwerpen is een goede manier om een coachingstraject vorm te geven. Daarnaast zorgt het opzoeken van informatie voor meer duidelijkheid en het bijhouden van de voortgang voor meer structuur.

5.1.3 Conclusie focusgroep

Uit het interview met de focusgroep kan er geconcludeerd worden dat er nog een paar kleine aanpassingen gedaan moeten worden aan de werkmap. Hierna voldoet het geheel aan de behoeftes van de cliënten en wordt het doel van het onderzoek ook met de werkmap bereikt. Het doel van het onderzoek was het ontwerpen van een product dat bijdraagt aan het amplificeren van structuur, duidelijkheid en concrete communicatie in het coachingstraject van Job Lizard. De verwachting van de cliënten is dat de werkmap doormiddel van zijn inhoud en vormgeving leidt tot meer structuur, duidelijkheid en concrete communicatie in het coachingstraject.

6 Aanbeveling en Discussie

Uit hoofdstuk 5.1.3 blijkt dat er verwacht wordt dat het doel van het onderzoek behaald is. In dit hoofdstuk wordt nog een advies gegeven over vervolgonderzoek en de werkmap. Daarnaast staan in de discussie enkele zaken beschreven die gevolgen konden hebben op de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

6.1 Aanbeveling

In de reflectiefase is er middels een focusgroep gereflecteerd op het product. Hieruit is naar voren gekomen dat er verwacht wordt dat het doel van het onderzoek gehaald is. Dit kan echter pas met zekerheid gezegd worden zodra het product ook is uitgetest in het coachingstraject. Om die reden wordt er een vervolgonderzoek geadviseerd naar het gebruik van de werkmap in de coachingstrajecten van Job Lizard.

Verder is de inhoud van de werkmap geheel gebaseerd op de behoeftes van de betrokken partijen, echter is de vormgeving maar deels gericht op de ideeën van de respondenten. Over het algemeen is aangegeven dat er behoefte was aan informatie, tips en opdrachten in de werkmap, alleen er is niet aangegeven hoe elk onderwerp vormgegeven moest worden. Dit is dus vormgegeven naar de eigen inbreng van de ontwerper. Om die reden wordt aanbevolen nog vervolgonderzoek te doen naar de exacte vormgeving van de onderwerpen in de werkmap.

Daarnaast kwam uit de interviews naar voren dat het belangrijk is dat de werkmap passend is voor elk niveau. Op dit moment is de werkmap simpel beschreven, waardoor het voor veel mensen te begrijpen is. Echter, er wordt geadviseerd om de werkmap nog te herschrijven op andere niveaus, zodat het ook voor mensen met een erg laag IQ te begrijpen is en dat mensen met een boven gemiddeld IQ ook een werkmap hebben op eigen niveau.

Tot slot wordt er geadviseerd om het onderwerp interesses en vaardigheden uit te breiden met een interestetest. Op dit moment is er een gratis beroepskeuzetest toegevoegd, maar een betaald online assessment kan nog meer inzicht geven en zijn uitgebreider. Hiervoor kan bijvoorbeeld gedacht worden aan interessevragenlijst van Eelloo. Deze test is online te maken en op twee niveaus beschikbaar, namelijk laag en hoog niveau. Daarnaast is deze interestetest gericht op werkgebieden en werksoorten (Eelloo, z.d.).

6.2 Discussie

Onder het kopje discussie wordt er kritisch gekeken naar het onderzoek en het ontwerp van de werkmap.

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de design thinking methode. De methode wordt veel gebruikt bij ontwerponderzoeken. Deze methode is gebruikt in dit onderzoek, omdat hierbij de doelgroep centraal staat. Daarnaast wordt er ook aangeraden om andere belangrijke partijen ook te betrekken. Dit was ook erg passend voor dit onderzoek, aangezien er verwacht wordt dat niet alle cliënten voldoende zelfinzicht hebben om te weten wat goed werkt. De methode past wat dat betreft goed bij dit onderzoek. De methode kost echter wel veel tijd, aangezien er uitgebreid ingeleefd dient te worden in het probleem, de doelgroep en de betrokken partijen. Met de tijd die er was voor het onderzoek was er tijd te kort om aan alle fases voldoende tijd te geven. Dit is voornamelijk ten koste gegaan aan de tijd voor de reflectiefase. Nu is er één focusgroep-interview geweest met cliënten, met meer tijd konden er ook focusgroep-interviews plaatsvinden met andere betrokken partijen en kon de werkmap in de praktijk getest worden.

De literatuur uit de framing fase staat in lijn met de resultaten uit de vragenlijst en de interviews. De problemen bij cliënten met ASS, zijn ook terug gekomen in de interviews met zowel de cliënten als met de andere betrokken partijen. Daarnaast kwam de behoefte aan structuur, duidelijkheid en concrete communicatie sterk naar voren uit de framing fase, literatuuronderzoek als de analyse fase. Enkel de behoefte aan visueel materiaal botste tussen de literatuur en de resultaten.

De respondenten cliënten is een jonge doelgroep. Dit kan van invloed zijn op hun antwoorden en hoe de werkmap is vormgegeven. De groep respondenten komt wel goed overeen met de doelgroep van Job Lizard. Om die reden zal dit waarschijnlijk geen invloed hebben gehad op de behoeftes van iedereen in de doelgroep, echter indien er cliënten komen die wel ouder zijn dan 45 jaar kan het zijn dat de werkmap niet aansluit aan de behoeftes van de oudere cliënten.

In het onderzoek is er gebruik gemaakt van een focusgroep, deze representeert de rest van de doelgroep. De focusgroep bestond uit twee cliënten, wat een kleine groep is om de rest van de doelgroep te vertegenwoordigen. Literatuuronderzoek geeft aan dat rond de zeven mensen het gewenste aantal is voor een focusgroep (Devuyt, Storms & Penne, 2014).

De focusgroep geeft aan dat de werkmap voldoet aan de behoeftes. Hierin zijn ook de behoeftes van de andere betrokken partijen geïntegreerd, echter is het prototype van de werkmap niet gereflecteerd met deze partijen. Om er zeker van te zijn dat de werkmap nu ook compleet aansluit aan hun behoeftes moet hier vervolgonderzoek naar gedaan worden.

De werkmap die ontworpen is, is ontworpen om in het huidige coachingstraject meer structuur en duidelijkheid te brengen. Ten opzichte van een traject waarbij de werkmap gebruikt zal worden, heeft het huidige coachingstraject ook voordelen. Wanneer er geen werkmap is, is het waarschijnlijk gemakkelijker om per coaching gesprek te kijken welke onderwerpen nuttig zijn om te bespreken. Hiermee is een coachingstraject erg persoonlijk, echter heeft het minder structuur en duidelijkheid.

Het onderzoeksproces is over het algemeen voorspoedig verlopen. Alle betrokken partijen stonden open voor contact en het leveren van een bijdrage. Het inplannen van een afspraak en voldoende respondenten vinden was echter wel lastig. Hier gaat veel tijd overheen. Voornamelijk de arbeidsdeskundigen en werkgevers hadden het erg druk en daardoor duurde het lang voordat een afspraak kon worden ingepland. Bij de cliënten was het goed om herinneringen te sturen, om nog meer respondenten te werven. Doordat er op tijd contact is gezocht met de betrokkenen is het gelukt om volgens schema alle contactmomenten in te plannen. Het proces in dit onderzoek, zorgde het voor een definitief eindproduct. Echter is de vormgeving van het ontwerp niet geheel volgens veldonderzoek en daarnaast is het niet zeker of het product in de praktijk goed werkt. Een oplossing hiervoor was geweest dat er tijdens het proces nog meer aandacht was gekomen op het veldonderzoek. Hiermee kon dan wel antwoord gegeven worden op hoe de vormgeving van het product er precies uit moest komen te zien en dan kon dit in een advies over het product worden uitgebracht. Dit is een overweging die aan het begin van het onderzoek gemaakt moet worden met de opdrachtgever. In dit onderzoek is er niet nagedacht over deze optie.

Literatuur

- Van Assema, P., Mesters, I., & Kok, G. (1992). Het focusgroep-interview: een stappenplan. The focus group interview: stepwise guidelines. *TSG (Dutch Journal of Health Sciences)*, 7, 431-7.
- Van den Berg, F. (2017). Werkervaring opdoen bij een regulier bedrijf: 'Dit werk geeft mijn dagen structuur en betekenis'. *AS-Maandblad voor de activiteitensector*, 38(12), 8-11.
- Brinkman, J. (2011). *Cijfers spreken: overtuigen met onderzoek en statistiek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- CBS. (2016). *Aantal arbeidsongeschiktheidsuitkeringen daalt licht*. Geraadpleegd op 11 september 2018 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/36/aantal-arbeidsongeschiktheidsuitkeringen-daalt-licht>
- Cuppen, A., Dekker, F., Brouwer, S., Holwerda, A., Groothoff, J.W., & Van der Klink, J.J.L. (2010). *Voorspellende factoren voor arbeidsparticipatie van Wajongers met Autisme Spectrum Stoornis*. (Onderzoeksrapport). Arbeidsdeskundig kenniscentrum: Utrecht.
- Devuyst, K., Storms, B., Penne, T. (2014), *Methodologische keuzes bij de ontwikkeling van referentiebudgetten: welke rol voor focusgroepen?*, *VLAS-Studies 19*, Antwerpen: Vlaams Armoedesteunpunt.
- Eelloo. (z.d.). *Interesses*. Geraadpleegd op 13 december 2018 van <https://eelloo.nl/producten/interesses/>
- Groden, J., Diller, A., Bausman, M., Velicer, W., Norman, G., & Cautela, J. (2001). The development of a stress survey schedule for persons with autism and other developmental disabilities. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 31(2), 207-217.
- Haasen, M. & Wichers- Bots, J. (2008). *Naar een anti- vriendelijke VO- school. Leerlingen met autisme en open opdrachten*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant
- Haegeman, C., & Jonckheere, L. (2016). *Autisme in het werving-en selectieproces: een kwalitatief onderzoek naar de hinderpalen vanuit het HRM in grote private organisaties in Vlaanderen* (Masterproef). Universiteit Gent.
- Hanzehogeschool Groningen (z.d.). *Hanzehogeschool Groningen* [Foto]. Geraadpleegd op 20 september 2018 van <https://www.hanze.nl/nld>
- Harrower, J.K., Denti, L.G., & Weber-Olsen, M. (2015). *Educating Students with Autism Spectrum Disorder: A Model for High-quality Coaching*. San Diego: Plural Publishing.
- Heeres, B. (2016). *Job Lizard* [Foto]. Geraadpleegd op 20 September 2018 van <https://www.joblizard.nl/>
- Henriksen, D., Richardson, C., Metha, R. (2016). Design thinking: A creative approach to educational problems of practice. *Thinking Skills and Creativity*, 26, 140-153. doi:10.1016/j.tsc.2017.10.001
- Holwerda, A., Brouwer, S., Groothoff, J. & Van der Klink, J. (2010). *Arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden: Op zoek naar voorspellers*. Demos, 26-1, 11-12.
- Horwitz, E. H., & Ketelaars, C. E. J. (2004). *Autisme Spectrum Stoornissen bij normaal begaafde volwassenen*. Assen: Uitgeverij Van Gorcum.

Job Lizard. (z.d.). *Job Lizard*. Geraadpleegd op 11 september 2018 van **Fout! De hyperlinkverwijzing is ongeldig.**

Lammerts, R., & Stavenuiter, M. (2010). *Wajongers op de werkvloer, Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Raad voor werk en inkomen.

Lunenborg, M. (2013). Evaluatie van Bodyguard. Een eHealth technologie op de werkvloer voor mensen met Autisme Spectrum Stoornissen voor bevordering van zelfmanagement bij stress (Master thesis). University of Twente.

Morgan, D.L. (1996). Focus groups. *Annual Review of Sociology*, 22, 129-152.

Nandram, S. (1997). *Een maatschappelijke kosten-batenanalyse van de Sociale Werkvoorziening*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 13(2), 174-183.

NVA (z.d.). *Autisme in het kort*. Geraadpleegd op 12 september 2018 van [https://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-\(spectrum-stoornis\)/.aspx](https://www.autisme.nl/over-autisme/wat-is-autisme-(spectrum-stoornis)/.aspx)

Plaisier, W. (2015). Hoe design thinking je helpt bij het oplossen van complexe problemen. Geraadpleegd op 20 april, van <https://www.frankwatching.com/archive/2015/06/26/hoe-designthinking-je-helpt-bij-het-oplossen-van-complexe-problemen/>

Programmaraad. (2017). *Aan de slag met jobcoaching*. Geraadpleegd op 18 september 2018 van file:///C:/Users/danie/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/WOMJEDB9/aan_de_slag_met_jobcoaching_0.pdf

Schaufeli, W.B. (2015). Van burnout naar bevlogenheid Werk en welbevinden in Nederland. *M & O*, 69, 15-31.

Schouten, E. (2007). *Werken met autisme, 12 methodische uitgangspunten*. Utrecht: Bureau arbeid.

Selm, M. V. (2007). Focusgroeponderzoek. *Kwalon: Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek in Nederland*, 12(1), 5-10. <http://hdl.handle.net/2066/56135>

Smit, A., & Oden, P. (2018). Werken met een beperking: nog een wereld te winnen: Ervaringen en behoeften van mensen met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. *Sociaal Bestek*, 80(1), 58-60.

Stompff, G. (2018). *Design thinking, radicaal veranderen in kleine stappen*. Amsterdam: Boom.

Stompff, G. (2018). *Design thinking, radicaal veranderen in kleine stappen* [foto]. Amsterdam: Boom.

UWV perspectief. (2016). *Wat is autisme?* Geraadpleegd op 12 september 2018 van <https://perspectief.uwv.nl/artikelen/wat-is-autisme>

Walsh, E., Holloway, J., Lydon, H. (2018). An Evaluation of a Social Skills Intervention for Adults with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disabilities preparing for Employment in Ireland: A pilot Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48(5), 1727-1741.

Zeevalking, M. (2000). *Autisme: Hoe te verstaan, hoe te begeleiden?*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Bijlagen

Bijlage 1, Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen

Formulier

Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie

Project/ vak/ studieonderdeel:	Afstuderen, scriptie schrijven
Docent/ coach:	Hilbrand Oldenhuis
Onderwerp:	Werkmap voor jobcoachtraject
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	10 september 2018 – 7 januari 2019
Beschrijving van het onderzoek (Kort maar volledig):	Tijdens het onderzoek ontwikkel ik een werkmap Job Lizard die gebruikt zal worden tijdens de coachingstrajecten met hun cliënten. De werkmap wordt gemaakt naar de behoefte van alle betrokken partijen.

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

Naam van de student(en):	Handtekening:
Daniëlle de Vries	

Datum: 12 september 2018

	Aankruisen indien van toepassing		Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met → is aangekruist.	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (Kruis het juiste vakje aan)
	A		B	C
1 Privacy/ anonimiteit				Nee
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ↙	Ja → X	Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? <i>In het verslag zullen geen namen van cliënten worden genoemd.</i> Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? <i>De gegevens in het eindverslag zullen niet worden vernietigd, de overige gegevens zullen worden vernietigd nadat het verslag met een voldoende is beoordeeld.</i> Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke toch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor? <i>Ja, namen van betrokkenen m.u.v. cliënten worden in het verslag alleen benoemd wanneer hier toestemming voor is gegeven.</i>	X
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ↙	Ja → X	Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam/verspreiding van virussen? <i>Het contact via de mail loopt middels een emailadres van Job Lizard. Zodra ik hier uit dienst ben kan ik niet meer bij deze gegevens en zullen deze uiteindelijk worden verwijderd door Job Lizard.</i>	X
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ↙	Ja → X	Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1) <i>Ik bezit ook informatie over psychische klanten die iemand heeft en of iemand een Wajong uitkering heeft. Dit is van belang voor het onderzoek, om o.a. te bepalen of iemand tot de doelgroep behoort.</i>	X
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ↙	Ja → X	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? <i>Ja</i> Wie krijgen dit materiaal te zien/ horen? <i>Alleen ik krijg het materiaal te horen.</i> Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? <i>Ja, hier wordt vooraf toestemming voor gevraagd.</i> (Verder als bij 1.1)	X
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee	Ja → X	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? <i>Er bestaat een mogelijkheid dat ik sommige opdrachtgevers al ken. Er bestaat hierbij geen kans op rolverwarring.</i> Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van	X

	↩		belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Nee Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast? <i>Er zal alleen informatie besproken worden die in belang zijn van het onderzoek. Het is niet nodig om in gesprek met opdrachtgevers privacygevoelige informatie te delen.</i>	
--	---	--	--	--

2 Informatie en toestemming				
2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ↩ X	Nee ➔	Waarom niet?	
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek/ de interventie?	Ja X ↩	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is/ welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja X ↩	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ↩ X	Nee ➔	Waarom niet?	
2.5 Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen/ van verdere medewerking afzien?	Ja X ↩	Nee ➔	Waarom niet?	
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	Ja X ↩	Nee ➔	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten/ resultaten?	Ja X ↩	Nee ➔	Waarom niet?	
2.8 Wordt aan proefpersonen	Nee	Ja	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte	

onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.?	X ↙	→	gebracht?	
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?	
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?	
2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?	Ja →		Voeg het protocol bij.	
		Nee → X	Waarom niet? <i>Er is geen protocol gemaakt. Alle informatie wordt mondelings of via de mail gegeven aan de proefpersonen.</i>	

3 Mogelijke schadelijke effecten				
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ↙ X	Ja →	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?	
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee X ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen/ minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee X ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	
3.4				

Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	Nee X ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?	
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee X ↙	Ja →	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?	
3.6 Kunnen uitkomsten/ testuitslagen schokkend/ naar zijn voor de betrokkene?	Nee X ↙	Ja →	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten/ uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?	

4. Afweging voor- en nadelen				
Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja X	Nee →	Welke voordelen zijn dat? <i>Het coachingstraject zal zich verder ontwikkelen. Hierdoor zal er minder vertraging zijn in het traject en ontstaat er meer duidelijkheid en structuur. Daarnaast hebben proefpersonen sneller/ meer toegang tot opdrachten en informatie.</i> In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen?	

Onderzoek naar de behoeftes van cliënten, jobcoaches, werkgevers en opdrachtgevers omtrent het coachingstraject van Job Lizard.

Dit interview wordt in opdracht van Job Lizard en de Hanzehogeschool uitgevoerd voor een afstudeeronderzoek.

Toestemmingsformulier

Voor de geïnterviewde:

Ik verklaar hierbij op een voor mij duidelijke manier te zijn ingelicht over de aard en doel van het onderzoek. Mijn vragen zijn naar tevredenheid beantwoord. Indien het interview anoniem is ben ik hiervan op de hoogte gebracht. Daarnaast wordt de informatie die ik geef alleen gebruikt voor dit onderzoek. In het onderzoek worden geen persoonlijke gegevens gebruikt. Indien gewenst kan ik na afloop een samenvatting ontvangen van het interview.

Doormiddel van het zetten van mijn handtekening geef ik toestemming voor het afnemen en opnemen van het interview.

Naam

Datum

Handtekening

Voor de interviewer:

Ik verklaar hierbij mondelings en/ of schriftelijke toelichting te hebben gegeven over het onderzoek. Ook ben ik bereid vragen te beantwoorden voor, tijdens en na het interview. Daarnaast zal ik ethische omgaan met de gegevens en informatie van de geïnterviewde.

Naam

Datum

Handtekening

Vragenlijst Job Lizard



Welkom!

Deze vragenlijst heb je ontvangen omdat je ondersteund wordt door een jobcoach van Job Lizard. Job Lizard wil het coachingstraject verbeteren en is hiervoor benieuwd naar datgene wat jij in het traject nodig hebt. Om die reden ben ik erg benieuwd naar jouw wensen en behoeftes omtrent het coachingstraject.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten. De resultaten die je invult worden alleen voor dit onderzoek gebruikt.

Alvast hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

1. Wat is je geslacht?
 - ☐ Man
 - ☐ Vrouw
2. Wat is je leeftijd?
3. Wat is je hoogst afgeronde opleiding?
 - ☐ Basisschool
 - ☐ Vmbo-basis
 - ☐ Vmbo kader
 - ☐ Vmbo TL
 - ☐ Havo
 - ☐ Vwo
 - ☐ Gymnasium
 - ☐ Praktijkschool
 - ☐ Mbo-niveau 1
 - ☐ Mbo-niveau 2
 - ☐ Mbo-niveau 3
 - ☐ Mbo-niveau 4
 - ☐ Hbo
 - ☐ Bachelor universiteit
 - ☐ Master
4. Hoe lang ontvang je begeleiding van een jobcoach van Job Lizard?
..... Jaren en Maanden
5. In hoeverre vind je de volgende aspecten belangrijk in het coachingstraject bij Job Lizard?
Kruis een cijfer aan tussen de 1 en de 5 die volgens jou het meest van toepassing is.
1 = Helemaal niet belangrijk
2 = Niet belangrijk
3 = Neutraal (Je vindt het niet onbelangrijk, maar ook niet belangrijk)
4 = Belangrijk
5 = Heel erg belangrijk

Aspecten		1	2	3	4	5
1.	Helderheid over de onderwerpen die besproken worden					
2.	Dezelfde jobcoach gedurende het hele coachingstraject					
3.	Een planning van wanneer onderwerpen besproken worden					
4.	Inzicht in hoe jouw coachingstraject zal verlopen					
5.	De mogelijkheid om zelf onderwerpen te kiezen die jij graag wilt bespreken met je jobcoach					
6.	Het kunnen opzoeken van de onderwerpen die je besproken hebt met je jobcoach					
7.	Thuis informatie kunnen opzoeken over het onderwerp dat je met je jobcoach in een gesprek hebt besproken					
8.	Het hebben van visueel materiaal (foto's/ afbeeldingen) dat belangrijke situatie in een sollicitatietraject duidelijk maakt					
9.	Thuis opdrachten kunnen maken					
10.	Voorbeelden/ uitleg over hoe te handelen bij belangrijke werkgerelateerde situaties					
11.	Het doen van een rollenspel (om een situatie te oefenen) met je jobcoach					
12.	Het schrijven van een profielschets					
13.	Het maken van een test om te weten wat je interesses zijn					
14.	Het maken van een test om te weten wat je talenten zijn					
15.	Het leren schrijven van een cv					
16.	Het hebben van een voorbeeld cv					
17.	Een voorbeeld van een motivatiebrief hebben					
18.	Bespreken hoe je een sollicitatiegesprek moet voeren					
19.	Informatie voor de werkgever over jouw problematiek					
20.	Het bespreekbaar maken van de punten waar je moeite mee hebt op de werkplek					
21.	Het bespreken van hoe te communiceren met leidinggevende					
22.	Het bespreken van hoe te communiceren met collega's					
23.	Het leren omgaan met veranderingen op het werk					
24.	Het leren omgaan met stress als gevolg van het werk					
25.	Het leren maken van haalbare afspraken					
26.	Bespreken van het onderwerp contracten					
27.	Bespreken van het onderwerp salaris					
28.	Bespreken van het onderwerp uitkering					
29.	Informatie over je uitkering					

6. Zou ik je mogen benaderen voor een interview naar aanleiding van deze vragenlijst?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

7. Heb je aan de hand van de vragenlijst nog opmerkingen?

.....

Bijlage 4, Brief vragenlijst

Aankondigingsmail

Beste *Naam*,

Deze mail ontvang je omdat je ondersteund wordt door een jobcoach van Job Lizard. Job Lizard wil graag de coachingstrajecten verbeteren en is hiervoor benieuwd naar datgene wat jij in het traject nodig hebt. Om die reden zal je aankomende week per mail een vragenlijst ontvangen met daarin vragen over wat jij belangrijk vindt in de gesprekken met je jobcoach. De vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten om in te vullen.

Met de informatie die jij ons geeft kunnen wij erg veel! Daarmee weten we wat jij belangrijk vindt in het coachingstraject en kunnen wij het traject nog meer vormgeven naar jouw wensen. Het doel is uiteindelijk om jou nog beter te kunnen begeleiden naar en tijdens werk.

De vragenlijst kan je online invullen. Hiervoor ontvang jij aankomende week een link naar een website. Op deze website kan jij de vragen lezen en je antwoorden invullen en versturen. Indien je het niet prettig vindt om de vragenlijst op de computer te maken, is er ook de mogelijkheid om deze met de post te ontvangen.

Graag ontvangen wij een reactie op deze mail, met daarin je voorkeur voor het ontvangen van de vragenlijst. Ontvangen we geen reactie dan gaan we er van uit dat je de vragenlijst per mail wilt ontvangen. Wanneer je vragen hebt, horen wij dat ook graag.

Wij zien je reactie graag tegemoet. Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Daniëlle de Vries

Stagiaire Job Lizard en student aan de Hanzehogeschool

Begeleidende mail

Beste *Naam*,

Zoals aangekondigd in een eerdere mail ontvang je hierbij de vragenlijst van Job Lizard. Deze vragenlijst ontvang je omdat je ondersteund wordt door een jobcoach van Job Lizard. Job Lizard wil graag de coachingstrajecten verbeteren en is hiervoor benieuwd naar datgene wat jij in het traject nodig hebt. Met de informatie die jij ons geeft kunnen wij het traject nog meer vormgeven naar jouw wensen, met als doel om jou uiteindelijk nog beter te kunnen begeleiden naar en tijdens werk.

De vragenlijst kan je invullen door op de onderstaande link te klikken. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten en de informatie die jij geeft wordt alleen gebruikt voor dit onderzoek.

Link: <https://nl.surveymonkey.com/r/SHW8HVX>

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Daniëlle de Vries

Stagiaire Job Lizard en student aan de Hanzehogeschool

Herinneringsmail

Beste *Naam*,

Vorige week heb je de vragenlijst ontvangen van Job Lizard. Als je de vragenlijst al hebt ingevuld, dan hartelijk dank daarvoor. Fijn dat je de tijd hebt genomen om de vragenlijst in te vullen.

Indien je de vragenlijst nog niet hebt ingevuld, dan zien wij ook jouw reactie graag zo snel mogelijk tegemoet. Je kan de vragenlijst invullen via de onderstaande link:

<https://nl.surveymonkey.com/r/SHW8HVX>

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten en is anoniem. Door het invullen van de vragenlijst kunnen wij het coachingstraject nog meer vormgeven naar jouw wensen, met als doel je nog beter te kunnen begeleiden naar en tijdens werk.

Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Daniëlle de Vries

Stagiaire Job Lizard en student aan de Hanzehogeschool

Bijlage 5, Format werkmap

Dit is een format voor de werkmap voor het coachingstraject van Job Lizard. De format is te zien als een inhoudsopgave van de werkmap. De format is ontwikkeld middels de resultaten uit een vragenlijst die is verspreid onder dertig cliënten van Job Lizard. Daarnaast is er rekening gehouden met dat de werkmap interactief moet zijn, en dat onderwerpen verwijderd moeten kunnen worden.

Doordat in de werkmap van de cliënten onderwerpen kunnen worden toegevoegd en verwijderd is ervoor gekozen om de hoofdstukken/ onderwerpen geen nummer te geven. Wanneer niet alle onderwerpen worden gekozen zal dit er anders toe leiden dat de nummering niet meer klopt en dit een onduidelijke structuur geeft.

Onderwerp	Toevoegen
Uitleg Job Lizard en je coachingstraject	
Planning coachingstraject	
Profielschets	
Interesses en talenten	
Solliciteren	
❖ Vacatures zoeken	
❖ Cv schrijven	
❖ Motivatiebrief schrijven	
Sollicitatiegesprek	
❖ Uitleg/ informatie	
❖ Oefening	
❖ Voorbeeld/ Casus	
Bespreekbaar maken van jouw problematiek	
❖ Informatie	
❖ Hoe te bespreken om de werkplek	
Communicatie	
❖ Met de leidinggevende	
❖ Met collega's	
Werkgerelateerde problemen	
❖ Omgaan met veranderingen op het werk	
❖ Omgaan met stress	
❖ Het maken van haalbare afspraken	
Inkomen	
❖ Contracten	
❖ Salaris	
Uitkering	

Bijlage 6, Interviewschema Jobcoach

Interviewschema voor Jobcoach van Job Lizard

	Tijd	Vragen
Opening	5 min	Voorstellen
		Tutoyeren
		Doel onderzoek uitleggen
		Doel interview uitleggen
Achtergrondinformatie	5 min	Waar werk je en hoe lang doe je dat al?
Huidige situatie	10 min	Hoe zien jouw coachingstrajecten eruit?
		Hoe ervaar je de coachingstrajecten met cliënten?
		Hebben cliënten bij jou aangegeven waar ze behoefte aan hebben in het coachingstraject?
Werkmap	15 min	Wat is jouw mening over een werkmap voor cliënten?
		Wat denk je dat nuttig is voor een werkmap?
Format	10 min	Wanneer je naar de huidige format kijkt, wat vind je daarvan?
Sluiting	5 min	Interview afronden
		Bedanken

Interviewschema voor onafhankelijke Jobcoach

	Tijd	Vragen
Opening	5 min	Voorstellen
		Doel onderzoek uitleggen
		Doel interview uitleggen
Achtergrondinformatie	5 min	Hoe lang werk je al bij Job Lizard?
Huidige situatie	10 min	Hoe zien jouw coachingstrajecten eruit?
		Hoe ervaar je de coachingstrajecten met cliënten?
		Hebben cliënten bij jou aangegeven waar ze behoefte aan hebben in het coachingstraject?
Werkmap	15 min	Heb je behoefte aan een werkmap?
Format	10 min	Wanneer je naar de huidige format kijkt, wat vind je daarvan?
Sluiting	5 min	Interview afronden
		Bedanken

Bijlage 7, Interviewschema Werkgever

	Tijd	Vragen
Opening	5 min	Voorstellen
		Tutoyeren
		Doel onderzoek uitleggen
		Doel interview uitleggen
Achtergrondinformatie	5 min	Hoe lang heb je al contact met Job Lizard?
Huidige situatie	10 min	Waar heeft jouw medewerker moeite mee op de werkvloer? (Wat een belangrijk onderwerp is voor het coachingstraject) En wat gaat wel goed?
		Wat merk je/ welke veranderingen zie je bij je medewerker door het coachingstraject?
		Wat verwacht je van het coachingstraject?
Werkmap	15 min	Waar heb jij als werkgever behoefte aan omtrent het coachingstraject van de cliënten?
		Waar heb jij behoefte aan omtrent de werkmap?
Format	10 min	Wanneer je naar de huidige format kijkt, wat vind je daarvan?
Sluiting	5 min	Interview afronden
		Bedanken

Bijlage 8, Interviewschema Arbeidsdeskundige

	Tijd	Vragen
Opening	5 min	Voorstellen
		Tutoyeren
		Doel onderzoek uitleggen
		Doel interview uitleggen
Achtergrondinformatie	5 min	Hoe lang heb je al contact met Job Lizard?
Huidige situatie	10 min	Waar houd je rekening mee bij het plaatsen van een cliënt bij een jobcoach?
		Wat vindt je belangrijk in een coachingstraject?
		Hebben cliënten weleens aangegeven of ze ergens behoefte aan hebben?
Werkmap	10 min	Waar heb jij behoefte aan omtrent de werkmap?
Format	10 min	Wanneer je naar de huidige format kijkt, wat vind je daarvan?
Sluiting	5 min	Interview afronden
		Bedanken

Bijlage 9, Interviewschema Cliënt

	Tijd	Vragen
Opening	5 min	Voorstellen
		Tutoyeren
		Doel onderzoek uitleggen
		Doel interview uitleggen
Achtergrondinformatie	5 min	Hoe lang krijg je al begeleiding vanuit Job Lizard?
Huidige situatie	10 min	Hoe ziet jouw coachingstrajecten eruit?
		Hoe ervaar je de coachingstrajecten? Wat vind je goed en wat minder goed?
		Mis je ook iets in de coachingsgesprekken?
Werkmap	20 min	Waar heb jij behoefte aan omtrent het coachingstraject?
		Waar heb jij behoefte aan omtrent de werkmap?
Format	10 min	Wanneer je naar de huidige format kijkt, wat vind je daarvan?
Sluiting	5 min	Interview afronden
		Bedanken

Bijlage 10, Interview jobcoach 1

Hoe lang ben je al aan het werk via Job Lizard?

Dat is sinds vorig jaar maart. Ik ben toen begonnen met het meelopen van het eerste traject en heb ik de eerste klanten overgenomen. Zo ben ik in de Wajong/ wia doelgroep gerold en momenteel heb ik twintig klanten opgebouwd.

Wat voor werk heb je hiervoor gedaan?

Hetzelfde werk, dit doe ik al zo'n twintig jaar, vanaf 1998. Daarvoor heb ik in de paardensport gezeten en ben ik mijzelf in 1994 gaan omscholen. Toen heb ik hbo-personeelszaken gedaan en ben ik in de beroepsvoorziening werkveld terecht gekomen. Ik ben begonnen bij een hele commerciële organisatie. Die was intern geplaatst bij een arbeidsbureau, dus daar hebben we de bijstandsdoelgroep bediend, twee jaar lang. Daarna zijn we verhuisd naar Groningen en heb ik een open sollicitatie gedaan bij Agens, reïntegratiebedrijf. Hier ben ik aangenomen en heb ik vervolgens acht jaar gewerkt en ook allerlei verschillende doelgroepen bediend, zoals woa en ww. Alleen op den duur vielen alle grote reïntegratiebedrijven om en dan had je een verschuiving, dat re-integratie naar de gemeente ging en toen ben ik mee geschoven naar de gemeentes. Ik ben toen gaan werken voor gemeente Winsum/ de Marne, via een detacheringsbureau, daar heb ik vijf jaar gezeten. Daar kwamen later de gemeente Bedum en Eemsum bij. Toen had je de gemeentelijke herindeling en na vijf jaar was daar het geldpotje op en toen kwam de vraag of ik voor de wsw bedrijf wilde gaan werken, de sociale werkplaats. Toen heb ik bij Ability gezeten, de eerste twee jaar op industrie en dienstverlening en het laatste jaar in de groenvoorziening, op een andere locatie. Hierna kreeg je door de nieuwe participatiewet dat de wsw bedrijven gingen inschuiven in de gemeentes en daarbij werd mijn functie overbodig en toen was ik er ook klaar mee. En daarnaast heb ik ook nog een ander eigen bedrijf in de sportmassage en dat groeide ook behoorlijk. Ik was natuurlijk drie dagen in loondienst en twee dagen voor mijzelf en dan moest je al die massages in twee dagen proppen. Dat is ook fysiek best wel zwaar en niet meer zo goed te doen. En toen kwam ik in contact met Bé en die was vanaf 2016 voor zichzelf begonnen. En hij had zoveel trajecten dat het hem wat overliep, dus toen zei ik van schuif die maar door naar mij. Zo ben ik begonnen en het is het langzamerhand toegenomen. Nu kom ik via het UWV en allerlei andere organisatie veel oud-collega's tegen, vooral uit de periode Agens maar ook wel vanuit Winsum. Mensen die nu arbeidsdeskundigen zijn en nu mensen naar jou moeten toedragen weten donders goed hoe ik te werk ga, dus ze kunnen heel goed matchen of dat een klant voor mij is, dus zodoende krijg ik best wel leuke klanten toe geleidt. Maar ik zit dus al zo'n twintig jaar in het werkveld, alleen de Wajong doelgroep specifiek had ik zo nog nooit gedaan. Dat maakt het voor mij ook weer interessant omdat je weer met nieuwe regelgeving te maken hebt en hoe gaat het allemaal.

En je klanten zitten allemaal in de provincie Groningen?

Ja en de kop van Drenthe valt ook onder UWV Groningen. Dus ik heb een aantal klanten in Assen, Hoogkerk, Appingedam en Winschoten is het meest ver weg. Dat is zo'n beetje het rondje.

En de gesprekken voer je voornamelijk bij mensen zelf thuis?

Ja, ik doe de gesprekken bij de mensen thuis. Niet iedereen woont dusdanig dat ze het fijn vinden als ik bij hun thuis kom, dus ik heb ook weleens bij de ringweg in Groningen bijvoorbeeld afgesproken. Je hebt ook weleens Wajongers die nog bij hun ouders wonen en die vinden het dan ongemakkelijk. Ik heb ook weleens mensen die hier soms komen.

Hoeveel uur per week ben je ongeveer aan het werk als jobcoach?

Dat is heel wisselend en het loopt nu ook weleens wat door elkaar heen. Vroeger hield ik privé en zakelijk ook meer gescheiden. Nu ben ik dan weleens aan het werk achter de computer en dan beantwoord ik ook weleens privé mailtjes tussendoor. Hoeveel het exact is weet ik niet precies, kan het wel voor je natellen. Houd het maar op ongeveer twintig uur in de week, ik denk dat je dan aardig in de richting zit.

Hoe zien jouw coachingstrajecten er ongeveer uit? Hoe geef je de vorm?

Wisselend. Ik heb nog niet heel veel mensen in de coaching, ben natuurlijk vorig jaar begonnen, dus ben je in het eerste jaar vaak met die werkfit trajecten bezig. Ik had twee klanten in een naar werk traject en één is als zelfstandige van start gegaan en daar zit achteraf dan niet meer veel coaching op. Dat kan eigenlijk niet in het zelfstandig ondernemerschap. En de andere dame is terecht gekomen in een bedrijf waar interne jobcoaching zat, die heb ik dan overgedragen. Dat is een regeling die wij hier in Groningen hebben gemaakt tussen allerlei jobcoach organisaties onderling, dat de vacaturehouder is de interne jobcoach. Want dat is het enige verdienmodel wat je erachter kan leggen. Het kost namelijk best wel veel energie en tijd om een werkgever goed te bedienen. Want als ik nu benaderd word door een werkgever met de vraag of ik een goede kandidaat voor hem heb. Dan moet ik naar de werkgever toe, dat kost mij tijd en geld, maar levert me niks op. Dan moet ik gaan inventariseren van wat heb je dan precies, wat voor iemand zoek je, heb ik daar iemand voor? Zo niet dan moet ik hem breder uitzetten, geeft dat nog geen resultaat dan moet ik hem uitzetten bij het UWV. Heb ik eindelijk een kandidaat dan moet ik daarmee naar de werkgever, dan moet dan ook allemaal nog maar passen. Dus dan ben je heel veel tijd en energie kwijt en het levert je niks op, dus op het moment dat iemand daar terecht komt, moet je wel de afspraak hebben van dat jij dan mag coachen, want anders is het allemaal loze investering geweest en ga je dat gewoon niet doen. Daarom heb ik dan wel een aantal mensen ergens aan het werk waar dan al een coach is. Ook heb ik nu één jongen, die heb ik bij een dakdekker geplaatst. Hij is daar eerst terecht gekomen in een werkervaringsplaats, eigenlijk is dat ook al een stukje coaching wat je al in je werkfit traject doet. Daar zijn we eerst heel voorzichtig begonnen. In een werkervaringsplaats is het eerst enkele dagen, even kijken hoe het gaat, rustig opgebouwd naar fulltime. Ook contact met de jongen en met het gezin en met de gezinsbegeleider. En met de werkgever, van loopt het allemaal, kan hij er komen. Wij hebben geïnvesteerd in een fiets voor de jongen. UWV erbij betrokken, van hij zit nu in de werkervaringsplaats en het begint er serieus uit te zien. Kan hij zijn VCA gaan halen? Dus UWV heeft geïnvesteerd in VCA, wat hij met de hakken over de sloot heeft gehaald. Hij had ook geen rijbewijs, dus de werkgever had, hij doet inmiddels zoveel voor mij ik kan hem alleen nog niet op loonwaarde zetten, maar ik ga investeren in zijn rijbewijs. Na aantal keer heeft hij nu zijn theorie gehaald. Hopelijk gaat praktijk nu iets sneller. Inmiddels doet hij het zo goed dat er is iemand weggegaan bij het bedrijf en hij is nu ook loonwaarde gezet. Vanuit de werkervaringsplek, wat bijna een jaar heeft geduurd, naar een proefplaatsing, dat is nog onbetaald. Daarin wordt een loonwaarde meting gedaan en daar komt dan een bepaald percentage uit. En die jongen werkt inmiddels fulltime, is bezig met zijn rijbewijs, heeft zijn vca, heeft inmiddels salaris. In zijn situatie schiet hij er op dit moment nog niks mee op, maar wel gevoelsmatig qua aanzien. Over drie jaar is mij dan misschien wel helemaal uit zijn Wajong gegroeid en houd die betalingsregeling op, en dan komt het allemaal wel bij elkaar. Die jongen praatte niet, keek naar de grond, zag er niet zo netjes uit, dus wat doe je in je coachingstraject. Uiterlijk, zorgen dat het thuis allemaal goed blijft draaien, je regelt alle combinatie met de werkgever en zit ook nog een soort detacheringsbureau tussen, je regelt alles met het UWV, regelt salariëring. Dus je ontzorgt echt op alle gebieden.

Ik ben met hem ook heel intensief bezig geweest met communicatie en verandering. Dus wekelijks ook bij hem thuis geweest. Hoe krijg je zo'n jongen aan de praat. En om te praten moet je

observeren. We hebben observatieoefeningen gedaan, bijvoorbeeld van kijk eens om je heen, hoe ziet iemand eruit, wat heeft iemand aan. Hij doet natuurlijk ook dingen dus waar ben je trots op, maar dan moet je naar het gevoel toe, waar de jongen door allerlei omstandigheden van had afgesloten. Trots was dan al een veel te groot woord. Dat hebben we veel kleiner gemaakt door beschrijf eens wat je leuk vindt, wat vindt je leuk om te doen, deze dag. En dan kwam je op om iets leuk te vinden moet je weer observeren. We moesten dus steeds stappen terug doen, want het was allemaal te groot. Eigenlijk gewoon heel klein beginnen, met observeren. En het was wel grappig want toen hij waarnam, als je naar mij kijkt, wat zie je dan. En toen zei hij van, een vriendelijke mevrouw. Dat vind ik zo mooi, dat hij niet alleen zegt van je het blond haar, blauwe ogen en een zwarte trui aan, maar ik zie een vriendelijke vrouw. Eigenlijk is dat dus een gevoelsuiting, maar hij liet dat dan niet zien. Dus die vertaling moet je dan maken, welke mimiek hoort daarbij en ook aankijken. En dat je makkelijke praatje hebt. Want als dakdekker kom je bij allerlei particulieren thuis en dan ga je toch hebben dat mensen gaan zeggen van die jongen praat niet zoveel. Dat had hij zelf niet eens in de gaten, dus ook de bewustwording daarvan. Als ik hem vroeg van wat doe je dan was het van, rieten dak. Dan uitte hij zich in twee woorden en een kind van twee praat met twee woorden, dus je moet leren zinnen te maken. Daar moet je hem op attenderen en hoe maak je dan die zinnen. Zo ben ik begonnen met het maken van een portfolio. Ga maar foto's maken, wij ontwikkelen ze wel voor je, dus hij heeft een telefoontje gekregen. Foto's van materiaal, van rietendaken, van platte daken, van wat ze allemaal doen, platen en pannen. En hoe dat allemaal gaat, wat je dan moet doen, in welke volgorde dat is. Dat neem ik dan steeds met hem door en vraag ik hem toelichting. Wij gaan daar dus steeds een stapje verder in. Maar goed ik doe dat uit de dikke duim.

Uit ervaring die je al eerder hebt opgedaan?

Ja eigenlijk wel. Ik heb niet een opleiding tot coach gedaan en ik heb niet een opleiding tot trainer gedaan. En dat is wel een stukje en dat mis je hier wel in. Dat is wel gewoon een beetje gezond verstand en maar een beetje zoeken op internet, dat zou dus voor mij wel iets zijn van in een map. Als iemand slecht communiceert, wat voor opdracht kan je daar dan onder zetten. En één op één is dat anders. Eigenlijk moet je hier vanuit één op één setting denken en wat kan je dan als coach in -- zo'n setting doen? Samen met je klant. Ik vind het zelf heel fijn om iets te oefenen, en hem ook met een oefening achter te laten waar je de volgende keer weer op terug kan komen.

En dan ook rollenspel oefeningen?

Ik vind dat wel vaak wat bedreigend, want het moet wel veilig blijven. We hebben bijvoorbeeld; Ik begin altijd met een intakegesprek als je iemand voor het eerst ziet, dan weet je een beetje iemand zijn levensloop aan de hand van zijn CV. We hebben het uiteindelijk over werk, alleen dat privé stuk is natuurlijk heel belangrijk. Alle hiaten in het web vertalen zich in problematiek in werk en privé is de regel. Aan de hand van zijn cv kom je heel veel te weten. Wat we tegenwoordig altijd willen is het stukje; profielschets, wat je meeneemt in je cv. Daar hebben we een oefening voor, een profielloefening. Van; is dat kenmerk bij jou van toepassing? Ja of nee? Of in hoge mate of geringe mate.

Dat ze gewoon aan kunnen kruisen wat bij hun past? Dat het niet een te hoge drempel is?

Ja precies, laat het ook eens doen door iemand uit je omgeving, of van je werkomgeving. Dan heb je drie naast elkaar liggen. En dan heb je een leuk gesprek van hoe zie jij jezelf, en hoe ziet een ander jou? Wat zijn overeenkomsten en afwijkingen, die afwijkingen maken het heel interessant. En het heeft ook met je referentie te maken, van wat had je in gedachten toen je die vraag beantwoordde? En welke situatie? Dus de context is van belang. Maar ook soms heb je een beeld van jezelf wat niet

helemaal stroomt met de werkelijkheid, iemand anders kan een heel ander beeld van jou hebben. En dat kan je aan de hand daarvan bespreekbaar maken.

Ja ook weer een stukje bewustwording bij.

Ja, en dat kan je ook weer op je CV verwerken, dus dat is weer een hele leuke vooroefening voor je profielschets op je CV. Wat ook wel handig is, is een soort invulformat van het werkprofiel. Dat is iets wat ik soms best wel mis, waar ik af en toe best wel zoekende ben waar ik ook best wel veel vraag naar krijg. Een soort competentiescan en beroepskeuzetest. Nou heeft het UWV zelf een mooie competentiescan alleen UWV is natuurlijk een apparaat, die aangeeft ja hallo wij kopen een traject bij jullie in, dus we verwachten dat jullie dat al hebben. Of te wel we hebben allebei hetzelfde doel, maar we gaan je wel dwarszitten want de regels werken nou eenmaal niet zo. Dat is dan af en toe wel dramatisch. Ik heb dan wel klanten die ze goed kennen die daar een training hebben gehad waarna de desbetreffende consulent daarna zegt van bij hem zie ik er wel de meerwaarde van in, dus dat gaan we doen. En een andere consulent zegt, nou nou, ik denk niet dat we dat zomaar kunnen gaan doen, dat ga ik even intern formuleren. Dan denk ik al van laat maar, dan weet ik het antwoord al wel. Als dat al de houding van iemand is. Dat is ook wel iets waar je bij het UWV tegen aan loopt. Het zijn allemaal hbo geschoolde mensen in functies, maar ze mogen niet op hun eigen niveau nadenken en interpreteren, want uiteindelijk moet je het uitvoeren zoals het in de regels beschreven staat.

Ja precies, terwijl elke situatie is weer anders.

Ja, je kan geen meetwerk leveren, en dat maakt het heel idioot. Daardoor wordt er door het UWV ook veel valse beloftes gedaan. Ga maar in traject, we kunnen van alles voor je doen, je mag scholen, je mag dit je mag dat. Nou iemand gaat in traject en gaat in eerste instantie er financieel dan op achteruit, omdat het systeem heel stom werkt. Hierdoor krijgt iemand allerlei zorgen die er voor die tijd niet waren. Wil dan scholing doen, maar krijgt dan te horen dat de scholing niet stroomt met het werk wat je nu doet. Nee, want dat werk doen we om aan te tonen dat je in staat bent om te scholen, dus hou even de logica in de gaten. Dan stoppen we dus maar met het werk, want anders druist het in tegen het traject wat we doen. En dan wil je scholen en dan is het bbl of bol en dan krijg je te horen van nee daar investeren we niet in.

Je wilt eigenlijk wel veel meer doen, maar daar word je dan in tegen gehouden?

Ja wij weten de regels inmiddels wel. Bij bol heb je een onderliggende subsidie vanuit duo, maar dat overziet de doelgroep vaak helemaal niet. Dan komt er weer een geldstroom vanuit een andere richting, hoe meer organisatie, hoe meer er ook mis kan gaan. En bbl is het idee, van nou ja dan investeert de werkgever in de opleiding. Maar Wajong is vaak niet in staat om fulltime te werken. Dus als je parttime werkt en dan ga je er ook nog eens financieel op achteruit door het systeem en dan word je ook nog geacht dat er geïnvesteerd wordt. Want dus omdat je geld verdient kan je gaan investeren in je opleiding, terwijl de praktijk is niet zo. En heel vaak gaan mensen niet in een betaalde baan, maar de eerste twee jaar is vaak een onbetaalde baan, met behoud van uitkering. Dat ontdek je dan gaandeweg ook weer.

Er zijn ook organisaties voor mensen die het niet zo breed hebben die wel weer willen investeren of bepaalde fondsen. Daar kom je dan via je klanten achter, maar dat was ook wel handig geweest om dat op voorhand te weten. Dat zijn dingen die zouden ook wel handig zijn voor in een map. Wat zijn dan organisaties of subsidiërende organisaties die bereid zijn om te investeren in jouw opleiding en een deel van de reiskosten willen ze zelfs vergoeden. Studiefonds Groningen ofzo.

En dat dan juist de cliënten dit in de werkmap kunnen terugvinden?

Ja, die subsidiëren dan de cliënten. Ook voor klanten handige informatie, want als het UWV niet investeert is er dan een andere mogelijkheid om te investeren.

Zo'n traject van werkfit hoe ziet dat eruit? Dan ben je nog niet zozeer bezig met het zoeken van werk?

Nee werkfit is echt het goed contact krijgen met je klant en een vertrouwensrelatie opbouwen. Ik zie het zo, maar dat ziet het UWV toch weer iets anders, maar ik wil ze graag het liefst zo snel mogelijk in de praktijk zetten. Want werkfit word je niet door een gesprek van twee uurtjes per week aan de keukentafel. Alleen voor het UWV is het mentale idee om een jaar lang oefeningen te doen aan de keukentafel. En daar loop je dan ook tegen aan in het werkfit traject want pas de laatste drie maanden mogen ze pas scholing in kopen. En dat is eigenlijk raar, want ik wil dat juist aan het begin. Want het is juist een hele mooie manier om iemand werkfit te krijgen, een stukje scholing, mentale belasting. Dus ik begin eigenlijk altijd zo snel mogelijk met vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats, heel laag drempelig, ook al is het maar twee dag delen in de week.

Ook dat er een beetje structuur in hun leven komt?

Ja structuur. Ik kan niet de hele week bij mensen over de vloer komen, dus ook dat ze een lijntje hebben naar een werkgever. En dat de werkgever mij dan weer informeert van hij is er niet vandaag, dat geeft ook veel informatie. En hoe doet iemand op de werkplek? Houd iemand het vol? Toont hij initiatieven? Ook om een beeld van een klant te krijgen, want hoe betrouwbaar is hij eigenlijk? En houdt hij het vol? Of waar loopt hij tegen aan? Zijn er bepaalde angsten of lichamelijke problemen waar we mee moeten dealen? Want dan loop je ertegenaan en dan kan je het ook tackelen.

Ik heb als voorbeeld een vrouw met borderline gehad en ze wilde eigenlijk wel scholen en zag zichzelf ook wel aan het werk gaan. Maar had daarbij nooit echt langdurig werkplaatsen. En bij borderline dan is het soms ineens helemaal links om en andere dagen helemaal rechts om. Dus dan liepen we op den duur echt tegen haar problematiek aan. Alleen dan zetten we daar goeie coaching op en je kan je gesprek daarop afstemmen. Voor de klant zelf herkenbaar maken, dit is wat er gebeurd als je zoiets doet en je kan iemand handvaten meegeven om mee om te gaan. Je kan de omgeving informeren, hoe daar mee om te gaan. En ze ging het van zichzelf herkennen en het gevoel koppelen aan dit is mijn gedrag en mijn gevoel wat daarbij hoort. En als ik mij zo voel dan moet ik me dus niet mij maar opsluiten in mijn kamer en iedereen van mij afschoppen, want dat brengt mij niks. Dus hoe lastig ik het ook vind ik moet nu naar mijn begeleider om dit aan te geven. En zo hebben we het ook kunnen doorbreken. En inmiddels zit ze in een betaalde baan. Wel nog met de nodige coaching van een ander bedrijf, want het was een vacature van een ander. Maar ik ben op de achtergrond nog steeds aanwezig. Want ik heb mijn eigen traject en daarbinnen is ze dan geplaatst. Dus dan is er een ander reïntegratiebedrijf dat nu de coaching overneemt. En dan corresponderen we nog weleens met elkaar.

Leuk dat iemand dan meteen in de praktijk in de situatie komt en dat je dan niet werkt aan de hand van voorbeelden.

Ja, want je moet ertegen aanlopen. Want je weet niet hoe borderline zich bij iemand uit en wat voor gedrag dit bij iemand oproept en hoe heftig dit dan is. Het is heel waardevol om dit in een praktijksessie te ervaren.

Als ik dit dan koppel naar de werkmap, als we in de werkmap gebruik maken van voorbeelden. Dat kan dan wellicht ook wel lastig zijn, omdat iedereen een andere situatie heeft en andere voorbeelden. Als er een algemeen voorbeeld is zouden anderen zich daar dan in kunnen in leven?

Nee ik denk dat de werkmap meer is voor de theoretische onderbouwing en dit is meer uit de praktijk. Dus ja je kan er een voorbeeld van een werkervaringsplaats overeenkomst in kunnen doen. Een leeg format, die heb ik hier wel liggen, want daarin wil ik ook hebben staan dat de werkgever aansprakelijk is. Ook al is iemand onbetaald aan het werk dan is toch een werkgever aansprakelijk en verantwoordelijk. De klant ondertekend dan dat hij geen loon ontvangt en als er een verandering is in de situatie. Dus dan kan je zo'n format erin doen zodat mensen weten dat je daaraan kan denken of een vrijwilligersovereenkomst.

Hebben cliënten weleens aangegeven of ze behoefte hebben aan een werkmap of bepaalde oefeningen?

Ja, inderdaad weer de beroepskeuze test en de competentiescan. Ik moet zeggen, ik heb vorige week net bij twee gezeten. Twee jongens die dat ding hebben ingevuld. Bij één jongen had ik het traject al afgerond en heb ik nog steeds contact mee, dus daar heb ik even bijgezet. En voor mij was het eigenlijk één bron van herkenning. In die zin is het leuk, maar er komt wel precies uit wat je al weet. En op het moment dat er iets uit komt wat helemaal niet klopt bij de persoon, dan wordt er niet gezegd van het komt uit de test dus je bent wel zo. Dan weten we ook te herkennen van waarom dit ertussen staat, dat past niet bij jou. Dus ook in de uitslag ga je eigenlijk helemaal niet uit van de uitslag, maar wat je al van die persoon weet. Dus wat is dan helemaal je meerwaarde?

Maar er komen dan een aantal competenties uit en die kan je dan weer invullen in een competentiescan van het UWV. De beroepenvinder heet dat. Maar dan kan iemand los van de competentiescan ook de beroepenvinder invullen. Want eigenlijk doen wij die competentiescan ook al door het invullen van je profiel.

Precies, met wat ze dan al aankruisen?

Ja daar komen de competenties ook al uit. Eigenlijk is het wel gelijk. Bij beide jongens had ik heel veel herkenning, van dit wisten we al, dit is niks nieuws. Maar het is soms wel fijn dat je daar bevestigd daarin wordt, want dit is iets dat de coach ook al zij, dus dan zijn we het daar mee eens. Want ze vullen het zelf in, dus dan hebben ze het zelf gedaan en heb ik het niet gezegd. Dus dan komen die twee bij elkaar, dus soms is dat ook wel fijn dat je die uitslag hebt. Dit is dus wel iets waar wel behoefte aan is vanuit de klant.

Het is maar zelden dat ze vragen om een brief, maar gebeurt wel. En dan geef ik ze een formaatje van zo moet het er ongeveer uit komen te zien. En dan laat ik mensen er eerst zelf mee stoeien en mail het mij dan maar en dan kijk ernaar. Ook beetje afhankelijk van hoeveel tijd er is. Wat daarin voor mij wel heel bepalend is, wat zoekt iemand eigenlijk. Ook in het maken van een cv. Solliciteer je op een secretariële functie, dan mag je zelf je cv en brief gaan maken. Dat is dan een hele waardevolle oefening voor in het traject. Zoekt iemand nou een functie van dakdekker, nou laat mij dan dat cv maar maken. Ik heb dat in vijf minuten voor elkaar en dat is iets wat die jongen nooit in zijn leven nog gaat doen. Zo lang hij maar een baan heeft en laat die jongen alsjeblieft geen brief gaan schrijven, want dat past helemaal niet in de functie. Dus die jongen zet je naast je in de auto en je rijdt naar de werkgever. Ik heb hier iemand voor je en dan kunnen ze een dag meelopen. Dat werkt dan veel beter. Je moet geen oefening gaan doen voor de oefening. Ik heb dat nooit gedaan, ook in het verleden niet. Daarom ben ik ook een beetje dwars van groep trainingen.

Ja, ook omdat er dan niet op individueel niveau gekeken wordt en elke situatie weer anders kan zijn?

Ja ook, want vanuit de gemeenten hadden we bakken vol met werkloze klanten. En dan heb je aanvraag van een organisatie en die zoekt een schoonmaker. Dan zoeken we alle werklozen

schoonmaker en die nodige we uit. En dan moet die vacature mee gevuld worden. Alleen geen schoonmaker is gelijk, de één heeft kinderen, de één kan niet in de avond werken, de ander kan niet overdag werken de derde niet in het weekend. Een vierde moet fulltime werken, anders komen er problemen, een vijfde kan niet reizen. Niks is gelijks, dus je kan geen groepstraining doen, het is zo belangrijk van wie ben je en wat kan je, en dan kom je weer bij dat **werkprofiel. Dus dat is leuk om daar een formaatje van te hebben, wat je kan gaan invullen. Dat zo een leuke voor jou zijn. Dus je naam, adres, woonplaats, hoeveel uur zou je willen werken, waar moeten we rekening mee houden? Fysieke of mentale beperkingen. Heb je aanpassingen nodig, kan je tegen ploegendienst. Dat soort vragen en daar hoort ook een beroepenrichting bij. Een branche en een richting. Welke taken wel en welke niet.**

Hebben cliënten ook behoefte aan een interesse test? Hebben ze zelf een beeld waar hun interesses liggen?

Nou daarom vind ik hobby's altijd belangrijk, daar kun je ook vanuit denken. En bepaalde branches die iemand interessant vindt. En mensen hebben ook weleens droombeelden en dat kan heel hoopgevend zijn, maar dat kan er ook toe leiden dat ze niks doen. Want je hebt een droombeeld terwijl je eigenlijk diep in je hart wel weet dat het nooit waarheid zal worden. Je wilt bijvoorbeeld graag intercedent worden, terwijl je eigenlijk niet in het profiel past. Je hebt de opleiding of kennis niet. Maar toch je hebt een droombeeld. En als je dan stappen in die richting gaat zetten dan gaat je droom omvallen. Dan ga je in de werkelijkheid ervaren dat het je richting helemaal niet is. Dat wil mensen dus er weleens van weerhouden om dat te gaan doen, maar daar houden ze dan wel aan vast, want ik ben en ik kan. Op het moment dat ik dan zeg dat is helemaal niet realistisch want, je hebt de opleiding niet of uitstraling of leeftijd, dan ben ik de grote boeman. En dan ben je het vertrouwen kwijt. Dus dat is nooit een insteek die je kan maken in je traject. Dus wat ik dan altijd doe is ik zeg leuk, interessant, dan gaan we onderzoeken, daar pakken we dan een periode voor. **Jij gaat alle bedrijven opschrijven waarvan je zegt daar wil ik werken en dat is bereikbaar, want dat is ook belangrijk. Nou dat geeft al een indruk van waar iemand staat om zichzelf te oriënteren op de arbeidsmarkt. En sommige komen dan met een lijst van tien bedrijven met adressen erbij, informatie over de organisatie, websites. En een ander komt bijvoorbeeld met alleen ziekenhuis. Dus een bedrijvenlijst geeft mij ook veel informatie en of iemand het überhaupt heeft ingevuld. En dan ga ik gewoon waar iemand bij zit een rondje bellen naar de bedrijven of we vragen een netwerkgesprek.** En dan zie je ook van er is geen vraag naar of je hebt niet de juiste opleiding en dan wordt het voor iemand ook heel concreet en kan iemand de droom ook afsluiten. Dus ik zoek het altijd uit, ik zeg nooit nee. Want anders blijft een droom er altijd tussen in hangen. Waar je ook mee bezig bent anders wiebelen ze toch nog terug naar hun stille houvast die er helemaal niet is. Dus dat moet je realistisch maken.

Hoe lang duurt een traject?

Het mag tot maximaal anderhalf jaar duren, een werkfit traject in ieder geval. En dan heb je 40 uur om daarin te besteden. En standaard is eigenlijk een jaar, waarin je dan die 40 uur besteedt. Maar het mag ook korter als je denkt dat het korter kan. Alleen dan moet je wel een bepaald resultaat hebben want je moet kunnen aantonen dat iemand dan ook werkfit is, en werkfit is het kunnen werken. Daarom begrijp ik ook niet dat pas in de laatste drie maanden pas scholing aangevraagd mag worden.

Dan heb je nog een naar werk traject, dat volgt er dan vaak op. Dat is een traject van negen maanden en dan moet iemand echt uitstromen in een bepaalde baan. Dat zijn ook echt no cure no pay trajecten. Maar dat betekent dat je iemand dan binnen vier maanden al geplaatst moet hebben.

Want dan begin je met twee maanden proefplaatsing en dan zit je al op zes maanden onbetaald. En dan de plaatsingsdefinitie is drie maanden in een betaalde baan, dus dan kan je hem pas na drie maanden afsluiten. Maar wordt iemand nou wat later geplaatst, zelfs nog binnen drie maanden na het traject dan kan het daar ook nog binnen, maar dan duurt het allemaal uiteindelijk toch nog langer. En dan sluit je het eerst af zonder plaatsing. Ik heb weleens iemand in maand acht ofzo geplaatst. Dan moet ik eerst het traject afsluiten zonder plaatsing terwijl iemand een contract heeft. En dan als die drie maanden gewerkt heeft kan je het nogmaals afsluiten alleen dan met plaatsing, en dan moet je het traject op de achtergrond nog volgen, want dan kan je na een jaar nog een plaatsing bonus krijgen, als iemand er dan nog zit.

Wordt iemand dan ook nog een jaar lang gecoachte?

Nou op het moment dat iemand in een betaalde baan zit kan je ervoor kiezen om nog te blijven coachen als je denkt dat het nodig is. Is er een coach aanwezig binnen de organisatie draag je het over, en volg je het op de achtergrond. Dat is voor je plaatsing bonus van belang, het verloop van het traject. En ga je zelf de coaching doen dan ga je er een coaching plan voor schrijven en heb je wel wekelijks contact. Of met de werknemer of de werkgever of je komt op de werkvloer of bij iemand thuis. Net afhankelijk van waar de coaching uit bestaat en hoe daar invulling aan wordt gegeven. De één zal een handeling moeten aanleren of een protocol voor schrijven. Ik moet zeggen dat heb ik bij wsw erg veel gedaan, want mijn doel was om klanten te detacheren naar het reguliere werkveld. Er waren wel een aantal Wajongers in dienst, maar er waren daar een erg zwakke doelgroep in dienst. Dus dan moest je daar weleens als iemand een machine ging bedienen, eerst dit knopje dan dat. Als er dit gebeurd dan dat. Met kleurtjes en schema's gewerkt, dan ga je echt puzzelen van hoe kan je iemand echt helpen. Dat vond ik ook wel heel leuk.

Wat zijn problemen die op het werk vaak voorkomen?

Iemand moet er zijn en op tijd zijn. Ik heb nu bijvoorbeeld een meisje die is net begonnen en heeft constant hoofdpijn. Nu vertelde ze ook op de dag dat ze begon dat ze zwanger was. Niet ideaal, ook beetje overgewicht en het is een fysieke functie dus dan moet ik wel als jobcoach haar situatie bewaken. Ik heb dan ook aangegeven deze week blijft ze thuis en gaat ze naar de huisarts. Ik wil het ook niet op mijn geweten hebben dat ze straks een miskraam krijgt of een vergiftiging. En ze werkte vijf dagen, dus dan moeten we maar teruggaan naar drie dagen met telkens een dag ertussen, want anders gaat ze het gewoon niet redden. En de situatie is ook zo dat ze heeft een contract voor drie maanden en daarna gaat de organisatie ook op de schop. En komt haar functie ook waarschijnlijk te vervallen. Dus het heeft er alle schijn van dat het na die drie maanden niet doorloopt. Dus zij in haar dergelijke positie zal het ook niet trekken om dan nog door te lopen. Dus dan richt is het liever zo in dat het nog een beetje interessant voor de werkgever is, maar ook voor haar veilig is. Ik denk dat we half december zeggen van het was leuk, maar we stoppen met elkaar. Maar het is een werkfit traject, en voor een werkfit is het al mooi dat ze een betaalde baan heeft. Maar ook hier lopen we er weer tegen aan dat ze moet reizen en ze maakt reiskosten. En ze gaat er doordat ze 25 uur net iets op vooruit, alleen doordat de reiskosten zo hoog liggen gaat ze er niet iets op achteruit. Ze krijgt dan wel een tegemoetkoming in de reiskosten, maar dat is maar een deel. Dit soort systemen is echt iets waar het UWV en de overheid mee aan de slag moet. Er is nu gelukkig ook aandacht voor, want je kan het niet verkopen aan een Wajongers, zeker niet op dat niveau. Van je gaat er eerst een stukje op achteruit als je hard gaat werken en pas dan ga je klimmen op de ladder.

Nee, want dan zijn hun ook niet gemotiveerd.

Nee zeker die doelgroep niet. Als ik thuis zit krijg ik meer. En daar kan ik niks tegen in brengen hij heeft nog gelijk ook. En dat kan niet, dat is voor niemand een stimulans. Doe je voor je opleiding,

omdat je dan weet om een stap verder te komen. Alleen als je op dat niveau acteert en je doet het niet voor een studie, dan ga je dat niet doen. Dan ga je thuis zitten en dan verdien je wat zwart bij, dat mag ik niet zeggen, maar dat gebeurt natuurlijk wel. En daar zijn er natuurlijk genoeg van, Wajongers die een tuin van de buurman schoffelen en er een paar centjes bij verdienen. En dan is het leuk boven op je Wajong. En als je gaat werken ga je er op achteruit, dat werkt het witte circuit niet in de hand natuurlijk.

Ook het papier werk wat er dan nog bij komt kijken is dan natuurlijk nog best wel ingewikkeld voor hun.

Dat heeft consequenties voor toeslagen, huurtoeslagen, zorgtoeslagen, noem maar op. Het hele systeem gaat op de kop.

Als iemand binnen die bepaalde periode niet werkfit is of geen baan heeft gevonden houdt de coaching dan gewoon op vanuit het UWV?

Vanuit het UWV niet, maar vanuit ons wel. Het UWV koopt een traject in bij ons voor een bepaalde periode. Dit doe je dus in onderling overleg, ik heb een soort klikgesprek met iemand en in dat gesprek bepaal je of je een traject met elkaar aan wilt. Meestal doe ik dan ook meteen de intake en geef ik een Job Lizard mapje af waar ze hun spullen in kunnen doen. En dan ga je een traject in voor een jaar. En als het jaar is afgelopen dan sluit je het traject af. Dus je doet wel je best om iemand binnen dat jaar aantoonbaar werkfit te krijgen. Maar ik heb ook weleens mensen waarvan ik dan met het UWV overleg ik heb tijdelijk even geen contact want het gaat momenteel zo ontzettend slecht met diegene. Ik ga er dan even geen druk opleggen en daarna pakken we het dan wel weer op, dit doen we in overleg. En ik heb ook weleens gehad, iemand die bleek dusdanig ernstige verslavingsproblematiek te hebben die heb ik dan weer teruggekoppeld naar de arbeidsdeskundige. Van ik kan hem ook niet meer bereiken. Dan wordt het traject teruggegeven en dan sluit ik hem af. Het traject is ingekocht en dan ben ik er een paar maanden er mee bezig geweest en daarna was hij ook van de aardbodem verdwenen. Achterhalen waar iemand zit en wat er aan de hand is en alle hulpverlenende instanties omheen benaderd. En uiteindelijk sluit je het dan af bij het UWV.

Nu heb ik aan de hand van de enquête alvast een format opgezet voor de werkmap en die wou ik ook graag laten zien en dan ben ik benieuwd naar je mening.

Oké.

Uitleg Job Lizard en je coachingstraject. Dat is dus wat Job Lizard is en wat we voor je kunnen betekenen?

Ja

Planning coachingstraject. Dat is natuurlijk heel individueel. Maak je dan een soort format wat je in de planning kunt zetten?

Daar dacht ik op dit moment wel aan, maar dat hangt ook nog af wat er verder uit de interviews komt.

Juist, dat is dan nog even de **behoeftepeiling.**

Kan ook een behoefte schema aan, waar heeft de kant behoefte aan. Scholing of persoonlijke begeleiding. Behoefte aan begeleiding naar een betaalde baan of activering. Kan je als een kruis schema kunnen zien.

Ja en ik dacht dan kan er nog samen met de jobcoach een planning gemaakt worden van hoe de komende periode eruit komt te zien.

Ja

Ik kan me ook voorstellen dat het moeilijk is om dat aan het begin in te schatten, omdat je niet weet wanneer iemand aan het werk komt.

Ja, maar dan kan je eerst wel iets maken en later bijstellen. Dat is constant sturing, want er gebeuren ook constant zoveel dingen ook in een jaar. Je bent daarnaast ook nog heel erg afhankelijk van het UWV. Ik heb bijvoorbeeld nu ook een jongen daar heb ik al een half jaar geleden een werkgever voor gevonden, maar die loop ik maar aan het lijntje te houden, want die jongen moet even een dagje vca doen en zijn trekker rijbewijs halen. En het in plannen van dat dagje vca heeft nu al een half jaar geduurd voordat werd ingekocht bij het UWV. En van dat trekker rijbewijs horen we ook maar steeds niks van. Dus ik heb hem nu eerst maar bij een ander bedrijf ondergebracht waar die eerst dan maar aan het werk kan, want die jongen verveelde zich stierlijk thuis en begon maar weer met blowen en dat is ook niet de bedoeling. Dan heb ik hem straks weer helemaal terug bij af. Dus zo werkt het ook, je moet het constant bijsturen. Maar een planning, zou meer een soort behoeftepeiling kunnen zijn, want wat gaan we in ons traject doen, waar kunnen we invulling aan gaan geven.

Een profielschets als onderdeel van het cv inderdaad. Daar zou die oefening bij kunnen zitten.

Interesses en talenten. Dat is leuk om daar ook een oefening onder te leggen, dus dan kom je ook bij competenties en beroepskeuze test. Mocht dat er zijn of mochten we dat kunnen aanschaffen dan is dat heel leuk om in house te hebben, want dat is gewoon een veel gestelde vraag.

Ja inderdaad. Ik ga ook nog in gesprek met het UWV dus zal dit ook zeker ter sprake komen en ik ben benieuwd wat hun dan ook zeggen.

Ja en ze hebben een mooie competentiescan, dus ik heb al weleens aangegeven dat het heel fijn zou zijn dat als je iemand toe geleidt krijgt er een competentietest bij krijgt. Nu is die test niet voor iedereen toegankelijk, want je moet wel een basis taalvaardigheid hebben en voldoende concentratie hebben. Maar goed dat vind ik wel een mooie voor oefeningen. Het kan gewoon in een thuissetting gemaakt worden, je krijgt een linkje toegestuurd en binnen drie dagen kan je de test maken. En dan zou een hele leuke start zijn of een goed overdrachtsmoment naar een jobcoach organisatie. Dat je een driegesprek hebt en de competentiescan bespreekt. Het zou heel waardevol zijn en voor veel informatie zorgen.

Solliciteren. Ik denk dat het werkprofiel er nog tussen moet. Dat je een persoonsprofiel hebt en daaraan gekoppeld ook een werkprofiel. En ja solliciteren, vacatures zoeken, hoe doe je dat. Ik heb zelf vanuit mijn oude werkgever nog een heel overzicht met websites van het hele sociale netwerk van uitzendbureaus van scholing, opleidingen, dat is ook mooi om mee te geven.

CV schrijven, ook als basis oefening of ook een format erin. Een motivatiebrief schrijven, tegenwoordig gaat ook heel veel via de mail, maar wat zijn dan ook kernbegrippen die daarin moeten.

Sollicitatiegesprekken. Heel vaak ga je ook met mee met de klant. Maar ook een soort oefening. Hoe doe je dat, wat kom je tegen. Wat zijn standaard vragen die voorkomen. Heb ik ook een format voor. Dat is ook wel interessant om erin te hebben.

Bespreekbaar maken van jouw problematiek. Ja dan moet je wel kijken, wat ik heb is vaak op hbo. Dat het wel vertaald wordt naar ook de lbo doelgroep. Dat heb ik ook wel met profielschets, want er

zitten woorden tussen, die hun niet begrijpen. Dat is buiten hun begripsniveau. Maar dat is wel heel leuk.

Even zien. Communicatie, communicatie met leidinggevende en collega's. Hoe moet ik dat zien? Hoe wil je dat in de werkmap gaan doen.

Daar zat ik ook te denken aan een voorbeeld of uitleg van communiceren. Ik dacht ook eerst aan een rollenspel. Maar ik merk dat daar nog niet heel erg behoefte aan is.

Nee precies dat is ook heel erg bedreigend, dat vinden ze eng.

Dus daar moet ik nog even naar kijken van hoe precies vorm te geven.

Ja, dit vind ik wel een hele leuke voor in de coaching. Ik ben er nu naar op zoek van de jongen, of er nog iets is op het gebied van communicatie, of heb je boeken. Over communicatie overdracht, dat is voor deze doelgroep wel weer heel waardevol. Er is ook een uitdrukking van het glas is het halfvol of halfleeg, daar hebben ze nog nooit van gehoord. Dat is ongeveer het niveau waar je het over hebt. Dat is dus heel leuk om daar dan een apart hoofdstukje van te hebben.

Ook over een aantal uitspraken dan?

Nou even die standaardvoorbeelden. Ook als je het hebt over een hond bijvoorbeeld. Dat je zegt van ik heb een hond gekocht en dan ziet de ene een hele kleine hond en de ander een hele grote. Die plaatsje. Door de communicatie kom je dan uiteindelijk op hetzelfde beeld uit. Hij is niet blond maar hij is zwart, hij is niet groot maar middelmatig, niet kort haar maar lang haar. Uiteindelijk heb je dan hetzelfde plaatje.

Ja over dat iedereen alles weer anders kan interpreteren.

Ja precies, dat zijn natuurlijk hele leuke voorbeelden. Dat je dat als oefening kan gebruiken. Daar ben ik ook naar op zoek een aantal communicatieoefeningen of theorieën. Hoe werkt het nou met beeldvorming, non verbale communicatie, verbale communicatie, houding, hoe begin je een praatje pot, openingsregels, waar is dat nou belangrijk voor, hoe begin je een sociaal praatje. Daar kun je oefeningen opzetten.

Bij mij deed ik dan heel veilig naar een werkgever toe en dan had ik een vraag en daar wist hij geen antwoord op en dan zei ik van ga jij nou die vraag van de week stellen en dan hoor ik het volgende week van je terug. En dan deed hij dat ook en had hij er een antwoord op. Op die manier help je dan ook de vakinhoudelijke communicatie op gang. Maar het sociale stukje is dan een volgend item, hoe wakker je dat aan.

Een hulpmiddel ook voor ons als jobcoach.

Werkgerelateerde problemen. Aan het begin werkte ik ook wel heel strikt met een afspraken overzicht. Aan het einde van iedere bijeenkomst, wat doe jij, wat doe ik. Dan kon je dat heel mooi op terug komen. Ik zorgde er altijd voor dat ik mijn dingen heb gedaan en ik zorgde er altijd voor dat ik zelf ook wat moest doen. Dat werk heel mooi psychologisch, want ik heb het af.

Dat voelen mensen, want zij hebben het dan misschien niet gedaan en ik wel. En ik werk ernaast en hun zitten thuis, hoe komt het dan dat ik het wel af heb en hun niet. Dus dit zijn coach inhoudelijke zaken die ook terugkomen in de coaching voorbeelden die wij moeten invullen op de computer.

Omgaan met verwarring op het werk inderdaad. En dan gaat het echt om voorbeelden van hoe je dat doet? Of handvaten.

Ja daar dacht ik op dit moment wel aan, maar ik wil eerst nog meer informatie van hoe iedereen ziet dat het vormgegeven moet worden.

En schrijf je die map dan voor informatie voor de coach of informatie voor de klant.

Als insteek vooral als informatie voor de klant.

Oké dan schrijf je informatie niet zozeer hoe ik iemand moet begeleiden, maar meer hoe de klant daar zelf mee om zou moeten gaan.

Ja dat ze hier een stukje informatie in terug kunnen zien en oefeningen in terug kunnen zien. Wel wellicht oefeningen die weer terug kunnen komen in het coachingsgesprek.

Ja, dan weten ze ook waarvoor ze hun coach ook kunnen benaderen, waarvoor ga je naar je coach.

Ja dat is wellicht ook een stukje voor aan het begin.

Ja de rol van de coach, waarvoor kan je hem of haar benaderen, met welke vragen kan je bij hem of haar terecht. Dat is wel een mooie introductie.

Afspraken. Is het wel mooi om een afsprakenlijstje erin te doen wat je telkens kan afvinken.

Contracten, salaris en uitkering technische zaken. Ja en wat denk ik in de map moet is een beetje een richtlijn over privacywetgeving en volgens mij hebben we ook een klachtenregeling wat er standaard in zou moeten zitten. Zoiets ongeveer

Zijn er nog meer andere werkgerelateerde problemen waarvan je denkt dat moet terugkomen in de werkmap?

Ja dat is heel persoonlijk. Waar ik zelf wel behoefte aan heb en wat erin kan. De regelgeving. Welke regels zijn van toepassing op de Wajong doelgroep en op de wia doelgroep. Want je kan een werkervaringsplek, proefplaatsing, dan moet er een loonwaarde meting, doelgroepen verklaring. Een regeling voor de wia voor de werkgever. Hoe gaat het met ziektemelding. Wanneer iemand aan het werk is, is het ook wel fijn als er iets in de map staat over ziekte. Want wat doe je met ziekte en ben je ziek, bel de jobcoach, bel de werkgever, hoe het dan maar is afgesproken. Ziektemelding en betermelding. Soms denken ze ook als ze ziek zijn ik doe even een appje naar de werkgever, maar dat kan niet. Daar zijn dan ook protocollen voor. Dat ze altijd terug kunnen vinden als ze ziek. En dat Job Lizard ook altijd geïnformeerd wordt, dat moeten wij ook weten voor het UWV. Je moet dan wel de netto dagen weten.

Bijlage 11, Interview onafhankelijke jobcoach

Voor het onderzoek is ook een jobcoach geïnterviewd die niet werkzaam is bij Job Lizard, voor een onpartijdige kijk op de werkmap. Zij is ongeveer 8 jaar werkzaam als jobcoach en 70% van haar klanten ontvangen een Wajong uitkering.

Haar coachingsgesprekken geeft ze vorm naar wat past bij de cliënt. Soms is het formeel, soms lopen ze buiten, het is altijd verschillend. Het eerste gesprek staat heel erg in het teken van kennismaken en het opbouwen van een vertrouwensband. De rest van het traject doet ze vooral op intuïtie en de wens van de cliënt.

Onderwerpen die vaak besproken worden in het gesprek is net zo divers als de mensen. Bij sommige wordt het privéleven ook besproken en bij mensen met een Wajong hebben vaak duidelijkheid nodig en daarbij gaat ze vaak gestructureerd te werk. Samen zitten zoeken naar vacatures of langs gaan bij bedrijven. Mensen die passief zijn in het gesprek geeft ze vaak wat opdrachten, bijvoorbeeld welke opleidingen zijn er, of welke bedrijven zijn er in de buurt. Daarnaast is het belangrijk dat iemand je motiveert en complimenten geeft. Soms stuurt ze na een tijdje een gespreksverslag, vooral voor mensen die ook geheugenproblemen hebben. Voor het cv schrijven vraagt ze cliënten vaak voor een eerste opzet en daarna maakt zij het cv mooi.

Problemen waar mensen tegenaanlopen is, niet durven, veel ziek zijn en afzeggen. Daarnaast hebben veel mensen ook problemen in hun privé situatie. Af en toe heeft ze hebben cliënten die aangeven ergens behoefte aan hebben. Bijvoorbeeld iemand heeft heel erg behoefte aan duidelijkheid en hij wil een paar dagen van tevoren weten wat hem te wachten staan. Daarnaast hebben cliënten behoefte aan een verslag achteraf.

Problemen waar mensen tegen aan lopen zijn o.a. het salaris en wat voor gevolgen het heeft op hun uitkering. Daarnaast voelen ze zich soms onder gewaardeerd en hebben ze moeite met de stempel Wajong. Dit zit vaak in hun eigen hoofd, hun omgeving heeft daar geen moeite mee. Verder zijn er nog wel eens praktische problemen, zoals vervoer of dat het netwerk er niet achter staat.

Ze denkt dat een werkmap erg fijn is, omdat cliënten dan een plek hebben waar ze informatie in kunnen opslaan en kunnen terugkijken. Voor oefeningen is ze ook voor, wellicht ook een oefening voor zelfvertrouwen of tips voor het vinden van vacatures. Tips voor een eerste dag, ook met persoonlijke hygiëne. Het lastige met een werkmap is echter dat er een enorm groot niveauverschil is. Ze geeft aan dat het beter is om geen standaard map te maken, maar kijken naar welke inhoud bij welke cliënt past.

Het format vindt ze goed en daarnaast geeft ze onderwerpen aan als, het doorgeven van werk aan het UWV, hoe zit het met een proefplaatsing, voordelen van aan het werk gaan, behoud van uitkering en ziekte. Het format vindt ze uitgebreid.

Qua oefeningen weet ze dat veel mensen weerstand hebben tegen rollenspellen en dit past ze zelf dan ook niet toe. Van plaats rollenspellen is het beter als ze een jobcoach iets 5 keer zien doen, zoals het opbellen of langs gaan bij bedrijven en dat bij de zesde keer de cliënt het zelf mag gaan doen. Daarnaast kan je nog als oefening doen dat cliënten op YouTube gaan kijken naar filmpjes van beroepen. Wat ze ook nog weleens doet is het maken van een mindmap, met als onderwerp de cliënt. Hun kunnen dan aangeven waar ze blij van worden. Tot slot maken ze ook regelmatig gebruik van beroepentesten. De test die hun gebruiken heet de interesse en competentie toets.

Bijlage 12, Interview werkgever 1

Sinds enkele maanden heeft deze werkgever contact met Job Lizard. Vanwege een arbeidsvraag is hij via kennissen terecht gekomen bij de jobcoach organisatie Job Lizard. Kort daarna was er een klant van Job Lizard die op zoek was naar werk, waardoor er iemand bij hun is geplaatst.

Momenteel heeft de werkgever drie medewerkers aan het werk met een doelgroep verklaring.

Problemen waar medewerkers tegen aan lopen op het werk is het zelfstandig werken, gemotiveerd zijn, het nakomen van afspraken en het opbouwen van een werkritme. Alles is wel weer belangrijk voor hun voor structuur in hun leven. Een jobcoach is erg belangrijk om de medewerkers hierbij te ondersteunen en te behoeden voor problemen.

Sinds dat de medewerkers zijn begonnen is er enige verbetering. Alleen dit is ook erg wisselend. Soms zijn er momenten dat iets wel goed gaat en op andere momenten gaat het weer minder. Daarnaast verschilt het per competentie of er vooruitgang in zit.

Een jobcoach heeft volgens de werkgever een belangrijke rol als vader of moederfiguur. De jobcoach moet verbonden raken met de medewerker, zodat er vertrouwen is. Alleen daarnaast moet de jobcoach wel alle belangen behartigen, zowel die van de werknemers als de werkgevers. Ook speelt de jobcoach een belangrijke rol in het voorkomen van conflicten. De communicatie met de jobcoach moet voor de werknemer laagdrempelig zijn.

Ook het coachingstraject moet laagdrempelig zijn en geen sprake zijn van discussies. Om een werkplek te laten slagen is uiteindelijk het sociale deel van een werknemer het belangrijkste. Voelt de werknemer zich op zijn plek en vindt hij het werk leuk om te doen. Er moet een bepaald gevoel zijn bij de werknemer en werkgever. Daarnaast zal de werknemer dit goed moeten communiceren met de werkgever.

In een coachingstraject is structuur en rust belangrijk. Dit is heeft alleen ook te maken met hoe frequent een jobcoach langs komt op de werkvloer.

Communiceren is geen groot probleem bij de medewerkers, maar het is wel goed om op voorhand het verwachtingspatroon van een cliënt te bespreken. Daarnaast is het goed als de medewerker zich op voorhand heeft verdiept in het bedrijf en de branche.

Voor in de werkmap zijn de volgende aspecten nuttig om toe te voegen: opdrachten voorafgaand aan de startperiode voor een verdiepingsslag, communiceren met de werkgever, omgaan met stress en wat voor gedrag vertoon je op de werkvloer. De werkmap kan als hulpmiddel dienen en zorgen voor een verdiepingsslag en het motiveren. Een gemotiveerde medewerker op de werkvloer is ook belangrijk. Bij sommige is dit het gevoel om ergens bij te horen, maar voor anderen alleen omdat het moet voor behoud van de uitkering.

Verder is ziekte ook een goed onderwerp om toe te voegen, met onder anderen wat te doen bij ziekte. Ook het bespreekbaar maken van problematiek zou eventueel kunnen, maar uiteindelijk moet de jobcoach hier een goede afweging in maken. Wanneer problematiek op de werkvloer besproken wordt is het belangrijk dat het niet ten koste gaat van de kans op werk voor de medewerker. Echter is het wel belangrijk dat iemand geen gevaar is voor de omgeving. Indien dat wel kan met de problematiek is het wel belangrijk om dit te weten.

Ook kan in de werkmap een evaluatieprogramma, voor tussentijdse beoordeling met werknemer en werkgever, dit zal echter niet voor iedereen werken. Daarnaast is communicatie ook een belangrijk onderwerp. Wat waarschijnlijk niet gaat werken is het doen van rollenspellen. De rol van de jobcoach blijft wel erg waardevol.

Bijlage 13, Interview werkgever 2

De derde werkgever werkt bij een uitzendbureau, welke meerdere cliënten van Job Lizard aan het werk hebben en hebben gehad. De werkgever heeft nauw contact met de cliënten en ziet ze regelmatig werken op de werkvloer, maar is hier niet dagelijks bij betrokken. De meeste cliënten hebben een vaste plek bij één van de opdrachtgevers.

Regelmatig contact met de opdrachtgever, medewerker en jobcoach vindt hij belangrijk. Voor het coachingstraject is het van belang dat de jobcoach regelmatig langs komt op de werkvloer en dat er goed contact is tussen de medewerker en de jobcoach. Voor het omgaan met problemen op de werkvloer moet er volgens hem vooral gekeken worden welke veranderingen dan gemaakt kunnen worden in het werk. Wellicht andere of minder taken. Daarnaast vindt hij het belangrijk dat de werkgever ook gecoacht wordt door de jobcoach.

Een belangrijk onderwerp in het traject is om telkens te bespreken hoe het op dat moment gaat en kort te evalueren en te bekijken wat beter kan. Hij is van mening dat een werkmap waarschijnlijk niet het gewenste resultaat gaat opleveren en verwacht dat de meeste medewerkers er geen gebruik van gaan maken. Vooral het lezen van veel teksten en het doen van oefeningen thuis is lastig. Het opschrijven van afspraken is wel goed.

Belangrijke onderwerpen voor in de map zijn de communicatie naar zowel de werkgevers als collega's. Daarnaast een lijstje met belangrijke dingen voor op het werk, dat ze bijvoorbeeld op tijd moeten komen. Wellicht een paar korte tips hierover. Daarnaast wordt het onderwerp ziekte ook als belangrijk beschouwd.

Het format dat is opgesteld naar aanleiding van de enquête vindt hij er goed uit zien. Het bespreekbaar maken van problematiek is wellicht niet nodig. Er zijn behalve het onderwerp ziekte geen verdere toevoegingen hierop.

Bijlage 14, Interview werkgever 3

Allereerst, hoelang heb je al contact met Job Lizard?

Nog niet zo heel lang, ik denk sinds Melvin bij ons kwam werken, een half jaar ofzo geleden? Of misschien nog niet eens, 4-5 maand misschien.

En Job Lizard heeft contact met jullie op genomen of hij hier kon werken?

Nee hij was via een werknemer van ons was Melvin bij ons gekomen. Vervolgens kwam Be in beeld. Ik weet niet precies hoe dat gegaan is. Volgens mij coachte Be hem altijd al. Dat weet ik niet heel zeker. Dus ja vrij kort eigenlijk, het is voor het eerst dat iemand met een Wajong achtergrond bij ons bedrijf komt. Allemaal relatief nieuw

En hoe is het befallen? En hoe is het gelopen?

Ik denk dat met de Jobcoach erbij het heel erg nuttig was. Niet alleen voor Melvin, maar ook voor ons. Om een beetje wegwijs te worden met wat we van iemand kunnen verwachten. En wat advies hoe je wat gedrag kan veranderen. Hoe je iemand kan inrichten en te begeleiden. Om daar wat tips bij te krijgen vond ik wel prettig, en ook wel nodig.

Precies, hadden jullie dan vaak dat jij en Be een gesprek hadden? Of met zijn drieën?

Ja of met z'n drieën of met z'n tweeën, of Be met de client. Eigenlijk alle vormen wel.

En wat waren problemen waar de werknemer tegen aan liep op de werkvloer.

Ja, moeite met concentreren. Het uitte zich uiteindelijk in foutjes. Of bepaalde stappen in de productie die verkeerd werden gedaan. Waar een collega dan iets heeft uitgelegd, het mis ging. En na nog een keer uitleg, ging het nog een keer mis. Beetje dat soort dingetjes.

En dan uiteindelijk begreep die het wel? Of bleef het eigenlijk constant mis gaan?

Het was heel onvoorspelbaar was wat wel en niet kon. Op een gegeven moment hebben we het aantal stappen waarin hij meewerkt beperkt. Dan gaan we eerst zorgen dat dat goed gaat. Eerst werd hij heel allround ingezet, later hebben we ervoor gekozen om op een onderdeel te werken, dat ging wel iets beter. Maar het blijft onvoorspelbaar wanneer het goed gaat of niet. Echt heel veel ruimte voor fouten is er ook niet. Je hebt heel veel stappen in het proces wat in een keer goed moet gaan. Dat wanneer je iets maakt het in een keer goed moet doen, want de volgende dag wordt het vrijlmd en uitgehard. Dan kun je het niet meer herstellen

Als er dan een fout in is gemaakt moet alles opnieuw

Ja, dat was wel een lastig.

Ja precies, hoe ging hij om met die fouten? Hoe reageerde hij daarop?

In een gesprek merkte je wel dat hij het vervelend vond, maar niet heel overtuigend.

Het was niet zeker of hij het vertelde omdat hij het meende of omdat die dat dan zij.

Ja het is moeilijk te pijken of hij dat nou echt belangrijk vond, of dat hij er een beetje onverschillig over was.

Ja precies, Hoe was de communicatie tussen jullie tweeën? Ging dat stroef, of makkelijk

Tussen mij en de werknemer? Op zich wel goed, hij gaf zelf alleen niet echt aan wat hij moeilijk vond. Hij gaf wel eens aan dat hij het begreep, maar het was moeilijk te pijken of hij het nou echt zo was. Je kon wel iets aanleveren, van ik wil graag dat je het zo en zo doet. In het gesprek was dat heel erg duidelijk. Maar volgens mij had hij ook veel vaak dat hij nog vragen had, maar die stelde hij dan niet. Dat was wel eens lastig, omdat ik zelf wat verder van de werkvloer af sta. Zag ik ook niet altijd hoe het op werk ging, en hij had ook nog geen vaste begeleider die met hem samenwerkte. Dat was denk ik achteraf gezien veel beter geweest, om aan het begin een begeleider te kiezen waarmee hij samenwerkt. En alleen met die persoon overlegt, van die persoon opdrachten krijgt en van die persoon te horen krijgt als er iets fout was. Nu was het af en toe van z'n collega's, af en toe van mij en af en toe van Be. En dat heeft ook niet geholpen.

Heeft hij er uiteindelijk zelf voor gekozen om te stoppen?

Ja min of meer samen, op een gegeven moment niet meer gemotiveerd. Hij kwam hier een paar keer en dan had hij smoesjes waarom hij niet kwam op dagen. Dat gaf hij daarna ook eerlijk toe. We hadden op een gegeven moment een gesprek met z'n drieën. En toen heeft hij ook gezegd, misschien is het beter om te stoppen. Wou wouden hem nog wel een kans geven, maar als hij zelf niet meer gemotiveerd is.

Nee als hij zelf ook al niet meer gemotiveerd is dan is het ook wel lastig

Er moest echt iets veranderen om het te laten slagen, maar het ging niet meer zo goed, en het zat er niet meer in.

Hoe was de communicatie tussen hem en de collega's?

Hij was heel rustig, wat ik ook al eerder zei, hij geeft niet echt aan bij mij waar die mee zat, dat deed hij bij de collega's ook niet. Kwam altijd over alsof hij alles wel prima vond, maar volgens mij was dat niet altijd zo.

Wat denk jij waar het aan kan liggen? Dat hij bang is om het te vertellen? Of niet weet hoe hij het moet vertellen?

Ik denk het laatste, dat hij niet zo goed weet waar hij mee zit. Het ene moment was hij, dat zei hij uit zichzelf ook wel eens van ik voel me verantwoordelijk voor dat product wat we maken. En later was het zoiets van het maakt me niet uit, als ik thuis zit met een uitkering vind ik het ook wel best.

Ohja, dat is niet echt de instelling die je zoekt.

Nee inderdaad, het was heel erg met ups en downs.

Het was ook niet heel erg duidelijk wanneer hij die ups/down had? Daar was niet echt een touw aan te knopen?

Nee

Waren er nog andere problemen op de werkvloer die hij lastig vond?

Nee, dat heeft hij niet echt zelf aangegeven. Wat ik wel eens gehoord heb, is dat hij het af en toe wel zwaar werk vond. Maar dat hoor ik dan viavia, dat hij dan last van zijn rug had ofzo. Dat is zo het enige wat ik kan verzinnen.

Wat ik dan zo begrijp is dat hij vooral last had van concentratieproblemen, en moeite met communiceren. En denk je dat een werkmap daar eventueel ook bij zou kunnen helpen, om dat nog meer te oefenen of te leren?

Een werkmap is bijvoorbeeld; 'hoe om te gaan met een bepaalde situatie'?

Ja, bijvoorbeeld

Dat daar voorbeelden inzitten ofzo?

Ja, ja

Misschien als hij dat samen met een begeleider zou kunnen doen. Uit zichzelf zal hij dat niet gaan doen denk ik. Maar met begeleider met hem samen werkt fulltime en die dus meer ondersteunend is bij iemand dan denk ik wel dat het zou moeten lukken. Als hij heel nauw samenwerkt met iemand en hij hem heeft aanspreekpunt, dat die persoon hem dan ook helpt, op basis van de werkmap om problemen op te lossen. Of iets van coaching moeten doen, dan misschien wel. Als je hem alleen de werkmap zou geven dan zal hij denk ik er niks mee doen.

Nee, precies. En ik zat er ook aan te denken om misschien informatie toe te voegen of tips hoe je problemen bespreekbaar maakt. Denk je dat zoiets zou kunnen helpen?

Ja dat zeker.

Ja alleen dan moet dat ook weer samen met iemand anders eigenlijk, of met een collega of jobcoach?

Ja dat zou, nouja het is natuurlijk wel verschillend per persoon wat voor werkmap je dan nodig hebt en hoe het uitpakt. Het is lastig om te kijken waar iemand in wil/kan groeien. Wat je van hem kan verwachten. Hoe hard moet je daaraan trekken om iets voor elkaar te krijgen. Dat is wel heel veel maatwerk volgens mij.

Ja daar zat ik ook al een beetje mee te worstelen, hoe ik die werkmap dan goed vorm kan geven zodat die het liefst bij zoveel mogelijk, of het liefst bij iedereen aansluit.

Ja er zullen vast wel wat dingen zijn die vaak terugkomen

Ja zoals concentratieproblemen dat hoor je wel vaak, alleen dat is dan lastig van hoe kun je dat goed laten terugkomen in een werkmap.

Ja maar goed, als iemand bijvoorbeeld, als Melvin in dit geval dan even niet wist, dan kan hij even in de werkmap bladeren om te kijken van zie ik iets waar ik wat mee kan.

Ik heb ook al een enquête gedaan onder de cliënten voor die tijd, om een grote input te krijgen van wat voor hun behoeften zijn in het coachingstraject en voor de werkmap. En aan de hand daarvan heb ik al een format opgesteld van een werkmap. Nu heb ik al wel gemerkt dat met de interviews dan zal het sowieso wel veranderen. Maar ik wou het wel al even laten zien. Dit is dan ook te zien als een soort inhoudsopgave van de werkmap. En dat cliënten dan zelf kunnen aankruisen wat ze terug willen laten komen in de map. En dit zijn dan een aantal onderwerpen. M wat is jouw eerste indruk hiervan?

Nou volgens mij wel goed, ik zie veel dingen terugkomen die voor de client wel belangrijk zijn. Het is wel veel denk ik om dat in een keer te zien. Voor zo'n persoon kan dat zien als heel veel werk verwacht ik. Dus misschien kun je dat nog wat compacter maken. Zoals sollicitatiegesprek die heb je nu in 6 punten, maar misschien dat het ook wel in 3 kan.

Ja inderdaad.

Maargoed uiteindelijk wil je natuurlijk wel dat het een volledige map is. Op zich wel goed. Misschien is het leuk dat je je voortgang bij kan houden ofzo? Dat je een werkmap hebt, dat als Melvin dan. Het puur gaat om ESZ, dat hij bij het deel van solliciteren allemaal al vinkjes heeft staan. Dan is hij nu hier zegmaar. Maar als het dus misgaat zoals het nu is gegaan, dan moet hij opnieuw beginnen met een nieuwe werkmap.

Ja precies, dan zou hij bijvoorbeeld weer een nieuw formulier daarvoor kunnen krijgen.

En is het ook een werkmap, als in alleen maar naslagwerk? Of dat je er ook in kan schrijven?

Ja, de bedoeling was ook dat je er ook in kunt schrijven, at er afspraken in vast kunnen gelegd worden, en misschien wat oefeningen die ook op papier gedaan kunnen worden. Zoals wat voor bedrijven bij hem zouden kunnen passen, of wat voor werk.

Ja precies, ik denk dat dat wel volledig is.

Ja en wou dan ook oefeningen toevoegen, wat denk jij van rollenspellen? Zou dat ook kunnen helpen voor je medewerkers? Door te oefenen van een sollicitatiegesprek, of een andere situatie.

Misschien wel, ik geloof denk ik vooral in kijken waar iemand al goed in is, en dat voornamelijk naar voren laten komen. Want als je in een rollenspel leert om een sollicitatie af te nemen. Dan kan het bij de sollicitatie een heel ander beeld geven zoals iemand is.

Ja inderdaad dat is ook niet de bedoeling.

Dus daar zou ik wel rekening mee houden. Maar goed je hebt ook interesses en talenten, en voor mijn gevoel met je vooral iemand daar mee helpen hoe hij daarachter komt. Wat kan ik met die talenten doen zodat hij dat als positief iets van zichzelf ziet, en daarmee een baan kan vinden. Opzich is een rollenspel dan wel goed. Om te leren aangeven als je ergens mee zit, oponthoud met collega's, aangeven wat je moeilijk vindt.

En ik zou dan eventueel ook tips willen toevoegen, zodat ze erin kunnen kijken voor bepaalde situaties, bij welke punten denk je dat dat nuttig kan zijn, de werkmap?

Sowieso bij de werkgerelateerde met problemen. Alles wat met communicatie te maken heeft, bespreekbaar maken van dingen. Dat is allemaal wel belangrijk.

Zijn er nog meer dingen waar jij als werkgever behoefte bij het coaching traject of in de werkmap?

Als de begeleider in het bedrijf ook regelmatig meekijkt met de werkmap, verder komt alles eigenlijk wel naar voren.

Is de werkmap ook iets wat je met werknemers samen zou bekijken?

Ja volgens mij wordt het anders niet gebruikt. Want als het alleen maar tussen jobcoach en client. Dan ben je als bedrijf niet op de hoogte waar hij moeite mee heeft, of waar hij aan werkt. Dus volgens mij moet dit echt met alle partijen samen.

Dat is misschien ook weer een mooie manier om te kijken wat er besproken is tussen de jobcoach en werknemer.

Ja, misschien dat je ergens nog iets kunt met dingen die positief zijn, je hebt nu heel erg van de problemen. Misschien bij de interesses en talenten op het werk, dat je dat nog wat uitbreidt.

Ja, ook hoe je dat, als je al wel werk hebt gevonden, hoe je dat kan laten terugkomen in het werk. En dan ook meet op de positieve dingen richten wat al wel goed gaat, en niet alleen maar focussen wat minder goed gaat.

Ik weet niet zo goed hoe je dat erin kan verwerken. Misschien dat je met plusjes en minnetjes kan werken als voortgang. Dat je een maand opschrijft hoe het ergens mee gaat, en daarbij aangeeft met een plusje als het beter is gegaan of met minnetje als het minder goed is gegaan.

Of opschrijven waar iemand trots op is en wat hij heeft bereikt. Dat kan misschien ook weer motiverend zijn kan ik zo bedenken.

Ja, je zult in bedrijven heel vaak opleidingstrajecten tegen komen dat iemand met een persoonlijk ontwikkel plan bezig is. Dus dat is dan een beetje dubbel als dat in het bedrijf intern al gebeurd en met zo'n werkmap nog een keer. Maar goed je kunt natuurlijk ook per persoon kijken wat je wel en niet gebruikt. Volgens mij moet het ook niet tof zijn als je alles afvinkt. En vooral als handleiding gebruiken

Ja inderdaad, zodat er een map ontstaat die wel bij iemand past.

Niet alleen als het moeilijk gaat, maar ook als het goed gaat. Dat je dat er nog in kan verwerken

Ja dat vind ik wel een goeie.

Niet dat als je de werkmap ziet, dat je denkt van hier staat alle ellende in. Maar dat er ook positieve dingen in zitten.

Nee inderdaad, anders wordt het ook zoon stap om hem er later weer bij te pakken.

De map moet wel met vrolijke kleuren, niet alleen met grijs enz.

Nee dat is inderdaad wel belangrijk voor de vormgeving. En de problemen waar de medewerker op het werk tegen aanliep. Zag je daar ook vooruitgang in tijdens het coaching traject?

Ja het was eigenlijk zo kort, wat wel verbeterd was geworden was dat hij minder te laat kwam.

Hoe was dat op zijn eerste werkdag? Weet je nog hoe dat was verlopen

Nee niet zo goed, ik weet wel dat hij aangegeven had bij zijn vorige werk heel veel moeite had met op tijd komen, en dat hij bij ons in het begin ook wel een paar keer zich had verslapen, in de eerste twee week. Maar daarna het best wel goed ging

Oké, maar hoe kwam het dat het daarna beter ging?

Ja weet ik niet zo goed, hij gaf zelf aan dat hij net verhuisd was en dat dat een beetje onrustige periode was, misschien dat dat ook wel klopt.

Ja als het bij zijn privéleven was rustiger was en het beter was, had het ook een positievere invloed op zijn werk.

Ja dat is echt een ding die beter is geworden in de korte tijd, en voor de rest heeft die wat dingen geleerd, een paar dingen kon die zelfstandig doen. En andere dingen moest hij juist ontdekken door mee te kijken, want als hij het alleen deed ging het vaak mis. Verder heb ik niet zo voorbeelden waarbij het beter is gegaan.

En wat vond hij van het werk? Vond hij het juist leuk om zelfstandig bezig te zijn, of juist om samen met iemand?

Hij vond het leuk om het samen met iemand te doen.

Zijn er verder nog dingen waarvan je denkt, dat is handig om te weten, of aanvullingen voor de werkmapp.

Ik denk dat het gevaar is dat je het snel heel uitgebreid maakt. En dat het een beetje een boek wordt die je niet gaat gebruiken.

Nee het moet ook niet afschrikken

Dat lijkt me wel een uitdaging, om te zorgen dat het ook gebruikt wordt.

Ja, er zijn al best wel wat dingen die een uitdaging gaan worden, inderdaad ook om het niet te groot te maken, en om alles duidelijk te beschrijven zodat iedereen het kan begrijpen. Omdat het qua niveau ook wel wisselt binnen de Wajong doelgroep. Maarja je wil wel dat iedereen zich serieus genomen voelt. Dus dat is ook weer een obstakel, dus daarbij zal ik kijken hoe ik dat weer passend kan maken.

Je kunt er bijvoorbeeld 2 of 3 niveaus, vooral ook zo maken dat je het in de basis heel eenvoudig houdt. En per client je het met je jobcoach het samen kan uitbreiden als het nodig is. Dat het voor sommige cliënten het heel compact blijft. Misschien dat als iemand ergens al 5 jaar werkt, maar aan 1 klein verbeterpuntje werkt, dat er verder niet meer in zit dat het heel compact blijft. Dat is voor zo'n persoon ook beter denk ik dan dat je een map hebt waar nog 10 andere dingen in staan. Anders is het misschien een beetje demotiverend. Zodat je het een beetje kan uitbreiden

Super, daar kan ik zeker wel wat mee.

Bijlage 15, Interview arbeidsdeskundige 1

Voor mijn afstudeeronderzoek heb ik een interview gehad met een aantal arbeidsdeskundigen. In deze samenvatting zijn de bevindingen te lezen van een interview met één van de arbeidsdeskundigen. De informatie uit het interview is anoniem verwerkt.

De arbeidsdeskundige heeft sinds korte tijd contact met Job Lizard, omdat meerdere klanten van haar jobcoaching krijgen van een jobcoach van Job Lizard.

Wanneer zij een klant moet plaatsen bij een jobcoach gaat ze vaak af op haar gevoel. Het belang van de klanten staat voorop en hier houdt ze ook rekening mee. In haar achterhoofd onthoudt ze waar de klant baadt bij heeft. Het kiezen van een jobcoach is wat dat betreft persoonsgebonden. Wanneer een klant geplaatst wordt schrijft ze een werkplan, met wat belangrijk is voor in het traject. Het werkfit traject is vaak gericht op het vergroten van de persoonlijke effectiviteit, sollicitatievaardigheden en assertiviteit. Daarnaast leren wat de positie op de arbeidsmarkt is en het aanleren van werknemersvaardigheden. Wajongers hebben vaak moeite met één of de bovenstaande punten. Daarnaast hebben ze bijna altijd een verkeerd beeld van zichzelf en hun positie op de arbeidsmarkt en vinden ze het lastig om aan te geven wat ze willen. Per klant verschilt het wel, waaraan gewerkt moet worden, maar dit is terug te lezen in het werkplan. Wel vindt ze het belangrijk dat de jobcoach dit mee neemt in het traject.

Wajongers hebben vaak structurele beperkingen, waardoor het voor hun ook lastig is om te veranderen. Het is vaak beter om de omgeving waar ze in zitten te veranderen. Problemen op de werkvloer zijn vaak; veel prikkels, tijdsdruk, meerdere taken tegelijk, lastig om zelfstandig te werken, zitten vast aan bekende werkwijzen en moeite met communicatie. Dat laatste is vaak de voornaamste reden voor jobcoaching en wat ook het snelst leidt tot conflicten op het werk. Ze geeft aan dat conflicthantering als onderdeel van de werkmap vermoedelijk niet zinvol is. Het is beter om de leidinggevende hierbij te coachen. Tot slot spelen er vaak ook nog privéproblemen.

Wat vaak wel goed gaat op het werk is het nakomen van afspraken en het opvolgen van werkinstructies, zo lang deze maar één voor één worden gegeven.

Of een werkmap nuttig is voor de doelgroep is afhankelijk van hoe het geschreven wordt. Het cognitieve niveau van de doelgroep is erg verschillend, ligt tussen een IQ van 60 en 130. Echter heeft de gemiddelde Wajongers vaak moeite met leren, lezen en hebben ze een kleine woordenschat. Daarnaast houden ze vaak niet van lezen. Een werkmap kan wel nuttig zijn in bepaalde werksituaties. Hierbij moet er middels voorbeelden uitleg worden gegeven en daarnaast kan de werkmap de coachingsgesprekken nooit vervangen. Is puur een toevoeging op de gesprekken.

De werkmap kan wel erg nuttig zijn voor het maken van afspraken, mondelingen afspraken worden vaak niet nagekomen. Wellicht aan de hand van smart doelen stellen en kijken naar de toekomst, wat maakt iemand gelukkig?

Indruk van het format is dat er nog meer punten vooraf kunnen voor het kopje solliciteren. Daarnaast kunnen er punten in terug komen zoals, passie, drijfveren, wat wil je niet doen, assertiviteit, faalangst, computertraining, reizen met het ov, wat levert het werk op behalve geld, hoe zie je de toekomst en de positie op de arbeidsmarkt.

Bijlage 16, Interview arbeidsdeskundige 2

Een tweede interview met de arbeidsdeskundige van het UWV gaf in het gesprek aan dat in zijn carrière als arbeidsdeskundige het belangrijk is welke jobcoach past bij welke klant. Wanneer hij klanten moet koppelen aan een jobcoach denkt hij tijdens de gesprekken met de klant al na over welk type jobcoach bij deze persoon zou kunnen passen. Een klik tussen de klant en de jobcoach is erg belangrijk. Daarnaast baseert hij zijn mening ook op wat voor ervaringen hij al eerder heeft gehad met de jobcoach. Het is voornamelijk belangrijk dat een jobcoach goed bereikbaar is, vaak langs gaat bij zijn cliënten, verstand heeft van de problematiek, op voorhand oog heeft voor wat er mis kan gaan en het belang van de cliënt voorop heeft staan.

In een coachingstraject vindt de arbeidsdeskundige het gedrag en de houding van de jobcoach ook het belangrijkste. De jobcoach dient concrete afspraken te maken met de klant en deze ook na te komen. Daarnaast is het goed om regelmatig af te stemmen met de werkgever en in gesprek te gaan met de klant over knelpunten en dingen die goed gaan op werk. Tot slot is ethisch handelen erg belangrijk.

Onderwerpen die belangrijk zijn voor het coachingsgesprek zijn wisselend per klant. Onderwerpen als knelpunten op het werk en handvaten voor werknemersvaardigheden en communicatie zijn vaak wel nodig.

Een werkmap dient erg concreet vormgegeven te worden, om het nuttig te maken voor de klanten. Sowieso moet er geen werkmap komen die een combinatie is van het werkfit traject en het naar werk traject, dit dient gescheiden te zijn.

De werkmap kan vooral erg nuttig zijn voor het vastleggen van afspraken en behoeftes. Het komt regelmatig voor dat hier later onenigheid over is. Dit kan 1 a4 zijn, waarbij ook antwoordmogelijkheden aangekruist kunnen worden. De werkmap kan een richtlijn zijn en aanvullend hulpmiddel voor het coachingstraject.

Het onderwerp UWV en loondispensatie is een lastig thema voor de klanten. Het is goed om dit op papier te zetten en helder mogelijk uit te leggen. Dit ook om voor de klanten duidelijk te maken dat het geen beoordeling of veroordeling is. En wellicht ook als informatie voor de werkgever. De werkmap zal vermoedelijk niet door iedereen gebruikt worden, erg afhankelijk van waar iemand werkt en niveau.

In het gesprek wordt geadviseerd om de volgorde van de werkmap te veranderen. Het is beter om de onderwerpen 'bespreekbaar maken van jouw problematiek' en 'werkgerelateerde problemen' te bespreken dan solliciteren. Deze onderwerpen hebben namelijk ook te maken met werknemersvaardigheden en inzicht in de eigen problematiek. Onderwerpen die nog toegevoegd kunnen worden zijn 'ziekte', en wat is de grens van een ziekmelding. Daarnaast specifiek aandacht voor inzicht in eigen problematiek, wat houdt dit in voor het dagelijks leven en de acceptatie hiervan. Ook volproeten voor communicatie, hier handvaten voor aanbieden.

Bijlage 17, Interview arbeidsdeskundige 3

Interviewer

Persoon 1

Persoon 2

Wij zijn allebei oud-collega's van Bé, als jobcoach ook, dus wij hebben ook het voorproces als jobcoach gevolgd. En nu zitten we aan de andere kant van de tafel, zo moet je het een beetje zien, daar zijn er niet heel veel van. Je hebt veel collega's die UWV als eerste werkgever hebben, en die vieren hun 40jarig jubileum hier. Dat is wel mooi van een grote organisatie natuurlijk dat je je kunt, verbreden, ontwikkelen, opleidingen volgen. Dus mensen die in de basis zijn begonnen, zoals alleen klantengesprekken, die op een gegeven moment opleiding arbeidsdeskundige intern hebben gevolgd.

En jullie zijn allebei ook arbeidsdeskundige?

Ja, wij hebben extern dus de opleiding gevolgd, dan is het lastig want jij moet minimaal 2 jaar werkervaring hebben als arbeidsdeskundige om gecertificeerd te zijn. Dat is eigenlijk een voorwaarde van het UWV om gecertificeerde arbeidsdeskundigen in dienst te nemen. Maarja bij gebrek aan arbeidsdeskundigen, wij hebben in het verleden wel ons diploma gehaald en kregen de kans om hier aan de slag te gaan. Ik zit hier nu 3 jaar, en heb inmiddels een vast contract, en ik ben inmiddels dus gecertificeerd en jij bent er mee bezig?

Ja, ik zit hier een jaar inmiddels als arbeidsdeskundige en ben bezig met mijn certificering.

Ohja, en dat is dan weer een nieuwe certificering binnen het UWV?

Nee, je kunt wel een arbeidsdeskundige opleiding hebben gedaan, maar als je de laatste jaren, niet als zodanig hebt gewerkt, kun je je niet certificeren. Dat is een beroepsregister, net zoals verpleegkundigen een WIG-registratie hebben, en accountants moeten ook aan een certificering voldoen. Arbeidsdeskundigen moeten dat dus ook, de eis is dus wat X zei, is dat je 2 jaar lang gewerkt hebt als arbeidsdeskundige, of in ieder geval in het arbeidsdeskundige werk. En je moet aan allerlei eisen voldoen.

Ja er zitten nog wel meer voorwaarden aan vast. Een online toetsing van kennis.

Ja dus ik heb onlangs mijn certificeringsaanvraag ingediend, dus voor mij is het nu afwachten.

En hoelang hebben jullie contact met Job Lizard?

Sinds hij gestart is, ik ben bij zijn openingsfeestje nog geweest, dus een dikke 1,5 jaar.

Ik werk hier dus een jaar, dus op die manier ken ik hem. En bij mijn vorige werkgever kwam ik hem wel eens tegen. Toen deed ik geen zaken met hem. Nu in dit werk hebben we een relatie als opdrachtgever.

En wat vinden jullie belangrijk in een coachingstraject van Job Lizard?

Dat is een hele brede vraag, ik denk sowieso dat het een voorwaarde is dat er een klik is tussen jobcoach en klant, dat een jobcoach kennis heeft van belemmeringen, dus dat je weet dat iemand daar deskundig begeleid wordt. Dat is de manier waarop ik kies van he, waar past een klant, een jobcoach moet in staat zijn om een klant te begeleiden naar werk. Maar ook kunnen confronteren, een spiegel voorhouden. En ja vooral deskundig zijn. We zetten een traject in met een bepaald doel. En dat kan werkfit maken dat iemand in staat is om naar dat traject te werken, betaald werk. Of een

naarwerktraject. Dan moet iemand binnen een bepaalde tijd een betaalde baan hebben. In die 2 verschillende trajecten verwacht je ook weer verschillende dingen van iemand.

Eigenlijk als je vanaf begin een inschatting maakt, van wij zijn er overuit van deze klant heeft gewoon ondersteuning nodig. En dan gaan wij onze gedachten bij lang van wat is de problematiek van deze klant. Dan heb je al heel snel vanuit je ervaring al zoiets van die zal met die jobcoach misschien wel klikken. En dan kunnen wij of klanten uitnodigen voor de reïntegratiemarkt. Of als een klant daar niet belang bij heeft, of hij woont zelf in oost-Groningen, dan ervaren ze ons als wereldreis. Dus vandaar dat ik dan overleg van wil je zelf gaan zoeken op het internet of zeg je van ik vind het prima als je iemand voorstelt. En dan kunnen 1 of 2 gesprekken zijn. Dan vindt het oriënterend gesprek plaats, puur om te kijken van heb ik een klik met deze klant.

En krijgen ze dan een gesprek met beide jobcoaches, als in 2 oriënterende gesprekken?

Als daar de behoefte aan is wel ja, maar heel vaak merk je wel dat het toch niet heel veel uitmaakt. Dat ze er wel op vertrouwen van; 'de arbeidsdeskundige kent de jobcoach' dan is het puur van, hoe staat het met de klik? Wat ik zelf in dat vervolg dan prettig vindt is, dan heb ik het werkplan nog niet geschreven, maar ik dan toch even feedback krijg van de jobcoach. Kijk ik heb een bepaalde visie, maar dat heb ik ook gebaseerd op een of een paar gesprekken, maar de jobcoach is vaak bij de klant thuis geweest en pikt dan toch andere informatie op. Ik weet zelf ook uit ervaring, dat kan zo bepalend zijn. Onze beeldvorming is natuurlijk niet volledig, maar wordt op die manier wel vollediger. Kijk ik heb dan een bepaald idee van hier en daar moet aandacht aan besteed worden, maar dan komt de jobcoach met aanvullende informatie. En dat vind ik altijd wel heel fijn. Om daar dan even te sparren. En ook even overleg qua uren. Kijk uiteindelijk beslis ik wel, maar ik vind het wel fijn om de visie daarin mee te nemen.

Oké, en dat gesprek is dan meteen al na een oriënterend gesprek?

Ja, ik leg de bal altijd even bij de jobcoach neer, van volgende week heb ik dat gesprek, laat even weten door middel van een appje of een mailtje. Maar in principe spreken we altijd af van kom er even zelf op terug als je de klant gesproken hebt. Dan kunnen we er even over sparren, mag ook per mail, dan weet ik gelijk van hier en hier moet ik de nadruk op leggen. Dan heb je 3 onderdelen binnen werkfit, de werkinstrumenten. Werknemersvaardigheden, arbeidsmarkt en positiebepalen. Dat kun je je helemaal uitleven, en invullen, en dan is het vervolgens de bedoeling dat wij een werkplan omschrijven. En op dat moment laten wij het ook los, dan gebeurt de monitoring door adviseur intensieve dienstverlening, en op het moment dat het stagneert om welke reden dan ook. Dan zij wij weer aanspreekbaar als consult van, waarom loopt het niet zo goed? Dan probeer eerst de adviseur intensieve dienstverlening hem op te vangen, maar als de klant dan niet mee wil werken, waar zit het hem dan in? Is dat in zijn gedrag of belastbaarheid. Wij doen eigenlijk niks anders dan dat steeds beoordelen. Dus waar hebben we dan overleg over. En dan kan het best zijn dat wij weer worden ingevlogen.

Maar als een traject goed verloopt hebben jullie aan het begin contact en aan het eind contact?

Op het einde ook nog niet eens altijd. Het wordt dan bekeken door de AIED, die gaat dan de eindrapportage bekijken en goedkeuren als het goed verlopen is. Het kan best zijn dat iemand tijdens werkfit geplaatst wordt. Dus dan hoeft je niet meer te bekijken van wil ik een traject 'naarwerk' inzetten. Wij komen natuurlijk weer in vliegen wanneer er weer sprake is van werk. Vaak komt er dan een proefplaatsing, dat moeten wij dan vaak weer beoordelen.

En waar kijken jullie dan naar als je dat moet beoordelen?

Het is belangrijk dat bij het beoordelen van de eindrapportage, dat doet de AID dan. Wat is er? Hoe heeft de arbeidskundige het aangevraagd? Waar moest je nadruk op liggen? En is dat ook gebeurd? Is dat ook daadwerkelijk uitgevoerd en aandacht aan besteed? En hoe is dat gebeurd? Het moet wel goed verantwoord worden in het eindrapport.

Oké, en dat eindrapport wordt geschreven door de jobcoach?

Ja, voor hun is dat een manier om te verantwoorden, maar ook een stukje van advies van hoe nu verder? En voor wie nog niet is uitgeplaatst. Wat heeft die persoon nu nodig om hem verder te begeleiden. Als het goed is, is die persoon Werkfit. En dus is hij klaar voor werk. Maar nu hebben wij natuurlijk intern ook allerlei middelen, we hebben veel vacatures op dit moment, maar 9/10 heeft de jobcoach alweer lijntjes gelegd.

En als ik dan goed begrijp, en werkplan is bij iedere klant weer anders dus een coaching traject kan van tevoren niet vast staan, dat is ook weer wisselend per klant?

Ja, elke klant heeft zijn eigen problematiek en aandachtspunten. Dus dat is best wel lastig lijkt mij om daar op maat een werkmap voor te maken. Voor hoe je dat gaat inrichten.

Ik heb er al wel wat over nagedacht maar zal er zo nog wel wat meer over toelichten. En als jullie een klant matchen aan een jobcoach, wat vinden jullie dan belangrijk, waar letten jullie dan op?

Een klik is heel belangrijk, omdat als er geen klik is, en daarmee ook geen vertrouwen. Dan kun je van tevoren al bedenken dat het traject waarschijnlijk niet gaat slagen. Vaak wat vervelende situaties. Dus een klik is belangrijk, dat een jobcoach deskundig is, maar ook waar ligt zijn netwerk. Sommigen klanten vinden naar Groningen bijvoorbeeld al te ver. Als jobcoach moet je dus ook huisbezoeken afleggen. Maar ook zijn ze bijvoorbeeld gespecialiseerd in bepaalde belemmeringen. Iemand die bijvoorbeeld slechthorend is, die stuur ik niet naar Be toe. Maar naar iemand die goed is in gebarentaal. Dus dat zijn belangrijke zaken, maar het speelt ook wel mee, heb je zelf ook iets met die jobcoach. Je hebt partijen die meer gespecialiseerd zijn in mensen met fysieke beperkingen. Of iemand die veel weet van autisme en psychische klachten. Sommige partijen hebben voorkeur een bepaald opleidingsniveau.

Heb je veel jobcoaches hier in Groningen?

Ja dat denk ik wel ja. Ik ken ze ook niet allemaal. Voor ons is die reïntegratiemarkt soms ook wel handig zodat we zelfkennis kunnen maken met partijen. Er werd eerst veel gewerkt met tijdelijke contracten. Ook voor de jobcoaches. Op een gegeven moment doe je ervaring op met bepaalde partijen. Je moet er zelf ook vertrouwen in hebben. Tenminste ik vind het belangrijk dat ik ook vertrouwen heb in die partij. Van he ik meld een klant aan voor een traject, en ik wil dat het slaagt. Dus dan heb ik zo zelf ook wel een bepaalde voorkeur. Welke heb ik goeie ervaring mee? Welke houden mij een beetje op de hoogte? Dat soort dingen spelen ook mee.

Dan kijk je ook terug naar wat eerdere resultaten zijn geweest van een jobcoach?

Een jobcoach is, je hebt het eigenlijk over 2 dingen. Ik moet nog altijd wennen aan het feit dat een jobcoach zowel bemiddelt als begeleidt, in het voortraject als de jobcoach nu zelf doet. Dat zijn wel 2 verschillende dingen. Een jobcoach is vaak voor als een klant al geplaatst is, dat vraagt dus ook weer andere vaardigheden dan als je klant in traject hebt om werkfit te maken. Eigenlijk inmiddels wel gemeengoed dat je alles doet. Zowel een klant begeleidt naar werk, als arbeidskundige. Maar ook fijn voor de klant, want die ken je dan van a-z. Dus niet dat als je klant een baan heeft gevonden dat je hem dan loslaat. Maar dan komt er natuurlijk ook andere belangen, de werkgever komt om de hoek kijken, een arbeidskundige komt om de hoek kijken. Want die moet dat beoordelen. Belastingbelastbaarheid. Is het wel passend werk? Veel afraken, afspraken nakomen, Je moet communicatief heel sterk staan. Maar ook vooral die belangenbehartigend. Eigenlijk wil je dat die klant kiest voor eigen belang, dat een klant geplaatst wordt. Maar het moet uiteindelijk ook passend zijn. Als die goed op zijn plek zit, is er sprake van een langdurige samenwerking. Tenminste als het een goede vacature is zegmaar. Maar die werkgever heeft natuurlijk ook bepaalde belangen. Dus eh, hij wil niet al te veel betalen.

En de juiste taken moeten verricht worden.

Ja, en hoe ga ik dat vervolgens inzetten. Waar ga ik op coachen, wat zijn de coaching doelen. Maar volgens mij gaat het jou vooral om het eerste stuk. Toch? Het traject en hoe je dat...

Eigenlijk beide, inderdaad werkfit worden, maar ook probleem waar ze tegen aan lopen op het werk. Beide wil ik al verwerken in de werkmap.

Dat is heel breed inderdaad.

Ja dat klopt, dat heb ik nu ook gemerkt

Ja want dat vraagt enerzijds overlap van competenties. Maar het zijn toch 2 verschillende dingen

Ja precies, en dan als ik even heb over de werkmap. Ik had dan als idee, dat de client aan het begin kan aankruisen wat ze belangrijk vinden en nodig vonden in de werkmap. En dan de punten die dan aangekruisd zijn dan weer terugkomen. Zo kan elke werkmap weer verschillend zijn en passend gemaakt worden per klant. En is het dan ook misschien handig om dat in 2 delen te doen? Dat iemand die het werkfit traject kan kiezen uit bepaalde punten voor in de werkmap. En dat er dan nog een 2^e werkmap is voor op het werk. Eigenlijk 2 aparte werkmappen.

En ik zou voor jezelf nog even checken. Ik weet niet of je dat al gedaan hebt, maar om het misschien bij 1 werkmap te houden. Het is natuurlijk wel mooi voor de volledigheid. Maar daar komt wel aardig wat bij kijken. Wat daar dan het belang van is. Mijn aanname is dan dat het makkelijker is om een werkmap op te stellen voor de jobcoach. Niet voor het 2^e deel maar voor het eerste deel. Want dat eerste deel is best wel grimmig.

Ik denk dat klanten zelf niet goed kunnen aangeven wat ze verwachten, dus als je zegt dat ze dat van tevoren kunnen aankruisen. Dat het dan een persoonlijke werkmap wordt. Het is een heel leuk idee, alleen je ziet heel vaak gaandeweg zo'n traject men gaat oriënteren. Men moet werken aan bepaalde dingen. Dat dat ook weer vragen gaat oproepen tussentijds. Het plan wordt regelmatig bijgesteld, een plan, omdat je een bepaalde visie hebt, maar de werkelijkheid is vaak lastiger. Dus het is best wel complex. Ik wil je ook niet ontmoedigen hoor. Maarja je zit natuurlijk even actief mee te denken. Hoe kijk jij daartegenaan?

Ik denk dat het ook heel uitgebreid wordt, want je niet alles van tevoren kunt inschatten. Dus wat ik zij van, gaandeweg kom je misschien tegen vragen of belemmeringen wat wij van tevoren ook niet altijd hebt kunnen inschatten. Omdat de jobcoach regelmatig thuiskomt, en regelmatig afspraken heeft. Dan zie je mensen wat opener gaan worden, doordat er een vertrouwensband komt. En dan dingen om de hoek komen kijken waar je nog niet aan gedacht hebt. Waardoor het traject ineens gewijzigd moet worden omdat de doelstelling niet haalbaar is. Dat is best wel complex. Vooral zo'n werkfit traject kan heel complex zijn.

Ik snap het wel een beetje in te vullen. Je doet aanname waar je mee bezig bent. Als je bijvoorbeeld het werkinstrument arbeidsmarktorganisatie. Kijk daar kan je wel een doel voor ontwikkelen. Waarbij klanten een soort test in vullen. Daar kan je jobcoach dan weer verder mee met de klant. Waardoor je een beetje een beeld krijg van goh wat zijn je drijfveren, wat zijn je talenten. Om dat weer inzichtelijk te maken, is natuurlijk wel afhankelijk van niveau ook. Met een verstandelijke beperking moet je weer een andere dingen denken dan iemand met een psychische beperking die weer wat hoger opgeleid is. Dat kan wel, in je basis kun je wel wat instrumenten ontwikkelen die je in de werkmap doet.

Sommige dingen zullen in elk traject denk ik wel naar voren komen inderdaad, zoals zo'n competentie. Van wat wil je wat kan je en wat heb je daarvoor nodig. Maar je hebt natuurlijk ook zaken die naar voren kunnen komen als schulden, financiële problematiek. Dat kan wel een belemmering zijn voor een klant, waar een jobcoach niet zich heel erg op moet gaan richten, maar wel vanaf moet weten. Om dat goed in kaart te kunnen brengen, dat is dan wel weer wat individueler maatwerk moeten zijn. En zo zijn er soms wel meer belemmeringen waar iemand tegen aan loopt. Wat lastig in zo'n traject te vatten is of in zo'n werkmap denk ik.

Ja inderdaad ook omdat je wilt het wel gewoon persoonlijk houden, en het moet wel passend zijn voor de klant.

Als wij zo eens actief meedenken over jobcoaching, nu is het natuurlijk wel meer afgebakend.

Ik wil me denk ik vooral gaan richten op Wajongers. Op de doelgroep Wajongers.

Dan heb je al aantal instrumenten die in bijna elk traject naar voren komen. Loondispensatie, dat is iets waar heel veel vragen over hebben. Soort van uitleg van wat is dat nou? Wat levert dat je op? Waar kun je dat zelf uitrekenen. Heel vaak kun je het uitleggen, maar als het aan de orde is, dan gaat het pas leven bij de klant, maar ook proefplaatsing, hoe gaat dat dan? Wat houdt dat in? Wat zijn daar de voordelen van?

Dat kun je wel heel smart maken dan zegmaar. Ik denk dat je daar wel veel kan beïnvloeden.

Wat moet je allemaal doen als je aan het werk gaat? Wijzigingsformulieren, Loonheffing.

Papierwerk inderdaad

Ieder die aan het werk gaat komt dat tegen. Kijk een jobcoach legt het ook wel uit. Een goeie jobcoach tenminste. Vooral loonheffing levert altijd een hoop gedonder op. De norisk polis en de uitleg van subsidies. En welke middelen kunnen ingezet worden.

En dat is dan voor de werkgever?

Ja maar ook voor de klant, een klant wordt wel geacht bepaalde dingen te doen, en de jobcoach neemt wel veel uit handen, maar het is misschien ook wel goed als de klant er zelf over na gaat denken, je wilt natuurlijk ook iets meegeven voor de volgende ervaring.

En het allermooiste is. Een jobcoach gaat natuurlijk met jou aan de slag, die gaat coaching doelen opstellen. Dat merk ik wel vaak dat een klant daarin niet echt anticipeert. Die hoorde het aan zegmaar. Er wordt vaak niet echt overlegd van dit zijn nou je aanspreekpunten en daar willen we goed mee aan de slag. En dat hij daar een actieve rol in krijgt. Dat kan alleen maar als je goed weet van waar word ik op beoordeeld. Want er zijn dan 10 competenties. En feitelijk gezien als je een half jaar, of als je stappen hebt gemaakt, dus je gaat sneller of nauwkeuriger werken. Als ze daar bewuster mee bezig zijn. En voor zichzelf een check hebben, dan heeft dat wel echt wel toegevoegde waarde, want daarmee kunnen ze meer salaris krijgen. Uiteindelijk is het doel natuurlijk 100%, zodat ze even veel als de gezonde medewerker betaald krijgen. Je merkt wel een x aantal Wajongers bereiken op een gegeven moment een plafond, en dat is nu eenmaal zo. Maar ook die uitleg van hoe werkt dat.

Vooraf informatievoorziening dat ze het altijd terug kunnen lezen.

En hoe ze daar zelf vooral invulling geven, want anders is het alleen informierend. Maar dan kun je misschien daarin wel instrumenten aanreiken. Maar dan en je alleen over het 2^e deel.

Ja dat is zeker ook iets waar ik nog wel over na wil denken, of ik dat dan anders kan vormgeven.

En dat is er ook nog niet, er zijn een x aantal reïntegratiebedrijven waar je. En bij 'bedrijf' hoorde we vorige week ook op het werkfestival, en daarmee proberen ze natuurlijk ook onderscheiden, maar daarmee zit je natuurlijk ook snel met zelfde mappen.

En als je aan het werk gaat, maar ik zou ook meenemen als je aan het werk gaat, waar moet je op letten? Voor ons klinkt het vanzelfsprekend. Maar dat je je haar kamt, goed geschoren, op tijd komen. De basisvaardigheden, het klinkt heel simpel maar voor niet iedereen is het heel simpel. Op tijd komen, wat is dat? Kom je half 9 binnen, of kom je 5 minuten eerder, om nog even koffie te drinken bij wijze van.

Voorbeelden misschien van, vaak snappen ze het ook niet, ze hebben nog nooit eerder gewerkt. En misschien ook wel niet vanuit huis uit niet geleerd. Ik had het een paar weken geleden nog met een jongen dan steeds door zijn haar, er zit dan heel veel gel in. En zit heel veel aan zijn gezicht. En dat zijn dan van die dingetjes, het hoort eigenlijk niet. En dan vervolgens zijn hand schudden met een klant in de winkel. Omgangsvormen, maar dan kun je als uitgangspunt heel goed nemen Darius, maar dat heeft Be zelf ook al. Die weet wat er gevraagd wordt.

Darius?

Darius is een methodiek waarmee we mee werken om een loonwaarde onderzoek te doen. Loondispensatie valt dat onder. En dan moet je klant en de werkgever los van elkaar vragenlijsten invullen. En daar komt vervolgens een checklist uitrollen, een soort kladje zegmaar. Want het gesprek is leidend, maar dan zien we al wel. Maar daar moet je Be maar eens naar vragen, dan gaat dat meer leven voor jou.

Ja dat is inderdaad dat is ook wel nuttig

Want vaak snappen ze het ook niet als ze die vraag moeten beantwoorden, maar als ze voorhand als meer tekst en uitleg over krijgen. Op papier. Of dat een jobcoach het even toelicht. Dan gaat het ook meer leven. Want het is allemaal heel abstract he. En je merkt met heel veel klanten ook, dat er sprake is van zelfoverschatting. Want een werkgever cult dat in, die wil misschien wel niet zoveel betalen, dus die heft heel veel vragen van, werkt die even snel als een gezonde medewerker, of

werkt hij even precies. En dan moeten ze in een bandbreedte van, helemaal mee eens, of helemaal niet mee eens aangeven van hoe ze dat vinden.

Als in 5 punten?

Ja precies inderdaad, de werkgever zie je vaak van, niet mee eens, want dat bepaalt natuurlijk wat hij moet betalen. En de klant zegt helemaal mee eens, ik werk net zo snel en dan is er vaak toch sprake van zelfoverschatting en dan is het aan ons de taak om het goed uit te vragen tijdens het gesprek van waar zit het nu dan in. En de informatie van de jobcoach is natuurlijk heel erg waardevol. Want die heeft met de neus bovenop gezeten en die weet goed van hoe het daadwerkelijk zit.

Ja dat is wel een belangrijk om klanten meer in voor te bereiden, dus dat zou een mooi onderdeel in de map zijn.

Ja daar ben ik het wel mee eens.

Maar ook wat doet een jobcoach dan, want dat zie je ook wel. Van wat verwacht een klant tijdens het werk van een jobcoach. Wat mag je daar ook van verwachten. Wat je nu ook soms wel ziet, als jij een contract hebt met de werkgever, of een klant van ons heeft een contract met de werkgever, dat maakt in wezen geen verschil. Een jobcoach heeft als rol iemand goed aan het werk te krijgen, en op de werkvloer voorlichting te bieden en daarin iemand in begeleiden van hoe iemand onze klant kan begeleiden, maar dat zijn ook belangrijke dingen van wat doet de jobcoach dan. Wanneer moet de werknemer iets overleggen met de werkgever, en wanneer met de jobcoach.

Ja inderdaad, met welke vragen kan je terecht bij de jobcoach. En je benoemde zostraks ook al kort van misschien een aantal voorbeelden erin terug. Denk je dat dat ook nuttig kan zijn om bijvoorbeeld casussen toe te voegen?

Ja want als je het voor alle doelgroepen wil maken, sommigen haken al af als ze 5 pagina's moeten lezen. Dus als je dingen visueel kan maken zou het ook heel handig zijn.

Ja en hoe, door plaatjes, of met filmpjes?

Ja, waarschijnlijk wordt de werkmap nu eerst op papier gemaakt, en later zou het misschien nog digitaal gemaakt worden.

Dat je bijvoorbeeld met werknemersvaardigen van op tijd komen, en ja wat is verzorgd, dat je daar voorbeelden of plaatjes bij maakt.

Ik had al wel begrepen dat het niveauverschil best wisselend was, dus daar wil ik het ook passend voor maken dat iedereen het kan begrijpen.

Ja dat zou wel heel mooi zijn, want we komen vaak dezelfde problemen tegen, van bijvoorbeeld verzorgd. En dat je ze een soort checklist geeft van, wat denk je dat hierin goed is? Dan is het ook heel beeldend. Maar daar kun je omgangsvormen in meenemen, want dat kun je vaak goed beïnvloeden. En misschien werkt dat al veel meer dan dat je dat als jobcoach zijnde zegt. Dus dan is het op dat moment nog niet de praktijk.

Dus dan kunnen ze nog niet voorstellen hoe dat in de toekomst is

Ja dat ze even een mini-naslagwerkje hebben van hoe pak ik dat eindelijk aan en van wat is de norm?

Ja want je ziet ook wel dat jobcoaches vaak wel moeite hebben om iemand daarop aan te spreken. En als het tijdens het werk wel aan de orde komt, dan gaat de werkgever het meestal tegen de jobcoach zeggen. Die zeggen het ook niet altijd zelf tegen de client.

Nee want die vinden het ook weer vervelend en willen ze ook niet tegen het hoofd stoten.

Zoals die jongen met heel veel Gel, als dat een normaal iets is. Die snapt niet dat dat niet verzorgd is. Dusja hoe maak je dat dan bespreekbaar op een veilige manier.

Ze moeten ook vragen in Darius beantwoorden zoals komt iemand voor zichzelf op, of is hij bereidt om collega's te helpen. Maar ik krijg ook regelmatig terug, ik heb dan een bouwbedrijfje in mijn hoofd daar zit dat een jongen die assisteert. Maar die heeft nog wel eens de neiging om zich ertegenaan te bemoeien. Ze zijn dan in gesprek met een klant op locatie, dan is hij aan het overleggen en dat gaat die wajongere ertussen door, dat hoort niet. Of ze dat nooit geleerd hebben, maargoed, al dat soort, dat je binnen elke competentie, 10 competenties zijn er, en dat je bij elke competentie een aantal voorbeelden meeneemt.

Telefoongebruik he, van hoe je daarmee bezig bent. Sommigen zijn dan heel blij met hun werk maar dan gaan ze van alles over hun werkgever komt op sociaal media.

Dat zetten ze dan op facebook ofzo?

Ja een aantal werkgevers vinden daar wel wat van, plus het telefoongebruik tijdens het werk. Dat hoor ik heel vaak terug van werkgevers. Dat ze zeggen van we moeten maar weer kluisjes aanleggen dat iedereen zijn telefoon daarin legt. Maarja wat doe je dan? Dan had ik laatst, ook dat een klant heel lang op de wc zit. Dan pakt hij zijn telefoontje en ging hij een halfuur op de wc zitten. Ja dat kom je nu ook tegen. Dat iedereen overal zijn telefoon bij zich heeft. Ja hoe normaal is het als je een gesprek met iemand bent en je hele tijd op je telefoon zit te kijken. Of als je aan het werk bent, het doet ook iets met je concentratievermogen.

Ja dat is ook een goeie, en ook telefoongesprekken? Hoe ze moeten telefoneren?

Nee, dat is niet van toepassing voor de meesten tijdens het werk.

En wat zijn nog meer problemen waar ze tegenaanlopen tijdens het werk?

Je hebt al heel veel gangbare die je in elk werksoort tegenkomt besproken. En verder is het natuurlijk ook heel erg van wat is de werkplek. Wat wordt er dan van je verwacht.

Ja want welke klant is weer anders, elke werkplek is weer anders. En we hebben nu over grote productiebedrijven, maar ook over kleine garages en administratiekantoren. Het is natuurlijk heel breed, en als je dan als uitgangpunt neemt Darius, dan zie je als ze die vragen beantwoord hebben al heel veel. Want daar worden ze op getoetst, dus de problemen dat ze een laag werktempo hebben, of fouten maken. Ik hoorde vorige week nog iemand die zonwering moest monteren en die werkgever kwam even langs wippen. Hij deed dat toen zelfstandig. En die ziet daar een lijntje loshangen, een kabel, die had hij niet gezeurd. Het is natuurlijk superbelangrijk in het kader van veilig werken, dat hij zich zekert.

En vragen stellen, hulpvragen aan collega's wanneer het nodig is. Te veel vragen, te weinig vragen, controle van je werk. Dat is ook heel belangrijk, dat vinden werkgevers ook heel belangrijk. In het begin zijn ze nog best wel bereid om iemands werk telkens te controleren. Maar je kunt ook heel veel fouten zelf leren inschatten. Heel vaak is het inwerken van een jobcoach of een collega gaat iets voor doen. Dan ga je het samen doen, je moet het alleen doen. En dan moet je het uiteindelijk zelfstandig doen. Dat is een beetje de basis van jobcoaching. Dan wordt er wel wat van je verwacht. Dat je vraagt wanneer je hulp nodig hebt. Dat je uiteindelijk je werk ook zelf controleert.

Ja ook dat ze vragen durven stellen, zodat ze weten hoe ze iets moeten doen.

En je hebt natuurlijk allemaal tools, dat je dan als jobcoach zijnde samen met werkgever inzichtelijk maakt van welke taken heb je nu. En hoe maak je het voor jezelf makkelijker? Dat je bijvoorbeeld een lijstje gaat maken, een checklist. Dat zou ook een onderdeel kunnen zijn van hoe weet je het op te lossen. Dan zit ik nu meer beetje in de oplossing kant van hoe los ik het op.

Dat zou je uiteindelijk in zoon map mee kunnen nemen van ik stel me dan zo voor ene klant krijgt dan een map, die gaat het doornemen. En op een gegeven moment een lijstje ziet van, wat heb jij nou tijdens je werk nodig? Dat is voor de klant een goed hulpmiddel maar voor Be zou dat ook heel veel uit handen kunnen nemen

Ja voor beiden zou dat werken inderdaad.

Dat je daar een soort van formulier van maakt dat de werkgever daar een paar punten op kan zetten, de klant een paar punten en de jobcoach. En de jobcoach kan daar vervolgens mee aan de gang met de coaching doelen. Een aanvraag jobcoaching doen. Dan maak je het allemaal wel meer smart en inzichtelijk. En ik denk dat je het daarmee wel bevordert.

Ja inderdaad, en wat ik uit mijn onderzoek ook veel naar voren zag komen is dat, waar ze ook veel moeite mee hebben is het bijhouden van het werktempo, kan ik dat ook nog weer verwerken in de werkmap? En wat denken jullie dat dan een handige manier is om dat te verwerken?

Uiteindelijk weten wij dat de basis, waar ze meestal op afgerekend worden is, pro-activiteit, nauwkeurigheid, efficiëntie zegmaar. Zelfstandig werken in combinatie met leervermogen. In hoeverre kunnen ontwikkelen. Dat zijn eigenlijk de 4, nouja de meest essentiële competenties. Die worden het zwaarst gewogen.

Door de werkgever? Of?

Nee in het loonwaarde onderzoek, vanuit de functie. Ik heb onlangs weer een nascholing gedaan, je kunt wel door coaching de job wat meer eigen te maken qua gewenning. **Het is wat lastiger om daarop te coachen, dan dat je het hebt over die andere 6 competenties. Samenwerken, communicatie, dat zijn de competenties waar je kunt kneden en kunt leren.** Dus dat is toch wel lastig dat je dan toch al snel aan die belastbaarheid. Dan zit je soms al gauw aan de bovengrens. Zeg ik dat zo goed?

Ja werktempo, heeft vaak te maken met belastbaarheid. Dus je kunt coachen dat je werkt aan routine. Daarmee kun je het werktempo nog iets beïnvloeden. Maar uiteindelijk, maar het werktempo heel erg verhogen. Je kunt niet iemand persoon veranderen, maar je kunt de beperking ook niet wegnemen. Dus dan is het een soort van acceptatie bij de werknemer dat het zo is. Het enige wat je kunt doen is routine. En dat ligt bij de jobcoach, ik denk niet dat je dat in een werkmap kunt meenemen.

En wij zien natuurlijk, kijk wij zijn dan afhankelijk van medische zaken. Wat wij regelmatig tegenkomen is concentratie. Als jij een verminderde concentratie hebt, en het koppie er niet bij kan houden, dat doet iets met het werktempo en dat doet iets met de nauwkeurigheid. Je gaat sneller fouten maken en dan kun je haast niet veranderen. Wat je wel vaak ziet is in het begin, dat is best wel lastig. Een proefplaatsing duurt meestal 2 maanden. Dan kunnen ze zich laten zien, maar dan hebben ze zich van hun beste kant laten zien. Dan staan ze helemaal op scherp. Boven hun grens. Op basis daarvan beoordelen wij dan het functioneren. Het gebeurt ook nog wel eens dat in vervolg, het lager ligt. Door gewenning, en taken meer eigen te maken. Dat speelt ook nog weer mee.

Dat is een beetje ene lastig onderwerp om toe te voegen aan de werkmap

Nee, klanten zien het vaak ook niet zelf. Dat hun werktempo weer omlaag is.

De dingen die we zeggen zoals werktempo zou je mee kunnen nemen, maar dat is wat lastiger om in te kneden. Je kunt daar wel wat tips en tricks voor bedenken.

Stukje concentratie inderdaad van wat wordt er van je verwacht op een werkplek. Kijk als jij continu op je telefoon zit, dat doet ook iets met het werktempo. Als je dat soort dingen al weet weg te halen, heb je een reëel beeld van iemands werktempo. Maar dat moeten we dan ook vragen van waar heeft dat mee te maken. Heeft iemand echt zoon laag werktempo, of heeft het te maken dat diegene steeds afgeleid is, of niet weet hoe hij dingen moet doen. Heel vaak is dat ook van invloed op het werktempo, als ze bijvoorbeeld veel vragen stellen, dat zijn eigenlijk weer andere competenties.

Helder, ik heb eerder ook al een enquête verspreid onder cliënten. En aan de hand daarvan heb ik al een format gemaakt van een werkmap, hoe die er wellicht uit kan komen te zien. Nu blijkt uit dit gesprek dat ik daar al heel veel aan kan veranderen maar was toch benieuwd wat jullie indruk daarvan is. Dan was dit het idee dat dit een soort van inhoudsopgave is, en dan aan de zijkant kunnen aankruisen wat zij graag terug willen zien in de werkmap.

Dit is eigenlijk al een samenvoeging van het zowel eerste en het 2^e deel.

Ja klopt. Maar daar ga ik inderdaad nog even naar kijken of ik dat misschien niet anders vorm kan geven.

Ja het is eigenlijk een samenvatting van dingen die we al gehad hebben, en toch kunnen er nog heel veel dingen bij.

In principe zijn het dingen die we al besproken hebben.

Je en dan nog die Darius.

Ja onder inkomen en contract, salaris, loonheffing, gevolgen voor je uitkering, ja dat zou je nog kunnen aanvullen. Maar werkgerelateerde problemen ja, ben eigenlijk wel benieuwd wat klanten daarop invullen, want het zijn eigenlijk wel een beetje open deuren. Kan me niet voorstellen dat iemand zou zeggen van, dat zou ik niet invullen.

Nee precies, van daar heb ik nooit last van.

Nee ik denk dat je inderdaad moet gaan kijken van waar ga ik voor kiezen, en hoe maak je het ook aantrekkelijk voor een klant. Want dat gaat een beetje de grootste uitdaging zijn denk ik. Dat ze niet in de map kijken en er daarna niks meer mee doen. Je moet het eigenlijk kunnen borgen dat ze er ook echt iets mee gaan doen.

Nee precies

Want het is natuurlijk een win-win situatie, want voor de jobcoach heb je een aantal punten waar hij naar kan verwijzen van kijken even in je map daar en daar na. En dat een stukje van de dingen al bekend zijn. Dat hij daar alleen maar op terug hoeft te komen. En voor de werkgever moet het interessant zijn, dat hij denkt van ohja. Nu ga ik aan het werk en nu moet ik dit lezen. En daar vragen over stellen.

Ik heb nu een gesprek had met een client, en heb er nog 3 staan. Alleen tijdens het eerste interview gaf diegene aan dat hij het wel handig zou vinden omdat dat hij het na het gesprek het later nog eens terug kan lezen. Vragen die hij toen niet kon bedenken dus dan eventueel zou kunnen teruglezen. Maar ik ben ook heel benieuwd hoe de rest daar over denkt.

Wat bedoel je met het stukje communicatie van leidinggevend en collega's?

Van hoe je moet communiceren met de leidinggevende en collega's. Hoe je omgaat met een leidinggevende, als je vragen hebt. Naar wie ga je toe, naar je leidinggevende of naar je collega's?

Oké, want dat is nu een beetje onduidelijk, ik weet niet of dat voor een klant helder is om te begrijpen wat daarmee bedoeld wordt.

Ja ik begin ook wel onder een kopje, gewoon niet splitsen.

Bespreikbaar maken van problematiek, dan leg je bij de klant van wat vertel ik wel en wat vertel ik niet. Helemaal in het kader van de AVG is dat belangrijk.

Ja want ik had begrepen dat ze niet verplicht zijn om dat meteen aan het begin te melden. Ik dacht na 2 maanden als de werkgever er om vraagt.

Nee inderdaad maar dan moet de werkgever er wel echt om vragen. Maar als de klant er niks over wil zeggen dan wordt het heel lastig om ook een jobcoach toe te laten op de werkplek. Dus als iemand zegt ik wil wel aan het werk en 100% verdienen en gelijkwaardig behandeld worden. Dan kan de jobcoach niks, maar dan kun je ook niks met de loondispensatie. Dat zijn wel dingen die je vooral moet tackelen. Maar dat is niet onze rol. Dus dan moet je vrij snel in het traject duidelijk maken van wat vertel je de wel over en wat niet. Ik weet niet hoe de profielschets eruitziet. Maar daar zal ook wel iets in staan van wat heb je nodig op de werkplek. Dus als dat het enige is wat verteld mag worden, dan houdt het op.

Is het ook mogelijk om voor werknemers om meteen 100% te verdienen? Dat ze de Wajong stopzetten en zo verder gaan?

Ja, dat kan soms wel. Je hebt natuurlijk ook mensen met ene fysieke beperking, als iemand in een rolstoel zit bijvoorbeeld maar hij kan wel volledig functioneren is geen loonwaarde aan de orde. Het moet wel een goede reden zijn. Ja dat is soms nog wel de discussie want de werkgever wil natuurlijk het graag wel subsidie maar als het niet nodig is, dan is het niet nodig.

En hoe kijken klanten daartegenaan?

Die willen het liefst gelijkwaardig behandeld worden. Willen het liefst ook gewoon hetzelfde loon hebben. Dat is natuurlijk altijd wel een streven. Voor sommigen klanten is dat niet haalbaar. Die kunnen gewoon niet hetzelfde als gelijksoortige, zo noemen wij dat dan. En dat is dan weer een stukje acceptatie. Sommige klanten als die op 65% zitten is dat het maximaal haalbare. Maar dan moet je wel inzicht hebben in je eigen beperkingen. Maar dat is niet altijd aan de orde.

En hoe zit dat met de doelgroep Wajongers? Kunnen die dat accepteren? En hebben die dat inzicht?

Dat is ook weer een beetje inzicht van de jobcoach. Sommige mensen weten het van zichzelf. Maar de meesten willen uiteindelijk hetzelfde verdienen als een ander.

Hoeveel Wajongers kunnen uiteindelijk van hun uitkering afkomen en 100% verdienen.

Oe, dat zijn er niet veel, heel af en toe zie ik wat cijfers langskomen, maar ik kan dat niet zo opnoemen.

En sommige mensen die gaan ook aan het werk en die willen dan 100% verdienen, die willen dat graag. Maar die komen dan uiteindelijk toch op terug. Omdat ze het dan zonder loondispensatie hebben geprobeerd. Maar dat is dan niet haalbaar Maar als een werkgever jou 100% betaald en je kan dat uiteindelijk niet volhouden.

Toch is een x aantal het wel gelukt, maar niet alles is inzichtelijk gemaakt voor ons. Er kan bijvoorbeeld vastgesteld zijn dat iemand duurzaam arbeidsongeschikt is. Het dossier ligt dan niet bij werkbedrijven maar bij sociaal medische zaken. Maar als iemand vervolgens op eigen kracht een baan weet te vinden. Daar hebben wij dan inderdaad geen zicht op. We zitten nu natuurlijk in een hele andere tijd qua vaststellen of iemand aanspraak kan maken op een Wajong. Want wij hebben ook een tijd gehad dan zat iemand op de praktijkschool, en dan kwam er al een arbeidsdeskundige standaard al tegen die tijd op die school aan het einde van de praktijkschool. Dan kreeg je een formulier voor je, je zette een handtekening en je had een Wajong.

Ohja, precies.

Dat is nu ondenkbaar. En dat zijn ook jongeren, als je die nu zou beoordelen. Die zouden absoluut niet in aanmerking komen voor een Wajong. Die zaten op de praktijkschool, omdat de omstandigheden thuis niet gunstig waren. Die zie ik nu nog wel regelmatig voorbijkomen, oud-wajongere die nu volledig aan het werk gaan. Maar je kan het niet staven met cijfers.

Wij krijgen natuurlijk ook alleen maar de mensen in beeld die waarvoor de aanvraag gedaan is. Mensen waar geen aanvraag loondispensatie voor gedaan wordt, en geen jobcoach hebben. Die krijgen wij als arbeidsdeskundige vanuit het werkbedrijf niet meer onder ogen. Dat wordt door andere adviseurs bewaakt. En als iemand langere tijd volledig verdiend. Dan heb je de oude wajongere en de nieuwe wajongere. Heb je dat ze een jaar 100% verdienen dan gaan ze eruit.

En als je er dan uit gaat, heb je dan later de kant op opnieuw een Wajong uitkering te krijgen of eigenlijk niet?

Als oud-wajongere wel, maar als nieuwe niet meer. Dan moet je de WW-uitkering aanvragen. Als je nu van de praktijkschool afkomt, kun je geen Wajong meer aanvragen. Maar je moet daarvoor naar de gemeente. En als die mensen dan aan het werk zijn op eigen kracht zonder subsidie en ze belanden in de ziektewet moeten die misschien een WIA-uitkering aanvragen. Dus het is eigenlijk een heel groot complex gebeuren.

Ja inderdaad ook omdat je met die oude-Wajong en nieuwe-Wajong zit.

Ja en nu ook met die participatiewet

Heb je aardig wat antwoorden op je vragen? Want ik zit even naar de tijd te kijken?

Bijlage 18, Interview cliënt 1

De cliënt waarmee ik een gesprek heb gehad voor het afstudeeronderzoek krijgt via Job Lizard jobcoaching. Via het UWV krijgt hij coaching van Job Lizard, maar hiervoor kende hij echter ook al de jobcoach.

Aan het begin van het coachingstraject werd voornamelijk gepraat over werk zoeken en het werkfit worden. Momenteel staat door privéomstandigheden zijn hoofd niet naar werken. Hij kan zich daar moeilijk op concentreren en er spelen te veel problemen. **Aangezien hij momenteel niet bezig is met werk of werk zoeken denkt hij dat een werkmap niet erg nuttig voor hem is. Wellicht enkel voor het opzoeken van wat informatie.**

Het huidige coachingstraject bevalt hem goed. Hij vindt het contact met de jobcoach fijn en heeft niet het gevoel dat er iets mist in de gesprekken. **Een werkmap vindt hij wel handig voor het opzoeken van informatie.** Na een coachingsgesprek heeft hij bijna nooit vragen, maar wanneer hij het gesprek goed verwerkt heeft komen er pas vragen bij hem op. De werkmap is dan nuttig om nog weer informatie terug te kunnen lezen.

Oefeningen in de werkmap vindt hij niet nodig. Het doen van rollenspellen gaat voor hem niet werken, omdat hij dan door heeft dat het nep is. Het beste leert hij door situaties gewoon te doen. **Aan andere oefeningen heeft hij ook niet echt behoefte. Theorie werkt voor hem niet goed geeft hij aan.** Hij werkt alleen in de praktijk, maar dan moet het wel in een levensechte situatie. Eventueel leert hij wel wat van een rollenspel, maar hij vindt het niet erg nuttig.

Met het zoeken van vacatures en solliciteren heeft hij geen moeite. Hij heeft een aantal werkplekken gehad, maar op elke plek liep hij tegen hetzelfde probleem aan. Dit was dat hij niet goed met een **tiijdsdruk kan werken.** Hij moet **geconcentreerd aan het werk zijn en gericht op één taak.** Daarnaast wil hij zijn taak goed uitvoeren en dat lukt niet wanneer er een tijdsdruk op staat. Kwaliteit gaat boven kwaliteit. Doordat dit al een aantal keren fout is gegaan, **is hij een beetje moedeloos in het zoeken van een nieuwe baan.** Alleen bij een bedrijf waar hij in zijn eigen tempo kan werken kan het goed gaan, maar hij denkt dat het niet mogelijk is om hier een baan in te vinden.

Verder vindt de cliënt het belangrijk dat **de werkgever verstand heeft van zijn problematiek en weet hoe het bedrijf hiermee kan omgaan.**

De onderwerpen van vacatures zoeken, solliciteren en motivatiebrief is voor hem niet van toepassing geeft hij aan. Tips voor een motivatiebrief zijn vermoedelijk voor hem niet nodig, maar hij denkt wel dat het misschien handig is voor anderen.

Het idee om een werkmap zelf te kunnen samenstellen vindt hij erg mooi. Onderwerpen die in de format staan zijn voor hem niet allemaal van toepassing, omdat hij momenteel niet bezig is met werk. **Hij heeft voornamelijk behoefte aan eventueel tips. Hier valt voornamelijk te denken aan het schrijven van een motivatiebrief, sollicitatiegesprek. Het onderwerp, bespreekbaar maken van jouw problematiek vindt hij wel erg nuttig. Het onderwerp communiceren kan ook nuttig zijn geeft hij aan, omdat hij daar wel vaker tegen aan loopt vanwege zijn problematiek.**

Problemen op het werk is tijdsdruk en hij vindt het lastig om plotseling te veranderen van taken, omgaan met veranderingen. Hij wil een taak altijd eerst afronden. Verder heeft hij **geen last van stress op het werk** en kan hij hier wel goed mee omgaan geeft hij aan. **Maken van haalbare afspraken vindt hij ook lastig en hij vergeet deze ook snel. Het is handig om dit ergens terug te kunnen lezen.**

Toch geeft hij aan dat hij het lastig vindt om hulp te accepteren en dat hij erg op zichzelf is. Hij hierbij regelmatig in een tweestrijd, omdat hij dingen ook graag alleen doet. Hij is ook altijd bang dat mensen plotseling kunnen omdraaien en ander gedrag tegen hem kunnen vertonen.

Bijlage 19, Interview cliënt 2

Via het UWV heeft de cliënt een jobcoach gekregen bij Job Lizard. De cliënt geeft aan erg tevreden te zijn over de coaching vanuit Job Lizard. Ze mist op dit moment niks in haar coachingstraject. Ze vindt het fijn dat ze goed contact heeft met haar jobcoach en zelf ook veel mag inbrengen in het traject. Ze ervaart het coachingstraject als prettig.

Momenteel is ze aan het werk en zijn er maar weinig dingen waar ze tegen aan loopt. Als er problemen zijn dan weet zij dit goed aan te geven bij de jobcoach en de werkgever. Omdat ze ook goed contact heeft met de werkgever krijgt ze ook veel waardering voor haar werk. In haar coachingstraject is zij wel zoekende geweest naar welke stappen zij het beste kon nemen, maar hier heeft zij ook goede begeleiding bij gekregen. Onderwerpen die aanbod komen in het coachingstraject zijn, het cv bijwerken, motivatiebrief schrijven en werk zoeken. Aan het begin van het coachingstraject hebben ze ook samen besproken welke onderwerpen ze graag samen bespreken en waar ze aan wilde werken.

Ze denkt dat een werkmap handig kan zijn, juist ook voor andere cliënten, kan sturend en begeleidend zijn. Daarnaast denkt ze dat het goed is om met de werkmap bij te kunnen houden welke onderwerpen er al besproken zijn. Een profielschets maken is belangrijk voor in de werkmap, wat heb ik je al gedaan, wat wil je bereiken en waar sta je nu. Verder kan een interesseltest ook nuttig zijn, dat is nog beter dan een beroepentest.

Informatie in de werkmap is goed, maar kan ook te veel worden. Oefeningen in een werkmap kunnen wel erg nuttig zijn, hierdoor gaan mensen ook meer nadenken en dat is leuker. Het doen van rollenspellen is ook handig. Zij heeft hier al ervaring mee en heeft hier veel aan gehad. Voor de werkmap is het ook goed om bepaalde momenten vast te leggen voor evaluatie. Daarmee kan de voortgang gemonitord worden, maar ook nieuwe leerdoelen noteren.

Het format dat is opgesteld n.a.v. de enquêtes vindt ze overzichtelijk en duidelijk. Belangrijke onderwerpen die daar ook in terug komen zijn het solliciteren en communicatie. Verder vindt ze het goed om een globale planning te maken met de jobcoach, per maand wellicht noteren wat er wellicht te verwachten is.

Bij het onderwerpen solliciteren zouden voorbeeld cv's kunnen komen te staan met voorbeeld motivatiebrieven. Qua voorbeelden is het goed om verschillende voorbeelden te geven, wellicht eentje wat zakelijker en een andere meer jongensachtig. Daarnaast enkele tips geven en misschien aangeven wat goede openingszinnen zijn.

Bijlage 20, Interview cliënt 3

De cliënt krijgt ongeveer een jaar begeleiding vanuit Job Lizard en is al een aantal maanden aan het werk. Het coachingstraject staat nu in het teken van het behouden van werk en het weer beginnen met een opleiding. Ze heeft regelmatig contact met haar jobcoach. In het begin van het traject had ze vaker contact dan momenteel. **Dan werden voornamelijk de onderwerpen besproken van het zoeken van werk en het omgaan met privéproblemen.**

Het belangrijkste in een coachingstraject vindt ze vertrouwen. Daarnaast is het goed als een jobcoach wel verstand heeft en goed sturing kan nemen. Qua onderwerpen is het belangrijk om je ei kwijt te kunnen en tips te krijgen in privé en zakelijk. Een jobcoach moet niet alleen zakelijk zijn.

Zij is van mening dat een werkmap erg nuttig kan zijn, vooral voor anderen. Ze geeft aan dat zij vaak wel weet wat ze moet doen, maar de stappen zetten soms lastig zijn en vooral een jobcoach kan daarbij helpen. **Ze denkt dat ze een werkmap snel weer aan de kant zal leggen.**

In het gesprek geeft ze wel aan dat sommige oefeningen wel erg nuttig kunnen zijn, bijvoorbeeld voor het omgaan met stress. Daarnaast tips voor een eerste werkdag zijn nuttig voor haar en voor anderen. Het onderwerp communicatie is ook belangrijk, soms kan ze snel op haar tenen getrapt zijn en ze weet dat anderen daar ook sneller last van hebben. Qua oefeningen kunnen rollenspellen ook helpen met de jobcoach. Het zou wel een beetje raar zijn, maar wel goed kunnen helpen.

Tips in een werkmap zijn ook belangrijk, voor bijvoorbeeld een eerste werkdag of van hoe te solliciteren. Ze geeft aan dat een werkmap voornamelijk goed zou kunnen zijn voor mensen met een laag niveau.

In het dagelijks leven loopt ze ook aan tegen **het vooroordeel tegen een Wajong uitkering.** Veel mensen denken dan vaak dat je dom bent. Dit zou ook een punt kunnen zijn voor in de werkmap. Hoe leg je aan andere uit wat een Wajong is en hoe kom je af van de stempel. Het heeft namelijk ook **invloed op je eigen zelfvertrouwen.**

Naar aanleiding van de format geeft ze aan dat een uitleg van Job Lizard erin moet komen, net als een planning. Hierin kunnen dan ook afspraken dan in komen te staan. Daarnaast weet je dan waar je aan toe bent. Ook in de werkmap aangeven waar je naar toe wilt werken. Alle andere onderwerpen die op de format staan zijn verder ook handig. De twee belangrijkste vindt ze communicatie en het bespreekbaar maken van je problematiek.

Salaris en contracten vindt ze ook belangrijk. Aan het begin snapte ze daar niks van. Vooral ook met haar uitkering snapte ze het niet. **Een uitleg van hoe je uitkering is opgebouwd en wat de gevolgen zijn voor je uitkering als je gaat werken.**

Qua vormgeving van de werkmap is het belangrijk om **teksten te gebruiken die niet te lang zijn.** Afbeeldingen zijn niet nodig. **Vooral korte tekst, duidelijk, waar je snel door heen kan.** Op die manier pakken mensen dat er ook snel weer even bij. **Aantal voorbeelden is ook goed, met stappenplan.**

Het idee dat je zelf onderwerpen kan toevoegen vindt ze ook erg leuk. Aangezien iedereen weer tegen andere dingen aan loopt. Dat maakt de werkmap ook interessanter en dan pak je de map er ook weer sneller bij.

Tot slot geeft ze aan behoefte te hebben aan een **interesse of beroepentest.** Verder is ze ook benieuwd naar waar kansen liggen in het werkveld. Voor welke banen en branches zijn ze juist opzoek naar mensen.

Bijlage 21, Interview cliënt 4

Hoe lang krijg je al begeleiding vanuit Job Lizard?

Volgens mij sinds november of december. Bijna een jaar ongeveer nu.

Hoe ben je bij Job Lizard gekomen?

Via het UWV. Via de re-integratiemarkt heette dat dacht ik, daar waren drie of vier jobcoaches waar je mee in gesprek mocht gaan. Naar aanleiding hiervan het ik Job Lizard uitgekozen.

En welktraject volg je op dit moment bij Job Lizard?

Volgens mij heette dat werkfit maken. Ik weet het niet helemaal zeker.

Ja, dan ben je ermee bezig dat je straks aan het werk wilt?

Ja

Je hebt momenteel nog geen baan?

Nee helaas niet. Wel druk aan het solliciteren, maar dat wil nog niet echt. Veel afgewezen omdat ik dan nog niet genoeg ervaring heb. Ik zoek ook een functie in een lastige sector waarbij de banen niet hier in de buurt zijn. In Groningen zitten misschien twee dingen en voor de rest in Nijmegen, Utrecht, Amsterdam. Ik zou er dan ook waarschijnlijk wel voor moeten verhuizen. Een uur of twee reizen is dan ook wel erg veel.

Ja inderdaad, welke opleiding heb je gedaan?

Bio- informatica eerst aan de Hanze en daarna aan de VU in Amsterdam.

Sindsdien ben je op zoek naar werk?

Ja sinds 2017. Ik heb in begin 2018 vanaf maart tot en met juni bij Wageningen research voor 4 maanden gewerkt. Voor een werkervaringsplaats, maar daar is wel iets leuks uitgekomen. Een artikel waarvan ik nog hoor of het geplaatst gaat worden, maar dan kan ik ook dat op mijn cv zetten.

Leuk wat voor onderzoek hebben jullie gedaan?

Samen met mijn begeleider deden we een onderzoek naar drie pipelines software gebeuren gedaan. In het algemeen gebruik kijken naar wat is mogelijk, wat is niet mogelijk, wat is goed van het één en wat goed van de ander. En dit duurde vier maanden.

Leuk en weet je ook hoeveel coachingsgesprekken je de afgelopen tijd hebt gehad?

Vaak om de twee/ drie week vaak.

Wat voor onderwerpen hebben jullie toen besproken?

Moet ik even terugdenken, maar meestal wel van wat ik zelf ook een beetje kan gaan doen met het solliciteren. En we hebben het ook weleens over open sollicitatie gehad of toen bijvoorbeeld met Wageningen, wat kan ik daar nog meer aan gaan doen. En voor het gesprek, als ik mee ga, dan kunnen we dit vertellen of wat ik beter niet kan vertellen. Echt gericht op het solliciteren en het sollicitatiegesprek.

Is je jobcoach ook weleens mee geweest naar een sollicitatiegesprek?

Nee, naar een sollicitatiegesprek niet echt, maar weleens mee naar Wageningen bijvoorbeeld. Ik denk ook omdat het aantal sollicitatiegesprekken die ik eerder had gehad wel goed gingen. En de mensen zelf, ik heb even wat feedback gevraagd, die gaven ook aan dat het gesprek zelf ging wel goed. Maar dat ik de ervaring nog mis. Bij een ander bedrijf was het een functie waarbij iemand allerlei dingen allemaal tegelijkertijd moet doen. Ja dan weet ik niet, denk ik niet dat ik de handigste daarvoor ben. Maar ze zeiden wel van het gesprek gaat meestal wel goed.

Wat vindt je belangrijk bij de begeleiding vanuit Job Lizard en voor het coachingstraject?

Daar had ik het vandaag ook even met mijn begeleiding van humanitas over. Meer van dat, dat is ook wel een beetje vaag. Maar wat kan Bé specifiek voor mij doen, bijvoorbeeld met het contact leggen met andere bedrijven, instellingen of weet ik veel wat. Dat is bijvoorbeeld 1 van de punten waarvan ik denk, ja misschien moet ik daar ook zelf wat meer aan doen. Of even herinneren of even over hebben van dat, hij heeft natuurlijk ook heel veel mensen om te begeleiden. Dus dan denk ik ja.

Ja, dus echt het contact leggen met bedrijven?

Ja, of wat we daar mee kunnen doen. Of ja we kunnen een sollicitatie sturen, maar misschien een beetje meer via de weg van open sollicitaties. Of misschien kent hij nog mensen, waarmee hij contact kan leggen, weet ik veel misschien uit het Wajong gebeuren, misschien een beetje via die insteek. Of een beroepenregister misschien. Of daar misschien iets mogelijk is.

Ja, dus ook via zijn netwerk en de mensen die hij kent.

Ja

Ook om jouw netwerk daarmee te vergroten?

Dat zou ook nog mogelijk zijn. Dat is altijd mooi meegenomen.

Zijn er nog meer dingen die je belangrijk vindt?

Nou dat is meer persoonlijk, denk ik. Maar ik heb mij een tijdje ook ingeschreven bij een Franse website, een Franse bio informatica job speling lijst. En die heeft in 3/ 4 maanden al 180 e-mails gestuurd ofzo. Dat is natuurlijk ook voor stages en dat soort dingen, dus niet allemaal van toepassing, maar toch. Dan denk ik van ja, misschien een beetje bespreken wat is handig daarin. Ga ik daarop reageren of niet, zo ja wat betekend dat dan allemaal. Ook voor de Wajong en het hele UWV gebeuren. Ik heb het UWV wel een keer gevraagd, maar daar heb ik nooit antwoord op gekregen.

En daarmee bedoel je wat voor gevolgen het voor jou heeft op je Wajong voor als je aan het werk bent?

Ja en ook voor daarna bijvoorbeeld, als het dan afgelopen is. Want vaak zijn de banen voor een paar maand of half jaar, met eventueel verlengen. Maar wat gebeurt er daarna, van ik ga weer terug naar Nederland, maar hoe zit het dan? Dat soort dingen. Ook omdat het in het buitenland is. Ik zat er her en der toch wat over te denken van, misschien moet ik dat ook maar gaan meenemen in mij job search. Ze sturen namelijk wel erg vaak mails.

Ja, wellicht dat je daar wat opties hebt?

Ja de e-mails die ik deze week heb gekregen zitten ook alweer zes echt vacatures tussen. Waarvan ik denk misschien kan ik daar wel wat mee.

Ohja, dat is dus wel positief?

Ja. Voor mij zijn het dus dat soort dingen. Dat is dus ook van wat kan Bé aan contacten leggen voor mij.

Wat vind je op dit moment al heel goed gaan in je coachingstraject?

Eigenlijk dat ik heel veel dingen kan vragen en dat we makkelijk contact kunnen leggen. Niet dat er echt een afstand is of van om de twee weken zien we elkaar even, maar voor de rest ook, dat je dan alle dingen moet opschrijven en opsparen. Maar voor de rest ook, ik word tussendoor uitgenodigd voor gesprek, dat had ik een paar keer. Dan was Bé net geweest, een paar dagen daarvoor en dan was het ineens van he, kan je een keer langs komen, dan en dan. Ja dan kan ik toch nog even contact leggen.

Dan kan je hem nog even opbellen?

Ja of even een email Net even wat het handigst is.

Wat bespreek je dan via de telefoon of de email?

Soms een beetje, bijvoorbeeld van een gesprek. Ik had bijvoorbeeld laatst bij Wageningen, toen een collega daar, mijn naam doorgegeven aan een opstart of iets. Een soort samenwerking tussen vier bedrijven, maar het is geen sollicitatiegesprek, gewoon een open gesprek. En dan had ik een beetje van, ja wat zijn handige dingen om op te letten of om te vragen of juist niet te zeggen.

Ja precies, en het helpt jou ook om dat vooraf te bespreken?

Ja. Ik hoor nog van hem terug, dus dat loopt nog. Ze moeten nog bepalen, waar gaan we zitten.

Zijn er ook dingen die je op dit moment mist in je coachingstraject?

Nou goed, de dingen waar ik het met hem over wil hebben. Maar ik denk ook dat is deels, mijzelf. Misschien had ik zelf ook, dat wat eerder moeten aangeven of zeggen. Toch dat ik denk had ik zelf ook wat meer aan kunnen/ moeten doen.

Wat is jouw mening over een werkmap?

Kan op zich wel handig zijn. Ligt er denk ik ook aan hoe ver mensen zijn in hun traject. Maar misschien ook oefeningen over wat zijn je goede en slechte eigenschappen om te noteren bijvoorbeeld. Of hoe zou je dit of dat vertellen als je als je in de Wajong zit of autisme hebt. Hoe zou jij dat vertellen of wat is handig om te vertellen of wat niet.

Ja, allemaal dingen die je kan meenemen in een sollicitatiegesprek?

Ja dat zijn natuurlijk allemaal dingen vanuit mijn punt. Maar ik kan mij ook denken dat wat verder naar de basis terug misschien ook handig is voor sommige mensen. Misschien ook een beetje een begin van hoe kan je het beste dat soort mensen benaderen of contact met ze opnemen. Van he ik ben geïnteresseerd in dit of dat.

Ja, jij hebt daar op dit moment geen behoefte aan, wat jij hebt dat al gehad, maar je denkt wel dat kan voor anderen wel heel handig zijn.

Ja misschien wel. Is ook wel lastig, want ik weet niet of Bé altijd mensen... ja hoe moet ik dat zeggen. Bijvoorbeeld in een bepaald traject meeneemt of in een bepaalde manier. Hoe moet ik dat zeggen. Ik vraag me af komen, zijn er veel mensen van die Bé begeleidt al zelf aan het solliciteren en doen.

Nee, niet allemaal

Ja, want dat is het ook weer, je kan het er gooien, maar als dat geen zin heeft. Zelf denk ik ja. Of van hoe kan je zelf een beetje meer uit zoeken, of contact leggen, of op verkenning gaan, van bedrijven en instelling. En hoe benader je dat. Of hoe kan je daar een beetje in komen om dan toch aan het werk te komen.

Ja en dan het zoeken van bedrijven of ook het zoeken van vacatures?

Allebei wel een beetje. Of soms heb je van he jullie dan wel hele interessante dingen. Ze hebben nog niks, maar hoe kan je dan toch inderdaad, dat je daar wat bekend wordt.

Ja voor als ze dan een vacature krijgen dat ze dan weten we kunnen jou daarvoor benaderen?

Ja of dan toch iets kan gaan doen of zo. Ik merk zelf ook van nu we het erover hebben dat ik dan zelf ook wel iets meer eraan moet gaan doen. En ik moet zeggen, ik heb nu ook geen werk of wat dan ook, dus ik moet dan zelf maar een beetje gaan bedenken om wat bezig te zijn. En dat loopt nu wat langzaam.

En met bezig zijn, bedoel je vooral dat je overdag genoeg dingen te doen hebt?

Ja ik ben nu zelf maar bezig om een kitset op te zetten. Dat is een soort van onlinecode basis. Al de programmeringscodes uit pret kan je er dan in gooien en dan kan je met mensen samenwerken.

Ohja die kunnen de code kan ook weer gebruiken?

Ja, of weer dingen toevoegen, veranderen, dat soort dingen. Ik zat er nu dan aan te denken dat ik zelf dan wat projecten bedenk en dat er dan op gooi. Dan kan ik dat ook weer op mijn cv zetten. Dan is het niet alleen van ik zeg dat ik hier ervaring mee heb, maar dan hebben ze ook wat om zelf te bekijken. Dan weten ze ook van zo ver is hij ongeveer en zo makkelijk wordt het om hem dingen bij te leren.

Ja en dan laat je ook weer zien dat je wel bezig blijft en initiatief toont.

Ja. Ik had dan ook laatst, een tijdje geleden al, samen met Bé een gesprek bij een ziekenhuis. Ook als werkervaringsplaats, maar dat je dan wel ervaring op doet en bezig blijft. En dat loopt nu nog wat soort van, duurt wat lang. Volgens mij is er wat verwarring bij het ziekenhuis. Ze hadden het erover dat nog iemand van het UWV en van de gemeente nog moesten langs komen.

Oké, willen ze daar ook nog mee overleggen?

Ik weet het niet wat het idee is. Misschien dat ze er van uit gingen dat het gaat om een soort van contract, een werkcontract. Ik weet het niet. Bij Wageningen was het gewoon van ik wil je graag vier maand werkervaringsplaatsen en een paar gesprekken en prima. Ik had zoiets van wat omslachtig in vergelijking met Wageningen.

Ja dan heb je iets meer duidelijkheid. Dus daar wacht je nu ook nog op een reactie?

Ja, ik heb momenteel ongeveer vier dingen lopen. Werkervaringsplaats gesprek, genovation, een vacature van Wageningen en een vacature waar ik toch op heb gereageerd van de Franse mailingslijst. Die heb ik gisteren gestuurd er sluit eind mei.

Oké, dan heb je nog wel veel dingen lopen?

Ja. Ik had toch met de begeleiding afgesproken om toch eens te kijken wat de reactie is.

Ja. En wat voor dingen vind jij belangrijk voor een werkmap?

Ik moet heel eerlijk toegeven. Ik heb wel één, maar ik heb er zelf niet zoveel dingen ingestopt. Wel bepaalde vacatures enz. Maar dat is misschien wel handig, maar dat is er ook al, maar een tabblad met vacatures en je brieven er op. Maar misschien ook een lijst om bij te houden. Ik ben er nu ook zelf een beetje mee bezig, maar goed. Maar misschien een lijst van bij dit bedrijf heb ik gesolliciteerd en ik had contact met deze en deze personen. Dat je daar een handige lijst voor hebt of weet ik veel wat. Of ook voor het UWV, want die gaat er vast ook na vragen. Maar dan heb je een lijst van ik heb gesolliciteerd op die en die data en ben afgewezen vanwege, weet ik veel wat voor reden. Ook omdat ik weet, bij heel veel mensen gaat het UWV ook vragen van hoe wat. En dan kan je altijd laten zien van.

Ik heb het zelf niet, want ik heb de oude Wajong, dus ik ontvang zelf nooit iets van het UWV. Dus ik krijg alleen bericht als ik eerst zelf wat naar hun toestuur.

En hoe vind je de informatie vanuit het UWV, is dat allemaal duidelijk genoeg? Of ook iets wat weer terug kan komen in de werkmap?

Wat ik heb gezien dan, op zich is dat wel duidelijk. Met de werkmap zelf heb ik alleen met het solliciteren een beetje doorgekeken. Ik weet alleen niet hoe het precies met de Wajong. Ik verwacht dat het dan tijdelijk komt te vervallen. Maar ook van wat gebeurd er als je al aantal jaren aan het werk bent. Heb je dan nog recht op Wajong. Maar ik heb ook nog niet zo goed hun website bekeken. Maar misschien ook wel goed om dat te weten.

Ja, dus dat kan ook weer terugkomen.

Ja en wat ik zelf ook nog, ik neem aan, dat je ook weleens begeleid wordt voor allerlei werkniveaus. Want ik hoorde van mensen dat het eigenlijk geen zin heeft om te werken. Want er was dacht ik ook iemand die er zelfs op achteruit ging. Misschien is het dus ook interessant om te weten. Het is op zich van het UWV, maar voor zo'n traject misschien wel interessant om te weten. Hoe gaat het eruit zien als ik aan het werk ben. En hoe zit het met uitkering en dat soort gebeuren.

Je kunt dus ook andere mensen met een Wajong uitkering?

Ja, mensen hier in het gebouw. Sommige werken wel, sommige niet. Volgens mij zijn er verder dacht ik geen mensen meer die een opleiding doen, dat weet ik zo niet.

Oké, maar er wonen hier een aantal mensen die een Wajong uitkering ontvangen?

Ja, allemaal. Humanitas heeft hier ook een kantoor. Bij mij komt er een keer per week iemand langs. Maar bij sommigen ook twee keer per week of drie keer, ligt een beetje aan diegene.

Ja, dan is het ook wel fijn om met anderen te kunnen overleggen. Wonen hier ook anderen die ook begeleiding krijgen vanuit Job Lizard?

Van Job Lizard niet, zo ver ik weet. Ik heb het niet aan iedereen gevraagd. Maar sommige hebben ook geen jobcoach. Sommige die zijn niet aan het werk en anderen weer wel. Iemand anders via het UWV. En anderen die hebben helemaal niks. Geen werk, geen jobcoach.

Oké, maar dan weet je ook een beetje hoe anderen ertegenaan kijken?

Ja, ik heb het niet heel vaak gevraagd hoor. Ik weet alleen van of ze hebben werk, of misschien een jobcoach. Vooral een beetje samen rondhangen.

Ik kan mij voorstellen dat niet iedereen altijd gemotiveerd is om aan het werk te gaan, maar dat heb jij volgens mij niet?

Nee, liever was ik vorig jaar nog aan het werk gegaan, maar ja. Ik word dan ook een beetje moedeloos van dat het nog steeds niet zo ver is. Op den duur is het dat ik denk wat heeft solliciteren nog voor zin. Als het toch telkens is van niet genoeg ervaring. Het is dat, dat ik toch maar werkervaringsplekken zoek, om toch maar bezig te blijven.

Is het ook handig om daar een stukje informatie over te geven, over de werkervaringsplekken?

Ja misschien wel, of in ieder geval over wat er mogelijk is. Ja wat betekend het en wat is er mogelijk, hoe gaat het eruit zien enz. Omdat ja, ook al ben je bezig met solliciteren, maar het werd elke keer niet dan ja, om dan wel bezig te blijven.

En is vrijwilligerswerk dan misschien ook een onderdeel dat er weer in terug moet komen?

Het kan. Maar het is niet echt. Ja meestal is de jobcoach toch echt voor werk, dus ja. Lastig.

Niet perse?

Nee niet perse misschien.

Zijn er nog meer dingen van, dat is ook handig voor in de werkmap?

Ja misschien ook wel van ja, een soort overzicht om in te vullen. Dat is ook weer iets waarvan ik denk ja dat had ik misschien zelf ook moeten doen. Dat is een soort overzicht voor als je contact hebt met je jobcoach van wat is er besproken en wat zijn de vervolgstappen. Zoals ja vandaag hebben we dingen besproken en wat gaan we dan verder doen. Zijn er acties die we gaan doen? Gaan we een brief schrijven naar dit bedrijf?

Ja, dat je ook de afspraken weer kan teruglezen?

Ja en wat is. Ja en dat je de volgende keer kan zeggen van dit is eruit gekomen en dit hebben we gehoord. Of het is niks geworden vanwege dit of dat. Ja en het is ook weer deels voor het UWV, want die gaan altijd wel weer ergens over zeuren. Van hoe zit dit en dat. En ook voor de mensen en de jobcoach zelf. Dat hij ook kan kijken van dit hebben we al gedaan en hier zijn we naar toe gegaan, het traject zeg maar.

Je hebt al wel een beetje werkervaring opgedaan in het traject. Zijn er dan ook problemen waar je tegen aan loopt op het werk, die weer terug kunnen komen in de werkmap?

Ja misschien van contact op de werkvloer, als dat niet helemaal duidelijk is. Of als er niet zoveel mensen zijn om contact mee te hebben, als dat niet helemaal mogelijk is, om één of andere reden.

Bedoel je wanneer de communicatie over het werk niet helemaal duidelijk is of meer over het aan gaan van sociale praatjes?

Nou meer voor mij dan meer voor werk. Als je tegen dingen aan loopt of vragen hebt en er is niemand, of er is niet veel contact mogelijk met de tijd. En ja hoe doe je dat dan? Van plaatst dat je helemaal vastloopt of denkt van ik doe helemaal niks meer.

Zijn er verder ook nog anderen dingen waar je tegen aanloopt?

Nee niet echt

Oké, en je vertelde kort van je hebt autisme. Vind je het ook belangrijk dat, dat ook terugkomt in de werkvloer? Over hoe je dat bijvoorbeeld bespreekbaar moet maken?

Misschien is dat wel een goed idee ja. Over hoe je dat inderdaad het beste kan doen. Zonder dat mensen meteen denken van hoe gaan we dat doen of van laat maar zitten.

Ja hoe je dat met bedrijven bespreekbaar maakt?

Ja, en wat een jobcoach daarbij kan doen. Ook met een **beroepenregister**. Volgens mij heeft het UWV daar ook iets voor, dat je een naar werktraject kan starten. Ja en ook dat je een soort van proefplaatsing kan doen vanuit het UWV. En dat je daar misschien ook iets mee kan doen. Vanuit de jobcoach is dit, maar voor jullie heeft het ook profijt om een **proefplaatsing** te doen, om deze en deze reden.

Ja precies, dat je weet wat het voor jezelf in houdt, maar ook voor een bedrijf?

Ja en dat een bedrijf ook weet van wat het in kan in houden. Van ja we hebben hier iemand, maar oké, een proefplaatsing dat kunnen we zien wat dit en dit kan die.

Ja en vind je dat dit ook al bespreekbaar moet zijn bij een eerste sollicitatiegesprek of later?

Nee ik doe het zelf niet bij het eerste sollicitatiegesprek. Ik kan mij voorstellen dat mensen het meer bij een tweede gesprek bespreken als het wat meer op de functie aan komt.

Net wat bij iemand past?

Ja ik zit zelf dan wat meer in de research en het technische, dat zou dan denk ik wat minder zwaar wegen. Kijk als je bijvoorbeeld bij winkels, dan zou dat natuurlijk wat zwaarder wegen.

Vind je het ook nuttig om oefeningen te laten terugkomen in de werkmap?

Ja ik denk het wel. Ik zou het zo even niet weten van wat kan dan handig zijn, maar ik denk wel dat het voor sommige mensen wel handig kan zijn. Alleen ja, hoe dan.

Denk je dat rollenspellen zouden kunnen werken?

Ja voor een aantal mensen misschien wel. Het is natuurlijk, het ligt er dan wel aan van wie dan. Zoals als het met de jobcoach is dan ja natuurlijk gaat een gesprek dan veel makkelijker.

Waarschijnlijk is het dan wel met de jobcoach. Is het dan alsnog wel fijn om te oefenen, of heeft het dan niet heel veel nut?

Ja dat ligt er dan wel aan of je, als het je jobcoach al heel lang is dan ken je elkaar al heel goed, dus dan gaat het wel makkelijk een gesprek. Of ja als je dan, ja, dan is dat ook weer zowat. Ik dacht van misschien als je dan even een andere jobcoach een keer, een helemaal nieuw iemand. Maar dat is dan ook weer zowat. Dan heb je eigenlijk twee jobcoaches, dat is natuurlijk ook niet de bedoeling.

Ja, ik weet ook niet zo goed of dat ook mogelijk zou zijn.

Ja en of dat überhaupt wel mag. Zelfs als het kan, mag dat.

Als er oefeningen in terug zouden komen, denk je dan aan oefeningen die je kan doen met de jobcoach in het traject? Of ook oefeningen die je zelf thuis kan doen?

Beide misschien een beetje. Ligt denk ik ook een beetje aan de oefening. Of van wat je thuis kan doen, maar dat je feedback kan vragen aan de jobcoach.

Jij zou thuis wel oefeningen maken? En denk je dat anderen dat ook thuis zouden doen?

Misschien niet altijd. Dus ja. Misschien is dat ook weer een punt met de lijst van wat je met de jobcoach bespreekt, als vervolgstap, dat je dat daar ook weer aan koppelt. Van deze week kun je een brief schrijven naar dit en dit. En ook oefeningen.

Ik zat ook te denken aan het beschrijven van voorbeelden, aan de hand van casussen, denk je dat, dat ook nuttig kan zijn?

Jawel, dat ze een beetje een idee krijgen van wat kan gebeuren. Hoe het kan lopen.

Denk je dat er ook behoefte is aan een format voor een cv?

Ja misschien is het wel handig, om soort van tussenweg, dat je een soort van idee hebt, van zo kan het eruit komen te zien.

Ja, als voorbeeld cv?

Ja of als overzicht van deze dingen moeten erin en in deze volgorde. Of het is het meest interessants voor werkgevers om hiernaar te kijken.

Zijn er verder nog dingen waarvan je denkt dat is ook handig om mee te nemen?

Nee niet echt

Wat vind je van de format van de werkmap?

Ja het is opzich wel oké. Wel duidelijk van hoe en wat. Oh ja daar had ik helemaal niet aan gedacht aan de **contracten en salarissen**. Ik weet niet of dat voor mensen ook belangrijk is, maar van verzekeringen. Ik weet niet of van, met pensioenen. Dat is ook iets waarvan ik denk ja. Van hoe zit het daar mee of van als je wisselt van baan, hoe neem je dat mee als je in een ander **pensioenfonds** zit. Maar ik weet niet of dat ook iets voor de jobcoaching is.

Maar verder is je eerste indruk wel positief?

Ja ik moet zeggen het ziet er wel goed uit. Het is ook wel iets van bespreekbaar maken van je **problematiek**. Kan je werkgevers iets geven van problematiek, iets van twee a4tjes. Dat zou ook weer een oefening kunnen zijn, van beschrijf je problematiek. Van wat betekend dat voor mij precies.

Bijlage 22, Prototype werkmap

Werkmap

Inhoudsopgave

Voor de jobcoach is dit een inhoudsopgave van de werkmap. Dit maakt het voor de jobcoach makkelijker om op te zoeken welke informatie en opdrachten terug te vinden zijn in de werkmap.

Samenvatting.....	2
Abstract	3
Voorwoord	4
1. Inleiding	7
1.1 Opdrachtgever.....	7
1.2 Huidige situatie.....	7
1.3 Doelgroep	7
1.4 Gewenste situatie.....	8
1.5 Opdracht.....	9
1.5.1 Relevantie	10
1.5.2 Ontwerpeisen werkmap	10
1.6 Onderzoeksvraag.....	10
1.6.1 Doelstelling	10
1.7 Methode.....	10
1.7.1 Framing fase	11
1.8 Betrouwbaarheid en validiteit.....	11
1.9 Operationaliseren begrippen	11
2 Analyse fase.....	13
2.1 Ethisch verantwoord werken	13
2.2 Vragenlijst.....	13
2.2.1 Opzet vragenlijst	13
2.2.2 Resultaten vragenlijst	14
2.2.3 Conclusie vragenlijst	16
2.3 Interviews	16
2.3.1 Opzet interviews	16
2.3.2 Resultaten interviews	17
2.3.3 Conclusie interviews	19
3 Ideeontwikkeling fase.....	21
3.1 Criteriatabel.....	21
4 Realisatie fase.....	24
5 Reflectie fase	25
5.1 Focusgroep	25

5.1.1 Opzet focusgroep	25
5.1.2 Resultaten focusgroep	26
5.1.3 Conclusie focusgroep	26
6 Aanbeveling en Discussie	27
6.1 Aanbeveling	27
6.2 Discussie	27
Literatuur	29
Bijlagen	31
Bijlage 1, Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen	31
Bijlage 2, Consentformulier interview	36
Bijlage 3, Vragenlijst	37
Bijlage 4, Brief vragenlijst	39
Bijlage 5, Format werkmap	42
Bijlage 6, Interviewschema Jobcoach	43
Bijlage 7, Interviewschema Werkgever	44
Bijlage 8, Interviewschema Arbeidsdeskundige	45
Bijlage 9, Interviewschema Cliënt	46
Bijlage 10, Interview jobcoach 1	47
Bijlage 11, Interview onafhankelijke jobcoach	59
Bijlage 12, Interview werkgever 1	60
Bijlage 13, Interview werkgever 2	61
Bijlage 14, Interview werkgever 3	62
Bijlage 15, Interview arbeidsdeskundige 1	68
Bijlage 16, Interview arbeidsdeskundige 2	69
Bijlage 17, Interview arbeidsdeskundige 3	70
Bijlage 18, Interview cliënt 1	82
Bijlage 19, Interview cliënt 2	84
Bijlage 20, Interview cliënt 3	85
Bijlage 21, Interview cliënt 4	86
Bijlage 22, Prototype werkmap	94
Het coachingstraject	101
Planning coachingstraject	102
<i>Gemaakte afspraken</i>	104
Profielschets	105
<i>Persoonlijk</i>	105
<i>Werkgerelateerd</i>	107

Interesses en vaardigheden	108
<i>Beroepskeuzetest</i>	108
<i>Opdracht: Mindmap maken</i>	109
<i>Opdracht: Lijst met talenten</i>	110
Cv schrijven.....	112
<i>Tips</i>	112
<i>Voorbeeld</i>	113
<i>Format cv</i>	114
Vacatures zoeken	116
<i>Websites</i>	116
<i>Zoekfilters</i>	117
<i>Opdracht: in kaart brengen bedrijven</i>	118
<i>Opdracht: Jouw beroep op YouTube</i>	118
<i>Lijst verstuurde sollicitaties</i>	119
Motivatiefbrief schrijven	120
<i>Tips</i>	120
<i>Openingszinnen</i>	120
<i>Voorbeeld motivatiebrief</i>	121
<i>Open sollicitatie</i>	122
<i>Voorbeeld open sollicitatiebrief</i>	123
Sollicitatiegesprek	124
<i>Tips</i>	124
<i>Mogelijke vragen</i>	124
<i>Vragen die jij aan de organisatie kan stellen</i>	124
<i>Opdracht: Filmpje kijken</i>	125
Bespreekbaar maken van jouw problematiek	126
<i>Opdracht: Wat voor invloed heeft jouw problematiek?</i>	126
<i>Hoe te bespreken op de werkvloer?</i>	127
Werk	128
<i>Proefplaatsing</i>	128
<i>Werkervaringsplek</i>	128
<i>Voordelen werken</i>	129
<i>Eerste werkdag</i>	130
<i>Gedragsregels op het werk</i>	131
Werkgerelateerde competenties	132
<i>Stressbestendigheid & flexibiliteit</i>	132

<i>Opdracht: Ademhalingsoefening</i>	132
<i>Opdracht: Wees lief voor jezelf</i>	132
<i>Communiceren</i>	133
<i>Opdracht: Teken</i>	133
<i>Opdracht: Omgaan met conflicten</i>	134
<i>Omgaan met veranderingen</i>	136
<i>Zelfvertrouwen</i>	137
<i>Tips</i>	137
<i>Opdracht: Reflectie</i>	137
<i>Opdracht: In gesprek met anderen</i>	137
Evaluatie	138
Ziekte	139
Uitkering	140
<i>Loondispensatie</i>	140
<i>Informatie voor de werkgever</i>	141
Bijlage 23, Brief focusgroep.....	144
Bijlage 24, Bevindingen focusgroep	146
Bijlage 25, Werkmap	149

In de tabel hieronder kan jij aankruisen welke onderwerpen jij graag in de werkmap wilt hebben. De jobcoach kan voor de onderwerpen jouw informatie, tips en opdrachten geven, die terug zullen komen in je werkmap.

Onderwerp	Toevoegen
Het coachingstraject	
Planning coachingstraject	
Profielschets	
Interesses en vaardigheden	
Cv schrijven	
Vacatures zoeken	
Motivatiefbrief schrijven	
Sollicitatiegesprek	
Bespreekbaar maken van jouw problematiek	
Werk	
Werkgerelateerde competenties	
Evaluatie	
Ziekte	
Uitkering	

Het coachingstraject

Job Lizard is een jobcoach organisatie die jou kan helpen bij het zoeken en behouden van werk. Hiervoor zijn twee verschillende coachingstrajecten, namelijk het 'werkfit traject' en het 'naar werktraject'.

In het werkfit traject, houd jij je bezig met het aanleren van werknemersvaardigheden en met wat jij nodig hebt om aan het werk te kunnen. In het traject zet jij ook al de eerste stappen in het zoeken naar een baan en begin jij misschien al aan een werkervaringsplaats, proefplaatsing of zelfs betaald werk.

In het naar werktraject, houd jij je bezig met het zoeken van werk. Samen met je jobcoach richt jij je op het vinden van een passende baan en het behouden ervan. In het traject komt ook terug waar jij tegen aan loopt in het werk en wat jij nodig hebt om zelfstandig en met plezier je werk uit te voeren.

Job Lizard vindt drie begrippen erg belangrijk, namelijk

- Eerlijk zijn
- Duidelijkheid
- Vertrouwen

Dit zal je merken doordat we ook dingen vertellen die je misschien niet leuk vindt maar die wel waar zijn. We proberen een plan en bepaald tijdschema te volgen en hopen door veel te overleggen dat er duidelijkheid ontstaat. Als laatste proberen we door een één op één begeleiding, bezoek aan huis en een volledige inzet van de coach zorg te dragen voor een vertrouwen over en weer. Het succes van het traject rust er namelijk op dat je elkaar leert kennen en daarmee de juiste match met een werkgever of de juiste oplossing kunt vinden.

Planning coachingstraject

Samen met je jobcoach kan je hier een planning maken voor de komende periode van jouw coachingstraject. Hou er rekening mee dat aspecten en afspraken altijd kunnen veranderen. Wel heb je met de planning een algemeen overzicht van de komende periode.

Het coachingstraject duurt (jaar/ maanden)

Tijdens het coachingstraject wil ik werken aan;

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Tijdens het coachingstraject heb ik behoefte aan;

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Tijdens mijn coachingstraject vind ik belangrijk;

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Hieronder kan je samen met de jobcoach een globale planning maken

Maand 1	
Maand 2	
Maand 3	
Maand 4	
Maand 5	
Maand 6	
Maand 7	
Maand 8	
Maand 9	
Maand 10	
Maand 11	
Maand 12	
Maand 13	
Maand 14	
Maand 15	
Maand 16	

Gemaakte afspraken

Hieronder kan je de gemaakte afspraken met de jobcoach noteren.

Datum	Actiepunt

Profielschets

Hieronder staan twee profielschetsen, die je kan invullen. Het invullen van de profielschetsen geeft jou en je jobcoach meer inzicht in wat je kwaliteiten zijn en wat je wil. Er is er profielschets gericht op jouw kwaliteiten en de ander is gericht op wat jij wil qua werk.

Persoonlijk

Vul eerst de lijst hieronder in en laat deze ook door iemand anders invullen. Dit kan bijvoorbeeld door je werkgever, ouders, vrienden of nog iemand anders.

	Niet	Redelijk	Goed	Zeer goed		Niet	Redelijk	Goed	Zeer goed
Begripvol					Spreek de waarheid				
Sociaal					Ik ben een doorzetter				
Veel nadenken					Kritisch				
Actief					Praat niet over zaken van anderen				
Behulpzaam					Enthousiast				
Onafhankelijk					Nieuwsgierig				
Kijken van een afstand					Temperamentvol				
Idealistisch					Ik wil iets bereiken				
Gevoelig					Veeleisend				
Leuk					Openhartig				
Veelzijdig					Ik ben trouw				
Accepteert veel					Ordelijk				
Geduldig					Zelfstandig				
Toegeeflijk					Betrokken				
Behoudend					Humoristisch				
In je zelf					Ik doe de dingen zoals ik ze altijd doe				
Begrip voor veel zaken					Ik ben heel nauwkeurig				
Serieus					Precies				
Dienstbaar					Ik werk het liefste alleen				
Moedig					Ik denk veel na				

Kalm					Ik praat graag en veel				
Evenwichtig					Vriendelijk				
De baas willen zijn					Positief				
Zorgzaam					Ik let goed op				
Direct					Ander moeten om mij lachen				
Houdt mezelf en anderen aan afspraken					Ik volg mijn gevoel en handel daar naar				
Ordelijk					Ik ben snel boos				
In neem zelfstandig actie					Ik let goed op anderen als ik iets doe				
Wil alles goed doen					Energiek				
Resultaatgericht					Eerlijk				
Stabiel					Diplomatiek				
Onverstoortbaar					Bescheiden				
Ben niet te moeilijk					Optimistisch				
Realistisch					Ik pluis alles goed uit				
Ik neem veel initiatieven					Ik ben zeker van mijzelf				
Acties moet ook resultaat hebben					Betrouwbaar				
Vernieuwend					Impulsief				

Werkgerelateerd

Hieronder is een profielschets, gericht op het werk dat jij zoekt. Vul in wat het meest bij jou past.

- ☐ Fulltime werken
- ☐ Parttime werken

Het liefst werk ik uren per week.

Deze branches spreken mij aan:

- ☐ Techniek
- ☐ Grond, weg en waterbouw
- ☐ Agrarische
- ☐ Bouw
- ☐ Zakelijke
- ☐ Logistiek
- ☐ Industrie
- ☐ Groen

Naar het werk ga ik met de:

- ☐ Fiets
- ☐ Auto
- ☐ Openbaar vervoer

En ik wil maximaal minuten reizen naar het werk vanaf huis.

Vul hieronder in wat voor beroepen jou aanspreken

Als ik aan het werk ben, moet er rekening gehouden worden met:

Interesses en vaardigheden

Waar je interesses liggen kan veel zeggen over wat voor werk bij je past. Soms is het lastig om aan te geven wat je allemaal interessant vindt en welke vaardigheden jij goed beheerst. Wanneer je dit lastig vindt kan je de onderstaande interesstest doen of opdrachten.

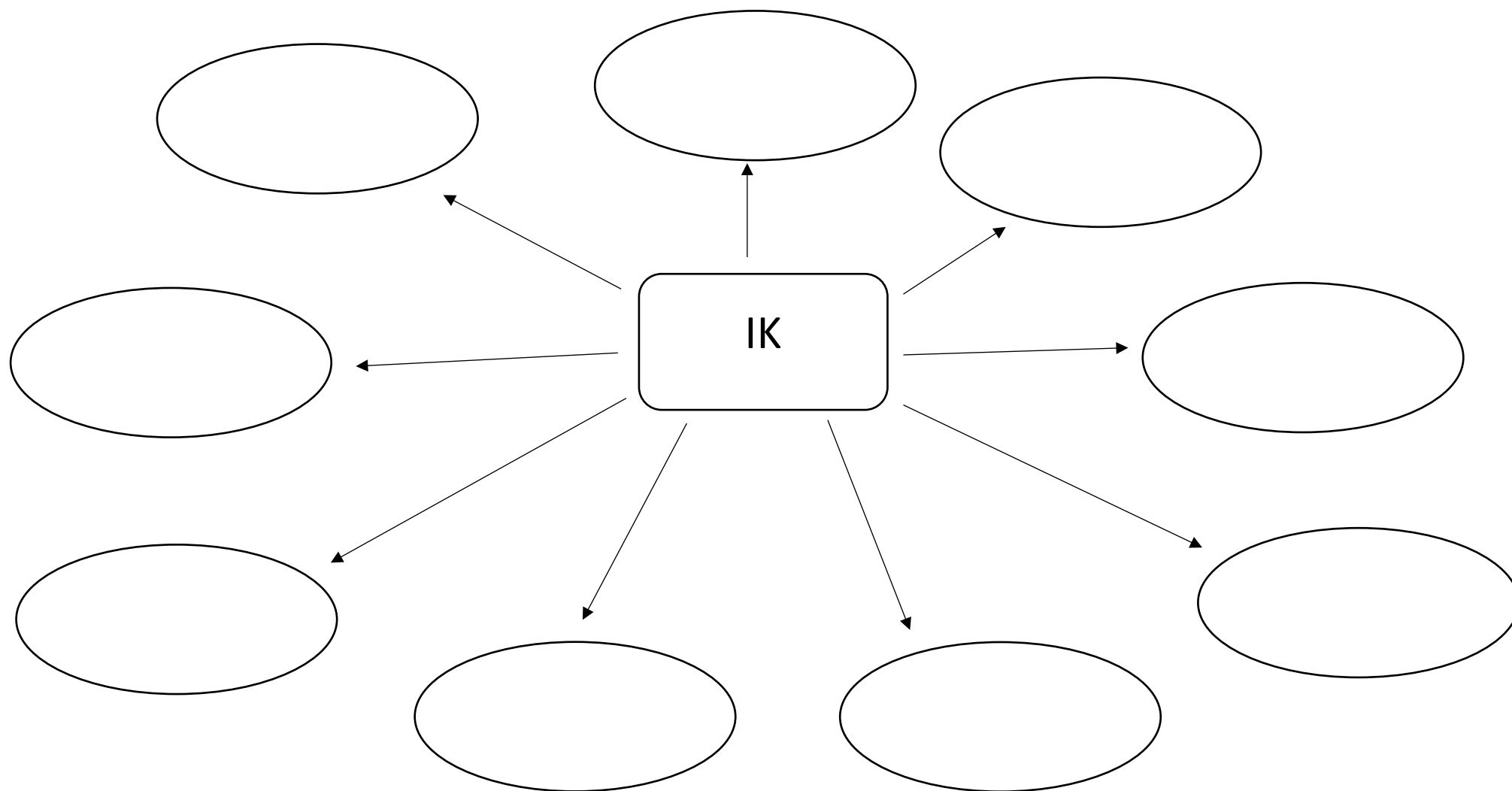
Beroepskeuzetest

De volgende test is een beroepskeuze test die je thuis achter de computer kan maken. De test is gratis en duurt ongeveer 3 minuten. De test kan moeilijke woorden bevatten, in dat geval kan het handig zijn om samen met je jobcoach de test in te vullen en te bespreken.

<https://www.jobpersonality.com/beroepskeuzetest>

Opdracht: Mindmap maken

Maak een mindmap (spinnenweb) van jezelf. Schrijf op welke interesses je hebt en welke vaardigheden bij jou passen.



Opdracht: Lijst met talenten

Hieronder staat een lijst met capaciteiten en talenten. Kies uit deze lijst de talenten waarvan jij vindt dat je die hebt.

Lijst met capaciteiten en talenten

Aanpassingsvermogen

Analytisch vermogen
Administreren
Aanvoeren
Aanwijzen
Aanpassen

Behulpzaamheid

Beoordelingsvermogen
Betrouwbaarheid
Bezitsdrang
Bondigheid
Beleid ontwikkelen
Begeleiden
Berekenen
Besturen

Commercieel inzicht

Contactuele vermogens
Coördinatietalent
Creativiteit
Catalogiseren
Creëren

Doorzettingsvermogen

Doelmatigheid
Demonstreren
Diagnosticeren
Distribueren

Enthousiasme

Evalueren

Flexibiliteit

Financiële

Geduld

Gevoel voor cijfers
Gevoel voor details
Gevoel voor humor

Handelsgeest

Initiatief

Initiëren
Instrueren

Kostenbewust

Kunstzinnig
Kwaliteit beoordelen

Leergierig

Leidinggevende capaciteiten
Logisch denken
Loyaliteit
Luisteren

Mensenkennis

Managen
Motiveren

Onderhandelen

Overreden
Overzien
Onderzoeken

Planmatige aanpak

Positieve levensinstelling
Praktische instelling
Punctualiteit
Prioriteiten stellen
Problemen oplossen
Programma's ontwerpen
Procedures ontwikkelen

Schrijfvvaardigheid

Spreekvaardigheid

Stabiliteit

Standvastigheid

Schatten

Strategie ontwikkelen

System ontwerpen

Samenwerken

Schematiseren

Technisch inzicht

Team opbouwen

Training ontwerpen

Uitvinden

Uitvoeren

Uitbreiden

uitzoeken

Verbeeldingskracht

Vindingrijk

Verslag doen

Verstandhouding ontwikkelen

Verzamelen

Visualiseren

Voorzitten

Verbeteren

Verbinden

Vergroten

Versterken

Waarderen**Z**akelijk inzicht

Zelfbeheersing

Cv schrijven

Als je wilt gaan solliciteren stuur je, je cv op naar het bedrijf. Hierin kan het bedrijf zien welke ervaring en kennis jij al hebt opgedaan en misschien al een eerste indruk van jou krijgen. Je cv is je visitekaartje, je binnenkomer bij bedrijven. Het cv bepaalt samen met de brief of je wordt uitgenodigd voor een gesprek.

Als bijlage bij je sollicitatiebrief is het cv voor een bedrijf belangrijk als overzichtelijke bron van informatie over jou en je loopbaan. Daarnaast kan het cv ook nuttig zijn als hulpmiddel voor jou, bij het invullen van sollicitatieformulieren en de voorbereiding op het sollicitatiegesprek.

Tips

Het schrijven van een cv vinden veel mensen lastig. Wat zet je erin? En wat niet? Bij een goed cv is het belangrijk dat het duidelijk is beschreven. Houd bij het maken van een cv rekening met de volgende punten.

- Begin je cv altijd met het opsommen van persoonlijke gegevens
- Benoem bij het kopje werkervaring als eerste je meest recente werkervaring
- Een cv bevat geen vaktaal of straattaal
- Je gebruikt geen afkortingen
- Het cv bevat alleen informatie dat relevant is voor het bedrijf
- Het cv laat zien wat jij kan
- Probeer je creativiteit te gebruiken bij het maken van een cv, zodat deze opvalt tegenover andere cv's
- Zorg voor een professionele foto
- Zorg ervoor dat je emailadres professioneel overkomt en bijvoorbeeld niet bierdopje@hotmail.com
- Laat je cv door iemand anders controleren

Voorbeeld

Persoonlijke gegevens

Naam: Jan Janssen
Adres: Groningerweg
Postcode + woonplaats: 1223AB, Groningen
Telefoonnummer: 06-123456
E-mailadres: j.vankampen@hotmail.nl
Geboortedatum: 1 Januari 1980
Rijbewijs: Ja

Werkervaring

2012 – tot heden **Productiemedewerker bij Werken**
Werkzaamheden: producten aan de band controleren op kwaliteit, slechte producten er tussen uit halen en schoonmaakwerkzaamheden.

2006 – 2012 **Industrieel schoonmaker bij C123**
Werkzaamheden: het schoonmaken van het bedrijventerrein met onder anderen een hoge druk spuit.

1998 – 2006 **Vakkenvuller bij Supermarktje**
Werkzaamheden: het vullen van de vakken in de supermarkt.

Opleiding/ certificaten

2010 **VCA**
Certificaat behaald

1996 – 1999 **Detailhandel, ABC School Groningen**
Niveau 3, diploma behaald

1992- 1996 **VMBO, Middelbare school Groningen**
Diploma behaald

Overige activiteiten

2014 – 2017 Trainer bij voetbalclub, de Groningers

UW NAAM



E-MAIL



TELEFOON

ADRES, POSTCODE, PLAATS

GEBOORTEDATUM

RIJBEWIJS



NAAM VAN ONTVANGER

Profiel:

Hier kan je eventueel een stukje over jezelf schrijven

-Wie ben jij als persoon?

-Waar ben jij goed in?

Vaardigheden:

Samenwerken

Zelfstandig werken

Energiek

Flexibel

Initiatief nemen

Enthousiast



Werkervaring:

Begindatum – einddatum

Begindatum – einddatum

Functie

Functie

Opleidingen / Cursussen:

Begindatum – einddatum

Begindatum – einddatum

Titel opleiding/Cursus

Titel opleiding/Cursus

Talen:

Bijvoorbeeld:

Nederlands: Moedertaal

Engels: Gemiddeld

Overige:

Hier kan je eventueel nog andere dingen beschrijven, zoals met welke computerprogramma's je kan werken, of wat je hobby's zijn.



[Voornaam]
[Achternaam]

Werkervaring

Begindatum – einddatum	Locatie/functie
Begindatum – einddatum	Locatie/functie
Begindatum – einddatum	Locatie/functie
Begindatum – einddatum	Locatie/functie

Vaardigheden

Samenwerken

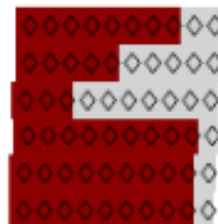
Zelfstandig

Energiek

Flexibel

Initiatief nemen

Enthousiast



Opleiding

Begindatum – einddatum	Titel opleiding/Cursus
Begindatum – einddatum	Titel opleiding/Cursus

Talen

Bijvoorbeeld:

Nederlands: Moedertaal

Engels: Gemiddeld

Overige

Hier kan je eventueel nog andere dingen beschrijven, zoals met welke computerprogramma's je kan werken, of wat je hobby's zijn.

[Periode en plaats]



[Uw telefoonnummer]



[Uw e-mailadres]



Vacatures zoeken

Het zoeken naar vacatures die bij jou passen is een goede manier op in contact te komen met bedrijven die op zoek zijn naar nieuwe medewerkers. Als je weet hoe je kan zoeken naar vacatures die bij jou passen is het makkelijker om te solliciteren. Hiermee is de kans groter dat jij uiteindelijk een leuke baan vindt.

Websites

Vaak staat er op de website van bedrijven of er bij hun vacatures open staan. Dit is veel zoek werk en waarschijnlijk ken je ook niet alle bedrijven uit de omgeving, waarbij ze wel hele leuke vacatures kunnen hebben. Om die reden is het makkelijker en gaat het sneller om op websites te zoeken, die een vacatureoverzicht hebben. Hier kan je veel vacatures vinden van verschillende bedrijven.

Hieronder staat een lijst met websites waar je op zou kunnen kijken:

Algemene websites

www.indeed.nl

www.linkedin.nl

www.vacaturebank.nl

www.werk.nl

<https://www.agriholland.nl/vacaturebank/>

<https://www.medischebanenbank.nl/>

<https://noorderlink.nl/>

<https://www.jobbird.com/nl/>

Uitzendbureaus

Daarnaast zijn er veel uitzendbureaus die vacatures open hebben staan voor bedrijven in de buurt. Hieronder volgt een overzicht naar websites van uitzendbureaus in de omgeving van Groningen.

<http://www.prominent-people.nl/>

<https://www.adecco.nl/>

<https://startpeople.nl/>

<https://www.mf.nl/>

<https://www.abiant.nl/>

<https://unique.nl/>

<https://maintec.net/nl/>

<https://www.randstad.nl/>

<https://www.maandag.nl/>

<https://www.olympia.nl/>

Zoekfilters

Probeer voordat je gaat zoeken te bedenken wat voor werk je zoekt. Aangezien er op de websites vaak veel vacatures staan, kost het veel extra tijd om overal bij langs te gaan. Door gebruik te maken van zoekfilters krijg je het gewenste resultaat en de vacatures die bij jou passen.

Probeer vooraf de volgende punten te bedenken en in te voeren bij zoekfilters:

Gewenste functies: Geef aan welke functie bij jou past.

Branche: Geef aan in welke branche/ sector jij graag werkt

Omgeving/ Locatie: Geef aan in welke plaats of provincie jij werk zoekt.

Opleidingsniveau: Geef aan wat jouw opleidingsniveau is.

Aantal uren: Geef aan voor hoeveel uur per week jij graag aan het werk bent.

Opdracht: in kaart brengen bedrijven

Ga op zoek naar bedrijven die jij interessant vindt, die bij jou in de buurt zijn. Ga op internet op zoek naar bedrijven en/ of fiets een rondje bij jou in de buurt. Maak een lijst van deze bedrijven en bespreek dit met je jobcoach.

[illegible]

Opdracht: Jouw beroep op YouTube

Bedenk welke beroepen jij interessant vindt en zoek hier filmpjes over op, op YouTube. Krijg jij hierdoor een indruk van het beroep? Noteer hieronder de beroepen waarvan jij filmpjes hebt gekeken en wat jij hiervan vond.

[illegible]

Lijst verstuurde sollicitaties

Hieronder kan jij bijhouden welke sollicitaties jij al hebt verstuurd en wat de reacties hierop waren.

[illegible]

Motivatiebrieven schrijven

Een goede persoonlijke motivatiebrief is vaak belangrijk om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Het belangrijkste doel van een motivatiebrief is dat die nieuwsgierig maakt en een positieve indruk maakt. Daarmee wordt de werkgever geprikkeld om jou uit te nodigen voor een gesprek.

De opbouw van een motivatiebrief is als volgt:

Inleiding

Begin de brief met een verwijzing naar de vacature. Als je vooraf (telefonisch) contact hebt gehad, is het goed om dit ook te vermelden in de brief.

Kern

In de kern van de brief gaat het om drie belangrijke aspecten.

- Wat is jouw motivatie om bij het bedrijf te solliciteren
- Wat is jouw motivatie om op deze functie te solliciteren
- Wat zijn jouw argumenten waaruit blijkt dat jij een geschikte kandidaat bent.

Afsluiting

Formuleer dat je graag je motivatie mondeling komt toelichten en verwijs naar je cv, die je met de brief meestuur.

Tips

- Maak de motivatiebrief niet te lang, schrijf kort en bondig
- Beschrijf alleen je positieve vaardigheden (daarmee leg je de nadruk op wat je goed kan)
- Schrijf niet over negatieve ervaringen (bij vorige werkgevers)
- Zorg dat je de juiste persoon bij de juiste naam aanspreekt
- Begin de eerste zin niet met ik
- Maak in je brief verschillende alinea's
- Controleer de brief op spelling, grammatica en woordkeuze
- Laat je brief doorlezen door iemand anders

Openingszinnen

- Met enthousiasme heb ik op de website de vacature van gelezen. De baan en uw bedrijf passen bij mijn interesses en ik stel mij graag in deze brief graag aan uw voor.
- Naar aanleiding van het telefoongesprek met u op *datum* stuur ik u hierbij mijn sollicitatiebrief.
- Met belangstelling las ik de vacature voor de functie van op uw website. Graag kom ik voor deze functie in aanmerking.
- Op uw website las ik dat u een vacature beschikbaar hebt voor de functie van

Voorbeeld motivatiebrief

Cor de Jager
Herestraat 44
9754BA Groningen

Anneke de Veer
Verlengde Hereweg 33
7324GG Groningen

Betreft: sollicitatie inpakmedewerker

Groningen, 1 Januari 2010

Geachte mevrouw de Veer,

Naar aanleiding van de advertentie op uw website, wil ik graag in aanmerking komen voor de functie van inpakmedewerker.

Bij diverse bedrijven, waaronder Schelp, heb ik ervaring opgedaan in de productie. Naast inpakwerkzaamheden heb ik daar ook schoonmaakwerkzaamheden verricht en was ik verantwoordelijk voor de eindcontrole.

Ik heb dat werk altijd met plezier en tevredenheid van mijn chef gedaan. Snel werken is een eigenschap van mij, zonder dat daarbij de kwaliteit van het product gevaar loopt. Ook ben ik nauwkeurig en zie ik het werk zelf liggen, van nature ben ik leergierig en wil graag mijn kennisniveau uitbreiden.

Het spreekt mij aan om in een enthousiast team te werken waarin ik zeker kan bijdragen aan een goeie werksfeer. Verder ben ik flexibel voor wat de inzetbaarheid betreft. Het werken in ploegen is voor mij geen enkel probleem.

Ik hoor graag van u.

Met vriendelijke groet,

Cor de Jager

Bijlage: CV

Open sollicitatie

Wanneer een bedrijf geen vacatures heeft open staan die bij jou passen, kan jij er ook voor kiezen om een open sollicitatiebrief te sturen. Hierbij richt jij je niet op een vacature, maar schrijf jij een brief, zodat het bedrijf weet dat jij op zoek bent naar een baan. Hiermee breng jij jezelf onder de aandacht bij het bedrijf. Wanneer zij dan weer een nieuwe medewerker zoeken, kunnen zij ervoor kiezen om jou direct te benaderen.

Inleiding

Geef aan waarom je dit bedrijf aanschrijft. Vervolgens schrijf je dat je wilt onderzoeken of dit bedrijf op dit moment of in de toekomst behoefte heeft aan iemand zoals jou. Geef hierbij een omschrijving van een functie of functies, waarin jij aan het werk zou willen.

Kern

In de kern beschrijf je de volgende aspecten:

- Geef je motivatie voor het solliciteren bij dit bedrijf. Je kan hiervoor veel informatie halen van de website van het bedrijf, of via mensen die jij misschien kent die hier aan het werk zijn.
- Geef je motivatie voor de functie die jij daar graag zou willen doen.
- Beschrijf waarom jij geschikt bent voor de functies.

Afsluiting

Eindig je brief.

Voorbeeld open sollicitatiebrief

Cor de Jager
Herestraat 44
9754BA Groningen

Anneke de Veer
Verlengde Hereweg 33
7324GG Groningen

Betreft: open sollicitatie als verkoopmedewerkster

Groningen, 30 mei 2010

Geachte mevrouw ter veer

Naar aanleiding van het telefoongesprek van maandag 4 juni schrijf ik u deze brief. Ik vertelde u toen erg geïnteresseerd te zijn in een parttimebaan als verkoop medewerkster in een van uw vestigingen.

Uw bedrijf spreekt mij erg aan, omdat ik vind dat uw winkel een prettige uitstraling heeft. Ik word altijd goed en vriendelijk geholpen door uw werknemers en ik zou heel graag op dezelfde positieve manier de klanten tegemoet willen treden. Bovendien vind ik het erg prettig kwalitatief goede kleding te verkopen en ik weet uit eigen ervaring dat dit in uw winkel te vinden is.

Zoals u kunt zien op mijn cv heb ik ruime ervaring als verkoop medewerkster. Ik ben werkzaam geweest bij Zeeman, bij Action en momenteel ben ik werkzaam bij Schuurman Schoenen. Ik werk er met veel plezier, maar helaas kunnen zij mij niet genoeg uren bieden.

Klantgericht en kwaliteitsvol handelen zijn bij alle werkgevers waar ik gewerkt heb heel erg belangrijk. Ook wordt van mij verwacht dat ik collegiaal ben, dat ik representatief ben, dat ik flexibel ben en verkoopgericht. Dit zijn precies de kwaliteiten die ik bezit om goed te kunnen functioneren in een functie als verkoop medewerkster.

Graag licht ik mijn motivatie toe in een persoonlijk gesprek.

Met vriendelijke groet,

Cor de Jager
Herestraat 44
9754BA Groningen

Sollicitatiegesprek

Het sollicitatiegesprek is een kennismaking tussen jou en het bedrijf. Op basis van het sollicitatiegesprek gaat het bedrijf een besluit nemen om jou in dienst te nemen of niet. Het is dus belangrijk om een goede indruk achter te laten.

Tips

- Verdiep je van tevoren in het bedrijf en de functie door informatie te lezen op hun website
- Lees jouw brief van tevoren goed door en bereid een toelichting op jouw motivatie
- Bereid je voor op vragen die gesteld kunnen worden
- Bedenk wat goede eigenschappen van jou zijn en wat verbeterpunten zijn
- Zet vragen op papier die jij aan het bedrijf wilt stellen in het gesprek
- Schenk aandacht aan een goede uiterlijke verzorging en zorg dat je netjes gekleed bent
- Zorg dat je op tijd bent
- Luister goed naar je gesprekspartners en onderbreek hun in het gesprek niet

Mogelijke vragen

Vragen die in het gesprek aan jou gesteld kunnen worden zijn onder anderen:

- Wat spreekt je aan in deze baan?
- Wat spreekt je minder aan in deze baan?
- Wat is de reden dat je bij dit bedrijf zou willen werken?
- Wat vind je het belangrijkste in je baan?
- Wat vond je vooral leuk in je vorige baan?
- Wat zijn je ambities?
- Hoe ver zou je voor de baan willen reizen?
- Waar ben je het meest trots op?
- Wat is de reden dat je op zoek bent naar een baan?
- Vertel eens iets over jezelf?
- Hoe zien jouw collega's je?
- Wat zijn je sterke punten?
- Wat zijn je minder sterke punten?
- Wat zijn voor jou problemen of lastige situaties op het werk?
- Wat doe je in je vrije tijd?
- Wat weet je over onze organisatie?

Vragen die jij aan de organisatie kan stellen

Vragen die jij zelf zou kunnen stellen in het sollicitatiegesprek zouden bijvoorbeeld kunnen zijn:

- Welke klanten heeft de organisatie in het algemeen?
- Met wie ga ik samenwerken en krijg ik te maken?
- Wie wordt mijn leidinggevende?
- Zijn er ook doorgroei en opleidingsmogelijkheden?
- Hoe is het verdere verloop van deze procedure?
- Wanneer kan ik een reactie van u verwachten?

Opdracht: Filmpje kijken

Bekijk het YouTube filmpje: Hoe bereid je je sollicitatiegesprek voor

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=3tUPwKJEKrk>

Bekijk dit filmpje om een indruk te krijgen van een sollicitatiegesprek en hoe je een goede eerste indruk maakt.

Wat neem jij mee uit dit filmpje en ga jij zelf toepassen in gesprekken?

Bespreekbaar maken van jouw problematiek

Opdracht: Wat voor invloed heeft jouw problematiek?

Leg uit wat jouw problematiek voor invloed heeft op jou en wat voor invloed dit kan hebben op de werkvloer. Door het voor jezelf op papier te zetten kan dit jou helpen om het makkelijker bespreekbaar te maken met je leidinggevende.

Hoe omschrijf jij jouw problematiek?

Wat voor invloed heeft dit op jouw dagelijkse leven?

Wat voor invloed kan dit voor jou hebben op de werkvloer?

Waar kunnen ze rekening mee houden bij jou op het werk?

Hoe te bespreken op de werkvloer?

Soms kan het handig zijn om met je werkgever jouw problematiek te bespreken. Daarmee kan hij ook rekening houden met waar jij wel en niet behoefte aan hebt. Op die manier kan er een passende werksituatie gecreëerd worden. Misschien vind je het lastig om dit te bespreken, om die reden staan hieronder een aantal tips.

1. Bereid het gesprek voor en bedenk wat je wilt gaan zeggen.
2. Zet op papier waar de werkgever volgens jouw rekening mee kan houden.
3. Kies een rustig moment uit om dit te bespreken.
4. Bespreek wat voor invloed de problemen hebben voor jou op de werkvloer.
5. Indien gewenst kan je vragen of je jobcoach erbij aanwezig wilt zijn.

Werk

Proefplaatsing

Een proefplaatsing is een manier om al aan het werk te gaan bij een opdrachtgever, zonder dat jij of de werkgever aan een contract vast zit. Dit is een manier waarmee het bedrijf kan aan kijken of jij geschikt bent voor de functie en waarmee jij ook kan kijken of het werk bij je past. Wanneer dit van beide kanten goed bevalt moet de werkgever aan het einde van de proefplaatsing jou een contact aanbieden van minimaal zes maanden. De periode van de proefplaatsing duurt twee maanden. In deze twee maanden behoud jij je Wajong uitkering en ontvang je nog geen salaris van de werkgever.

Voordelen van de proefplaatsing zijn dat je een periode het werk kan proberen en kan kijken of het werk en het bedrijf bij jou past. Doordat je dan nog geen contract hebt betekend dit dat wanneer het toch niet blijkt te passen je nog nergens aan vast zit.

Werkervaringsplek

Een werkervaringsplek is een tijdelijke arbeidsplaats. Een werkervaringsplek is bedoeld voor het op doen van nieuwe werkervaring en kennis. Dit kan het weer makkelijker maken om een betaalde baan te vinden. Tijdens de werkervaringsplek ontvang je geen salaris, maar behoud je, je uitkering.

Voordelen van de werkervaringsplek zijn:

- Je doet nieuwe werkervaring op
- Je leert nieuwe mensen kennen en verbreed je netwerk
- Je behoud je uitkering
- Je krijgt een ritme/ structuur in je leven

Voordelen werken

Aan het werk zijn heeft allerlei voordelen, hieronder is een lijst gemaakt met welke voordelen dit voor jou allemaal kan hebben:

- Je creëert een ritme in je werkleven
- Je verdient je eigen geld of behoud je uitkering
- Je leert nieuwe mensen kennen
- Je doet werkervaring op
- Je leert nieuwe vaardigheden en kennis
- Je krijgt meer zelfvertrouwen
- Andere mensen zijn trots op jou
- Je werkgever is blij met het werk dat jij verricht

Hieronder kan je opschrijven welke voordelen werken nog meer voor jou heeft:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Eerste werkdag

Een eerste werkdag is vaak spannend. Je kent nog niet zoveel mensen en het werk is nieuw. Om een goede start te maken zijn hieronder tips om goed te beginnen op je eerste werkdag.

1. Begin de avond van tevoren met een goede voorbereiding.
 - Maak je lunch en eten voor je eerste werkdag alvast klaar
 - Leg je werkkleding alvast klaar
 - Ga op tijd slapen, zodat je op je eerste werkdag goed uitgerust bent

2. Zet de volgende ochtend vroeg je wekker, zodat je voldoende tijd hebt om je klaar te maken.
 - Zorg voor een goede hygiëne, door je in de ochtend te douchen, je haar netjes te hebben, schone kleren aan te trekken (en voor mannen, je te scheren)
 - Ga op tijd van huis, zodat je in ieder geval 10 minuten voordat je begint aanwezig bent

3. Maak een goede eerste indruk op het werk, door:
 - Stel je voor aan je collega's
 - Zet je telefoon op stil of doe deze in een kluisje
 - Luister goed naar je leidinggevende en toon interesse

Gedragsregels op het werk

Als je aan het werk bent heeft je werkgever misschien wel een aantal regels met je doorgenomen over je werkplek. Denk hierbij aan veiligheid. Daarnaast zijn er ook gedragsregels, waarvan bij elk bedrijf wordt uit gegaan dat je, je netjes gedraagt. Je werkgever vraagt een goede houding, maar wat is nou het gedrag dat je werkgever graag op het werk ziet. Hieronder staat beschreven wat je werkgever graag wel en niet ziet van jou op het werk.

DO`S/ Wat wel te doen?

- Het geluid van je telefoon staat uit of je hebt je telefoon uitgeschakeld of in een kluisje liggen.
- Wanneer iets onduidelijk is, of je hebt een vraag, dan vraag je dit aan je leidinggevende of collega.
- Het kan af en toe gebeuren dat er iets fout gaat, iedereen maakt fouten en is aan het leren. Wanneer dit gebeurt geef je dit eerlijk toe.
- Het roken doe je in de pauze.
- Je werkplek houd je netjes, je rommel ruim je op.
- Het dragen van nette en gepaste werkkleding.

DONT`S/ Wat niet te doen?

- Tijdens je werk op je telefoon kijken. (Wanneer je aan het werk bent, ben je niet bezig op je telefoon. In de pauze en na het werk kan je hier weer naar kijken).
- Schelden op de werkvloer.
- Boos worden, wanneer je kritiek of feedback krijgt.
- Te laat komen op het werk.
- Langer pauze houden dan toegestaan.

Werkgerelateerde competenties

Stressbestendigheid & flexibiliteit

Om allerlei verschillende oorzaken kan je last hebben van stress. Dit is soms lastig om mee om te gaan, maar veel stress is niet goed voor jezelf en heeft waarschijnlijk ook invloed op je werk.

Hieronder staan een tweetal oefeningen voor het omgaan met stress.

Opdracht: Ademhalingsoefening

De ademhalingsoefening is om tot rust te komen en te kalmeren. De oefening duurt ongeveer 5 minuten.

Stap 1: Ga op een stoel of een bank zitten en probeer jezelf te ontspannen.

Stap 2: Probeer rustig in en uit te ademen. Neem 3/ 4 seconden voor het in ademen, hou kort vast en adem weer uit in 3/ 4 seconden.

Stap 3: Sluit je ogen en focus op je ademhaling.

Stap 4: Wanneer je, je ademhaling onder controle hebt, denk dan aan positieve dingen. Dit kan door de volgende vragen aan jezelf te stellen:

- Op welk moment voelde ik mij erg gelukkig?
- Op welk moment was ik trots op mijzelf?
- Wanneer voelde ik mij geliefd?
- Waar word ik vrolijk van?

Probeer de situaties voor je te zien.

Stap 5: Na 5 minuten kan je, je ogen weer openen.

Opdracht: Wees lief voor jezelf

Door het doen van dingen die jij leuk vindt komt er een gelukstofje vrij, waardoor jij je meer ontspannen en gelukkig voelt. Plan om die reden elke avond voor een half uur of een uur een moment voor jezelf, waarbij je iets leuks gaat doen, denk hierbij aan:

- Chocola eten
- Taart bakken
- Wandelen
- Film kijken
- Gamen
- Boek lezen
- Een bad nemen

Communiceren

Een goede communicatie met collega's en de leidinggevende is belangrijk voor onder anderen een goede werksfeer op de werkvloer. In de communicatie kan er gemakkelijk iets fout gaan, doordat jij of de ander het verkeerd begrijpt of opvat. Hieronder staan een aantal tips voor een goede communicatie:

- Luister goed naar de ander
- Beschrijf duidelijk wat je bedoelt
- Wees eerlijk
- Durf feedback te geven en te ontvangen
- Roddel niet over collega's

Een boodschap die je wilt overbrengen naar een ander kan door anders opgevat worden dan jij bedoelt. Ook andersom kan het zijn dat jij iets anders opvat dan iemand anders bedoelt. Een voorbeeld hiervoor is:

Wanneer jij en een vriend beide aan een auto denken, kunnen jullie beide aan totaal verschillende auto's denken. Misschien denk jij wel aan een blauwe Audi en denkt de vriend aan een rode Opel.

Een ander voorbeeld is wanneer jij en een vriend op straat lopen, zien jullie een hond lopen. Jij gaat misschien wel naar de hond toe om deze te aaien, jij vindt honden leuk. Terwijl de vriend met een grote boog om de hond heen loopt, omdat hij bang is voor honden.

Verschillende dingen en boodschappen kunnen dus anders opgevat worden. De volgende oefening laat dit ook zien.

Opdracht: Teken

Deze oefening moet je samen met iemand anders doen, hiervoor kan je ook je jobcoach gebruiken.

Pak twee pennen en papier en ga met de ruggen tegen elkaar aan zitten.

Hierna mag jij beginnen met het tekenen, je mag zelf kiezen wat jij wilt tekenen. De ander mag dit niet zien. Nadat jij klaar bent met tekenen, geef je aanwijzingen aan de ander over wat jij getekend hebt.

De ander tekent volgens jouw aanwijzingen en mag zelf geen vragen stellen. Kijk daarna hoe jullie tekeningen zijn geworden en of dit op elkaar lijkt.

Opdracht: Omgaan met conflicten

Met deze opdracht beschrijf je hoe je normaal gesproken om gaat met conflicten om hier inzicht in te krijgen.

Beantwoord de volgende vragen.

1. Heb je wel eens ruzie of een conflict gehad?

2. Kan je voor jouw gevoel goed omgaan met conflicten?

3. Hoe voel jij je vaak bij conflicten?

4. Heb je tijdens de ruzie nagedacht over hoe je zou reageren? Heb je bepaalde dingen bewust wel of niet gezegd?

5. Had je achteraf anders willen reageren?

6. Toen je het conflict had, hoe reageerde de ander daarop? Wat zag je aan zijn lichaamstaal?

7. Wist je de oorzaak van het conflict? En heb je hier rekening mee gehouden?

8. Wat heb je wel of niet bereikt met het conflict?

9. Hoe heb je het conflict opgelost?

10. Hoe zou je in de toekomst willen reageren op conflicten?

Omgaan met veranderingen

Veranderingen kunnen lastig zijn om mee om te gaan, doordat je niet weet wat er gaat komen of doordat jij je moet aanpassen kunnen er negatieve emoties bij je komen. Je kan je bijvoorbeeld boos of angstig voelen en opstandig reageren.

Op het werk kunnen er ook veranderingen plaats vinden. Dit is waarschijnlijk ook afhankelijk van het werk dat jij doet, maar er is een grote kans dat jij ook weleens mee maakt dat er iets anders gaat dan je van tevoren had verwacht. Om hier mee om te gaan, staan er hieronder een aantal tips.

- Zie de verandering niet als een moeilijkheid (als iets negatiefs), maar als een mogelijkheid (misschien geeft het wel weer nieuwe kansen).
- Probeer de situatie te accepteren en je hier niet tegen te verzetten.
- Probeer te achterhalen hoe je op veranderingen reageert. Als je weet hoe je normaal gesproken reageert, kan je daar ook makkelijker iets aan doen.
- Wanneer de situatie niet duidelijk is, stel dan vragen aan je leidinggevende en collega's.

De belangrijkste tip is om mee te proberen gaan in de veranderingen. Dit kost uiteindelijk minder energie dan jezelf tegen veranderingen te verzetten.

Zelfvertrouwen

Het uitstralen van zelfvertrouwen heeft een positieve invloed op het werk. Naast dat je hierdoor beter gaat presteren, zal je door je uitstraling ook vaker positieve reacties krijgen van anderen.

Vaak zijn wij zelf het meest kritisch op onszelf en gaan we snel twijfelen aan of we wel leuk genoeg zijn of het werk wel goed doen. Het vergroten van zelfvertrouwen geeft een prettig gevoel, je bent aardiger voor jezelf en je voelt je minder afhankelijk van de mening van anderen.

Tips

Met deze tips kan jij je zelfvertrouwen vergroten.

- Wees aardig voor jezelf
- Kleed en verzorg jezelf goed
- Eet gezond
- Doe aan lichaamsbeweging
- Maak doelen voor jezelf
- Zet je talenten en kwaliteiten in
- Beloon jezelf voor je successen
- Spreek met een krachtige stem
- Geef anderen ook complimenten
- Geef jezelf complimenten
- Omring jezelf met positieve mensen

Opdracht: Reflectie

Neem aan het einde van de dag even de tijd voor jezelf om te reflecteren op hoe de dag ging en wat je goed hebt gedaan.

Ga op de bank zitten en ga in je hoofd rustig de dag bij langs. Bedenk hierbij wat jij allemaal goed hebt gedaan. Wees hierbij niet te streng voor jezelf. Misschien is het al heel goed dat je boodschappen hebt gedaan, iets hebt opgeruimd of een praatje hebt gemaakt met je collega.

Schrijf in ieder geval drie dingen op die jij die dag goed hebt gedaan.

Opdracht: In gesprek met anderen

Vraag aan anderen of zij de volgende vragen over jou willen beantwoorden en hier een verhaaltje over willen schrijven. Vraag verschillende mensen uit je omgeving. Je kan denken aan je ouders, familieleden, klasgenoten, vrienden of collega's.

1. Welke talenten en vaardigheden zou jij zeggen dat ik heb?
2. Wat vind je dat ik goed doe?
3. Waarvoor ben je trots op mij?

Het is erg interessant en soms verassend wat anderen over je schrijven. Dit kan jou ook nieuwe inzichten geven.

Evaluatie

Het is goed om samen met je jobcoach regelmatig te evalueren over hoe het gaat op het werk. Dit kan je doen door samen het onderstaande formulier in te vullen.

Datum:

Werkgever:

Periode dat je aan het werk bent:

Welke werkzaamheden en taken heb je op het werk?

Hoe gaat het op het werk?

Wat gaat er op dit moment goed?

Wat kan er nog beter?

Waar wil je nog aan werken?

Wat voor cijfer geef jij jezelf voor hoe je het doet op het werk?

Wat voor cijfer geef jij jezelf op de volgende punten?

- | | |
|---------------------|-------|
| - Samenwerken | ----- |
| - Op tijd komen | ----- |
| - Afspraken nakomen | ----- |
| - Communicatie | ----- |
| - Werktempo | ----- |

Overige

Ziekte

Ziek zijn is erg vervelend, zowel voor jou als voor je werkgever. Soms is het lastig te bepalen of je met je klachten niet aan het werk kunt, of dat je het nog kan proberen. Soms kan een paracetamol ook helpen om toch aan het werk te kunnen. Hieronder is een tabel gemaakt wat jou misschien kan helpen om een besluit te nemen om wel of niet aan het werk te gaan. Daarnaast ben jij wel degene die het beste kan aanvoelen hoe ernstig het is.

Ziekmelden	Proberen om aan het werk te gaan
Koorts Griep Overgeven Flauwvallen	Hoofdpijn Buikpijn Misselijk Verkouden

Wanneer er klachten niet tussen staan en je twijfelt of je daarmee aan het werk kan of niet, kan je altijd even overleggen met je jobcoach of de huisarts.

Wanneer je ziek bent, volg dan het onderstaande stappenplan.



Uitkering

Er zijn drie verschillende Wajong uitkeringen, waarvoor een aantal verschillende regels gelden. Wat bij alle uitkeringen overeenkomt is dat wanneer je aan het werk bent je dit door moet geven aan het UWV. Het UWV kijkt dan naar hoeveel salaris je ontvangt en hoeveel uitkering je dan nog mag ontvangen.

Loondispensatie

Wanneer je minder werkzaamheden kan uit voeren dan andere medewerkers kan een werkgever loondispensatie aanvragen. Dit betekent dat je werkgever tijdelijk minder loon voor jou betaald en dat het UWV je loon aanvult met een Wajong uitkering. De hoogte van deze uitkering hangt af van je persoonlijke situatie, zoals de mate waarin je arbeidsongeschikt bent en hoeveel werk je aankunt in een bepaalde tijd.



HOE KOMT DE WERKGEVER IN AANMERKING?

WTL



Let op: de berekening vindt altijd plaats in het volgende kalenderjaar

LIV
per 1 jan
2017



Voorwaarden (o.a.)

- Verzekerd voor de werknemersverzekeringen
- Gemiddeld uurloon € 9,66 - € 12,08
- Minstens 1.248 verloonde uren per jaar
- Heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt

Maximale LIV (2017)

Per werknemer per kalenderjaar

- € 2.000 bij gemiddeld uurloon € 9,66 - € 10,63
- € 1.000 bij gemiddeld uurloon € 10,64 - € 12,08

Wat moet de werkgever doen?

De loonaangifte juist invullen en de voorlopige berekening controleren.

JEUGD-LIV
per 1 jan
2018



Voorwaarden (o.a.)

- Verzekerd voor de werknemersverzekeringen
- Gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd
- Is op 31 december 2017: 18, 19, 20 of 21 jaar

Maximale tegemoetkoming Jeugd-LIV (2017)

Per werknemer per kalenderjaar, leeftijd op 31 december 2017

- 18 jaar: € 478,40
- 19 jaar: € 582,40
- 20 jaar: € 2.121,60
- 21 jaar: € 3.286,40

Wat moet de werkgever doen?

De loonaangifte juist invullen en de voorlopige berekening controleren.

LKV
per 1 jan
2018



Voorwaarden (o.a.)

Geldt voor werkgevers die iemand met name vanuit een uitkeringssituatie in dienst nemen of herplaatsen uit de volgende groepen:

- Oudere werknemers (vanaf 56 jaar)
- Werknemers met een arbeidsbeperking
- Werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- Herplaatste arbeidsbeperkte werknemers

De voorwaarden verschillen per LKV. Zie uwv.nl/wtl. Indien werkgever in aanmerking komt voor zowel LKV als LIV: dan wordt alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Een LKV en het jeugd-LIV kunnen wel samenlopen.

Maximale LKV per werknemer per kalenderjaar

- € 6.000 max 3 jaar: Oudere (56 jaar en ouder), Arbeidsbeperkte werknemer
- € 6.000 max 1 jaar: Herplaatste arbeidsbeperkte werknemer
- € 2.000 max 3 jaar: Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

Wat moet de werkgever doen?

In de loonaangifte zet de werkgever de indicatie voor de premiekortingen LKV op 'ja'. Let wel: dit mag pas als de werkgever over een kopie doelgroepverklaring van de werknemer beschikt (tenzij er sprake is van overgangrecht). Zie ook pagina 3.

MEER INFORMATIE

UWV

- www.uwv.nl/wtl
- nieuwsbrief werkgevers

Belastingdienst

- www.belastingdienst.nl/loonheffingen
- nieuwsbrief loonheffingen 2018

Rijksoverheid

- www.rijksoverheid.nl
- kennisdocument Wtl en calculator



PREMIEKORTING WORDT LOONKOSTENVOORDEEL

Vanaf 1 januari 2018 worden de premiekortingen vervangen door het LKV. Daarnaast worden de doelgroepen verbreed. De premiekorting Jongere werknemer vervalt en wordt niet vervangen.



PREMIEKORTING VERVALT → WORDT LKV PER 1 JANUARI 2018

- | | | |
|---|---|--|
| • Premiekorting Oudere werknemer | → | • LKV oudere werknemer (56+) |
| • Premiekorting Arbeidsgehandicapte werknemer | → | • LKV arbeidsbeperkte werknemers |
| • Premiekorting Jongere werknemer vervalt ✕ | → | • LKV herplaatste arbeidsbeperkte werknemers |
| | → | • LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden |

Mensen met een ziekte of handicap die hierdoor worden of werden belemmerd tijdens hun opleiding. Zij vallen ook onder de no-riskpolis maar hebben dan wel een no-riskverklaring van UWV nodig. De voorwaarden staan op uwv.nl.

OVERGANGSRECHT LKV

Alleen voor lopende premiekortingen
Voor werkgevers die over het laatste aangiftetijdvak 2017 premiekortingen toepassen en een bedrag invullen. Deze Premiekorting wordt omgezet naar het overeenkomstige loonkostenvoordeel.

Maximale duur 3 jaar
Premiekorting + LKV opgeteld.

Doelgroepverklaring niet nodig
Bij overgangsrecht hoeft geen doelgroepverklaring (opnieuw) aangevraagd te worden.

Loonheffingen aangifte 2018
De werkgever dient hier de indicatie 'LKV' op 'ja' te zetten om aan te geven dat hij aanspraak maakt op het LKV voor deze medewerker(s).

DOELGROEPVERKLARING LKV



Let op: binnen 3 maanden na indiensttreding aan te vragen door werknemer of gemachtigde

Werknemer vraagt aan
Bij UWV of gemeente

Doelgroep 56+ met een uitkering van de gemeente

Gemachtigde vraagt aan
Met machtiging werknemer.



UWV stuurt beslissing binnen 13 weken na aanvraag

De werknemer ontvangt de beschikking en verstrekt een kopie aan de werkgever. Dit gebeurt automatisch door UWV indien werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven tijdens aanvraag.

De gemachtigde ontvangt de beschikking doelgroepverklaring LKV met toekenning of afwijzing van de aanvraag.

Doelgroepregister
Ook bij opname in het doelgroepregister (doelgroep banenafpraak) is een doelgroepverklaring nodig.



Werkgever mag LKV aanvinken op de loonaangifte

Werkgever moet hiervoor in bezit zijn van een toekenning doelgroepverklaring LKV (of een kopie daarvan).

Bijlage 23, Brief focusgroep

Begeleidende mail

Beste *Naam*,

De afgelopen tijd ben ik binnen Job Lizard veel bezig geweest met het verzamelen van informatie over wat jij en anderen klanten van Job Lizard belangrijk vinden in het coachingstraject. Naar aanleiding van de enquêtes en interviews die ik heb gehouden is een voorstel voor een werkmap ontworpen. Graag wil ik nog een laatste keer ideeën uitwisselen, zodat het product straks goed aansluit aan jouw wensen en behoeftes.

Hiervoor wil ik je graag uitnodigen voor een middag, waarop jij samen met andere klanten je feedback kan geven. Met een hapje en een drankje kan je aangeven wat jij goed vindt aan het product en wat jij anders zou willen zien.

Wanneer: 12 december 2018
Hoe laat: 14:00 uur tot 15:00 uur
Waar: Radesingel 6, Groningen

Graag ontvang ik voor 7 december een reactie of je aanwezig kan zijn.

Wij zien je reactie graag tegemoet. Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Daniëlle de Vries

Stagiaire Job Lizard en student aan de Hanzehogeschool



Meidoornstraat 24
9804 SH Noordhorn

www.joblizard.nl
b.heeres@joblizard.nl
06 - 10 35 57 73

KvK: 61365734
BTW: 108070591B01

Herinneringsmail

Beste *Naam*,

Hierbij wil ik je graag nog herinneren aan het feit dat aanstaande woensdagmiddag een moment is waarvoor ik je graag zou willen uitnodigen.

De afgelopen tijd ben ik binnen Job Lizard veel bezig geweest met het verzamelen van informatie voor het ontwerpen van een werkmap voor het coachingstraject van Job Lizard. Graag wil ik nog een laatste keer ideeën hierover uitwisselen, zodat het product straks goed aansluit aan jouw wensen en behoeftes.

Op woensdag 12 december kan jij samen met andere klanten je feedback geven op de werkmap. Met een hapje en een drankje kan je aangeven wat jij goed vindt aan het product en wat jij anders zou willen zien.

Wanneer: 12 december 2018
Hoe laat: 14:00 uur tot 15:00 uur
Waar: Radesingel 6, Groningen

Wij zien je reactie graag tegemoet. Alvast bedankt!

Met vriendelijke groet,

Daniëlle de Vries

Stagiaire Job Lizard en student aan de Hanzehogeschool



Meidoornstraat 24
9804 SH Noordhorn

www.joblizard.nl
b.heeres@joblizard.nl
06 - 10 35 57 73

KvK: 61365734
BTW: 108070591B01

Bijlage 24, Bevindingen focusgroep

Op 12 december 2018 was er een focusgroep bijeenkomst, waarbij cliënten ging reflecteren op de werkmap. Allereerst is de werkmap stap voor stap doorlopen en elk onderwerp uit de werkmap besproken. De onderstaande feedback is toen verkregen;

Inhoudsopgave

- Goed dat er zelf onderwerpen gekozen kunnen worden;
- Het onderwerp coachingstraject moet er bij elke werkmap standaard in staan.

Coachingstraject

- Goed beschreven, ook niet te lang;
- Mooi dat de drie kernbegrippen van Job Lizard genoemd worden.

Planning coachingstraject

- De drie open vragen die worden gesteld zijn goed;
- Hier moeten geen meer vragen bij komen, drie vragen is overzichtelijk en voldoende;
- In de tabel voor gemaakte afspraken moet nog een kopje komen met uitkomst. Hierin kan worden beschreven of het is opgelost of dat er nog iets moet gebeuren;
- Ze zouden het fijn vinden als de jobcoach ook zo'n overzicht krijgt van gemaakte afspraken.

Profielschets

- In de persoonlijke profielschets zijn de woorden dienstbaar en diplomatiek te lastig.
- De werkgerelateerde profielschets is goed zoals deze nu is.

Interesses en vaardigheden

- Dit onderdeel is goed, zoals het nu is.

Cv schrijven

- Nog een kopje toevoegen met referenties en hier wat informatie over;
- Eerste format is erg leuk, tweede format vinden ze iets minder mooi;
- Leuk dat je in het cv kan aangeven hoe goed je bepaalde vaardigheden beheerst. De zes vaardigheden zijn voldoende en het belangrijkste. Iemand kan dit eventueel nog aanpassen op de functie waarop hij/ zij solliciteert;
- Twee formats zijn voldoende, niet meer toevoegen.

Vacatures zoeken

- Een stukje toevoegen over dat er ook veel vacaturesites zijn, gericht op een bepaald vakgebied of functie;
- De opdracht van met het kijken van YouTube filmpjes kan lastig zijn voor anderen. Om die reden ook een stukje tekst erbij dat er hulp gevraagd kan worden aan de jobcoach of familie;
- De lijst met verstuurde sollicitaties is erg fijn. Hierbij enkel nog een kopje toevoegen met contactpersoon.

Motivatiefbrief schrijven

- Een kopje toevoegen met slotzinnen;
- Voorbeeld cv is kort maar krachtig;
- Bij het kopje open sollicitaties toevoegen dat er beschreven moet worden wat iemand denkt te kunnen toevoegen aan het bedrijf of wat iemand biedt.

Sollicitatiegesprek

- Een opdracht toevoegen waarbij iemand zich moet verdiepen in het bedrijf waar hij/ zij op sollicitatiegesprek gaat.

Bespreikbaar maken van jouw problematiek

- Informatie toevoegen over op welk moment iets handig is om te bespreken en aangeven dat dit ook samen met de jobcoach kan.

Werk

- Kopje eerste werkdag erg goed en duidelijk beschreven. Ook een goed onderdeel om dit samen met de jobcoach te bespreken;
- Bij gedragsregels op het werk toevoegen dat er ook geen telefoon op tafel mag liggen.
- Toevoegen dat er in overleg wellicht wel enkele uitzonderingen gemaakt kunnen worden. Bijvoorbeeld over het bij je hebben van een telefoon als je een belangrijk telefoontje verwacht.

Werkgerelateerde competenties

- Goed onderdeel om wellicht ook al door te nemen met de jobcoach voordat iemand aan het werk gaat;
- De belangrijkste competenties komen hierin terug. Er ontbreken geen competenties in de werkmap;
- Opdracht omgaan met conflicten is een goed formulier dat ingevuld kan worden als iemand een conflict heeft gehad op het werk.

Evaluaties

- Formulier is duidelijk en goed om de voortgang bij te houden;
- Het is handig om na een maand werken de evaluatie in te vullen en aan het einde van de proefplaatsing ook weer.

Ziekte

- Tabel met wanneer ziek te melden is erg handig;
- Ook een deel over langdurig ziekte beschrijven en wat voor invloed dit heeft op de uitkering.

Uitkering

- Uitleggen dat het percentage van loondispensatie per persoon kan verschillen;
- Aangeven dat iemand voor meer uitleg ook bij de jobcoach kan zijn;
- Voldoende informatie voor in de werkmap;
- Ook leuk dat er informatie is voor de werkgever.

Na het doorlopen van de werkmap werden de volgende vragen nog gesteld;

Wat vinden jullie van de werkmap?

De cliënten hebben aangegeven dat ze het een nette werkmap vonden. De tekst was kort en duidelijk beschreven en dat was erg fijn. Het is daarnaast ook fijn om zelf onderdelen te kunnen toevoegen.

Missen jullie nog iets in de werkmap?

De cliënten gaven bij deze vraag aan dat ze nog behoefte hadden aan een tabblad overige, waarbij hun enkele papieren konden bewaren.

Wat vinden jullie van de vormgeving van de werkmap?

De cliënten vonden de werkmap mooi vormgegeven. De kleur die gebruikt is in de werkmap is ook mooi en passend bij Job Lizard.

Verwachten jullie dat de werkmap voor meer duidelijkheid en structuur zal zorgen in het coachingstraject?

Hierop gaven de cliënten aan dat ze zeker verwachten dat het voor meer duidelijkheid en structuur zal zorgen. Dit wordt bereikt doordat in de werkmap zelf onderwerpen gekozen kunnen worden en daarmee bepaald wordt welke onderwerpen aan bod zullen komen in de gesprekken. Daarnaast zijn de lijsten die terugkomen in de map erg nuttig, dit zorgt ook zeker voor meer duidelijkheid en structuur. Daarnaast is het fijn dat alle informatie op één plek is en dat ook in de map andere formulieren bewaard kunnen worden. Verder is het ook fijn dat er opdrachten gedaan kunnen worden in de map en tot slot is het een goede manier om de voortgang bij te houden.

Bijlage 25, Werkmap

De werkmap is als apart document bijgevoegd aan het onderzoeksrapport.