

VERANTWOORDINGSVERSLAG SCRIPTIE

Ontwikkeling van handleiding,
ter ondersteuning van de advisering
van Toegepast Psychologen



WERKBEDRIJF
Lucrato

Betreft:	Verantwoordingsverslag scriptie
Naam:	Myrthe (Janne) van den Hazel
Studentnummer:	438066
Datum:	15 juni 2020
Organisatie:	Werkbedrijf Lucrato

AANVULLENDE INFORMATIE

Betreft:	Verantwoordingsverslag scriptie
Naam:	Myrthe Janne van den Hazel
Studentnummer:	438066
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Hoofdstroom:	Gezondheidspsychologie
Minor:	Neuropsychologie
Datum:	15 juni 2020
Emailadressen:	438066@student.saxion.nl
Telefoon:	06 22 99 59 82
Organisatie:	Werkbedrijf Lucrato
Adres:	Egerlaan 15, 7334 AD, Apeldoorn
Scriptiebegeleider:	Thomas Krikken (Toegepast Psycholoog)
Afdeling:	ArbeidsDiagnosecentrum
Emailadres:	t.krikken@lucrato.nl
Telefoonnummer:	06 12 78 39 23
School:	Hogeschool Saxion
Adres:	Handelskade 75, 7414 DH, Deventer
Eerste begeleider:	Guido Roemer
Tweede begeleider:	Jaap Veldhuijzen
Emailadres 1 ^e begeleider:	g.roemer@saxion.nl
Emailadres 2 ^e begeleider:	j.veldhuijzen@saxion.nl
Telefoonnummer 1 ^e begeleider:	06 19 07 39 62
Telefoonnummer 2 ^e begeleider:	06 46 33 42 65

VOORWOORD

Deze scriptie is tot stand gekomen binnen Werkbedrijf Lucrato. Na afloop van mijn stageperiode, welke eindigde op 23 januari 2020, heb ik mijn scriptie binnen hetzelfde werkbedrijf kunnen voltooien. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden tussen 11 februari 2020 en 2 juni 2020.

Het rapport wat voor u ligt is bedoeld als verslaglegging van de scriptieperiode. In de bijlagen is tevens het beroepsproduct opgenomen wat is ontwikkeld naar aanleiding van de opgedane kennis tijdens het onderzoek. Naar verwachting zal Werkbedrijf Lucrato nog meer afstudeerstudenten verwelkomen. Dit verslag kan door hen gebruikt worden ter oriëntatie op hun scriptie, maar wellicht ook als inspiratie of als voorbeeld.

Gedurende de scriptieperiode heb ik van verschillende mensen hulp en ondersteuning ontvangen, met name van mijn opdrachtgever Thomas Krikken. Tevens zijn er enkele collega's van Werkbedrijf Lucrato die medewerking hebben verleend aan dit onderzoek. Mijn collega's en Thomas Krikken wil ik dan ook hartelijk bedanken. Ook heb ik steun ontvangen van mijn vriend, Melvin, en van mijn ouders. Melvin en mijn ouders ondersteunde mij waar nodig en dachten met mij mee. Bovenal stimuleerden zij mij om zelf stappen te zetten binnen mijn professionaliteit.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Myrthe Janne van den Hazel
Deventer, 15 juni 2020

VERKLARENDE WOORDENLIJST

HCD-model	Het HCD-model (Human Centered Design) is een methode die ervan uitgaat dat problemen op te lossen zijn in samenwerking met de gebruiker (IDEO, 2015).
ArbeidsDiagnosecentrum	Dit is de afdeling binnen Werkbedrijf Lucrato waar diagnostisch onderzoek wordt uitgevoerd, waarvan de rapportage een advies betreft over de arbeidsmogelijkheden van de kandidaat.
Consulent	Trajectleider van de kandidaat, samen zijn zij op zoek naar een passende werkplek. De consulent kan een kandidaat aanmelden bij het ArbeidsDiagnosecentrum en schrijft een opdrachtverstrekking voor de jobcoaches.
Kandidaat	Een ander woord voor cliënt of klant, de benaming van een persoon wie een traject volgt binnen Werkbedrijf Lucrato. Dit traject heeft als doel het uitstromen naar een werkplek.
Jobcoach	De jobcoach ondersteunt de kandidaat en de werkgever op de werkplek. Dit kan kortdurend, maar ook langdurig zijn. Er zijn verschillende gradaties waarin de jobcoaching kan worden ingezet: zeer licht (3%), licht (6%), matig (10%) of intensief (15%). Het aantal procenten bij de verschillende gradaties is gebaseerd op het aantal uren begeleiding wat de kandidaat van de jobcoach ontvangt ten opzichte van het aantal uren van het contract van de kandidaat per week ("Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019", 2019).
Stakeholders	Een ander woord voor gebruikers (IDEO, 2015). De stakeholders in het huidige onderzoek zijn de jobcoaches, Toegepast Psychologen en de leidinggevende van het ArbeidsDiagnosecentrum van Werkbedrijf Lucrato.
Participatiewet	Met deze wet is het de bedoeling dat zo veel mogelijk mensen deelnemen aan de maatschappij. Deze wet voet Wet Werk en Bijstand, de Wet Sociale Werkvoorziening en een deel van de Wajong samen (Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, z.d.). Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het begeleiden van deze doelgroep naar werk.
Kenmerken	Binnen het onderzoek wordt er veelal gesproken over kenmerken. Een kenmerk is een bepalende factor in een situatie. Binnen dit onderzoek hebben de genoemde kenmerken invloed op het functioneren van de kandidaat.

Tabel 1: verklarende woordenlijst

SAMENVATTING

Werkbedrijf Lucrato zet zich in voor kandidaten uit de Participatiewet. Zij hebben een arbeidsbeperking en zijn gebaat bij de juiste ondersteuning om te functioneren op een werkplek. Deze ondersteuning biedt Werkbedrijf Lucrato door het inzetten van psychodiagnostisch onderzoek door Toegepast Psychologen of door het inzetten van een jobcoach op de werkplek. Vanaf april 2020 behoren de Toegepast Psychologen en de jobcoaches allen tot het team van het ArbeidsDiagnosecentrum. Het doel van dit onderzoek is de totstandkoming van een beroepsproduct wat de Toegepast Psychologen zal ondersteunen hun adviezen aan de jobcoaches wetenschappelijk te onderbouwen. Het onderzoek richt zich op welke meest voorkomende kenmerken van de kandidaten, welke bijbehorende prognoses en welke meest effectieve interventies de Toegepast Psychologen hun advisering moeten baseren. Het beschrijven van een prognose is van belang, omdat een positieve of negatieve prognose gevolgen heeft voor de inhoud van het advies. Er zijn verschillende methoden gebruikt om antwoorden te krijgen op de onderzoeksvragen, zoals het uitvoeren van een bronnenonderzoek, literatuuronderzoek, onderzoek bij overige organisaties en het oprichten van een focusgroep. Deze focusgroep sluit aan bij de Human Centered Designmethode van het huidige onderzoek. Deze methode stelt de gebruikers (oftewel de Toegepast Psychologen en de jobcoaches) van het beroepsproduct centraal. Er is gedurende het onderzoek dan ook regelmatig contact geweest met deze focusgroep om de wensen en behoeften van de leden te identificeren en om feedback te krijgen op prototypes van het beroepsproduct.

Concluderend zijn er elf kenmerken vastgesteld, welke de toegepast Psychologen in hun onderzoek en advies moeten verwerken. In het beroepsproduct worden deze elf kenmerken beschreven in relatie tot zeven typen kandidaten. Het is binnen dit onderzoek niet mogelijk geweest een prognose vast te stellen per kenmerk en per casus. Dit heeft als gevolg dat in het beroepsproduct enkele prognoses voor specifieke situaties worden beschreven, maar dat deze prognoses niet representatief zijn voor de gehele doelgroep van de Participatiewet. Als laatste zijn er effectieve interventies per kenmerk vastgesteld. In het beroepsproduct wordt per interventie beschreven hoe de jobcoach deze interventie uit kan voeren. Het definitieve beroepsproduct is een handleiding waarin de vastgestelde kenmerken, de bijbehorende prognose en de interventies beschreven staan. Dit beroepsproduct is door de Toegepast Psychologen te gebruiken om overwegingen te maken in hun advisering. De jobcoaches kunnen het beroepsproduct gebruiken om informatie over effectieve interventies te lezen. Naast de handleiding is er een themabijeenkomst ontwikkeld, waarin het onderzoek en het beroepsproduct wordt overgedragen aan Werkbedrijf Lucrato.

De aanbevelingen van het huidige onderzoek zijn enerzijds gericht op het gebruik van het beroepsproduct, zoals het actueel houden van de elf vastgestelde kenmerken en het hanteren van het beroepsproduct in combinatie met de resultaten van het psychodiagnostisch onderzoek en een nieuw aanvraagformulier voor jobcoaching. Daarnaast is het belangrijk de Toegepast Psychologen bij te scholen in welke effectieve interventies er zijn en in het hanteren van een adviseringsmethode, zoals het handelingsgerichte diagnostiek model. Anderzijds zijn er aanbevelingen geformuleerd naar aanleiding van de conclusies van het onderzoek die buiten het beroepsproduct vallen. Het wordt Werkbedrijf Lucrato aanbevolen kritisch te kijken naar de rol en de taken van de jobcoach binnen de organisatie en er wordt aanbevolen te onderzoeken of het implementeren van een methodiek (zoals de Supported Employment methodiek of de Individuele Plaatsing en Steun methode) van meerwaarde is. Als laatste is het van belang te blijven werken aan het verbeteren van de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen. Deze samenwerking heeft een moeizame start gekend, vanwege de Corona crisis. Een volgend scriptieonderzoek heeft meerwaarde voor het opbouwen van deze samenwerking, zodat de Toegepast Psychologen en jobcoaches zullen leren hoe zij elkaar het best kunnen bedienen.

Voorblad	1
Aanvullende informatie	2
Voorwoord	3
Verklarende woordenlijst	4
Samenvatting	5
Inhoudsopgave	7
Hoofdstuk 1: inleiding	8
1.1. Relevantie van het onderzoek	
1.2. Opdrachtgever	
1.3. Relevantie voor Werkbedrijf Lucrato en probleemstelling	
1.4. Onderzoeksvraag	
1.5. Doel	
1.6. HCD-model	
1.7. Stakeholders	
Hoofdstuk 2: onderzoeksmethode	12
2.1. Inspiration fase	
2.1.1. Bijeenkomsten focusgroep	
2.1.2. Bronnenonderzoek Werkbedrijf Lucrato	
2.1.3. Onderzoek overige organisaties	
2.1.4. Literatuuronderzoek	
2.1.5. Ethische verantwoording	
2.2. Ideation fase	
DEEL 1: INSPIRATION FASE	16
Hoofdstuk 3: resultaten	
3.1. Deelvraag een: kenmerken vaststellen	
3.1.1. Bronnenonderzoek	
3.2. Deelvraag twee: prognose	
3.2.1. Doelgroepenanalyse	
3.2.2. Literatuuronderzoek	
3.3. Deelvraag drie: effectieve interventies	
3.3.1. Werkwijze jobcoaches	
3.3.2. Databank effectieve interventies	
3.3.3. Literatuuronderzoek	
3.4. Relevant voor het beroepsproduct	
3.4.1. Onderzoek overige organisaties	
3.4.2. Bijeenkomsten focusgroep	

DEEL 2: IDEATION FASE	22
Hoofdstuk 4: conclusie en aanbevelingen	
4.1. Conclusie en aanbevelingen	
4.1.1. Deelvraag een: kenmerken vaststellen	
4.1.2. Deelvraag twee: prognose	
4.1.3. Deelvraag drie: effectieve interventies	
4.2. Beroepsproduct	
4.2.1. Handleiding advisering	
4.2.2. Draaiboek themabijeenkomst	
Hoofdstuk 5: discussie	28
5.1. Sterktes van het onderzoek	
5.2. Zwaktes van het onderzoek	
5.3. Suggesties vervolgonderzoek	
5.4. Beroepsproduct in de praktijk	
Literatuurlijst	33
Bijlagen	
1. Eigenwerkverklaring	36
2. Checklist ethische toetsing	37
3. Informatiebrief	38
4. Toestemmingsformulier	40
5. Voorbereiding bijeenkomst focusgroep 1	41
6. Voorbereiding bijeenkomst focusgroep 2	42
7. Voorbereiding interview overige organisaties	43
8. Transcriptie bijeenkomst focusgroep 1	44
9. Transcriptie bijeenkomst focusgroep 2	70
10. Transcriptie interview Inclusief Groep	86
11. Transcriptie correspondentie Kwintes	91
12. Overzicht bronnen deelvraag 1	92
13. Overzicht effectieve interventies per kenmerk	93
14. Overzicht prognoses per kenmerk	94
15. Codering bijeenkomst focusgroep 1 en 2	95
16. Beroepsproduct handleiding	96
17. Beroepsproduct themabijeenkomst	161

HOOFDSTUK I: INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt de probleemstelling beschreven. Vervolgens wordt de opdrachtgever en de relevantie van dit onderzoek voor de opdrachtgever besproken. Hieruit vloeien de onderzoeksvraag, de deelvragen en de doelstelling van het onderzoek voort. Als laatst worden de stakeholders wie betrokken zijn bij het onderzoek toegelicht.

1.1. Relevantie van het onderzoek

De huidige Participatiewet is in 2015 ingevoerd. Het doel van deze wet is om zo veel mogelijk mensen te laten participeren in de huidige maatschappij, ondanks dat zij beperkingen ervaren. Personen in deze wet hebben een afstand tot de arbeidsmarkt, wat zich kan uiten in een lichamelijke beperking, een mentale beperking of een combinatie van beiden (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.). In 2018 behoorden er 539.000 kandidaten tot de Participatiewet (Hekelaar, 2018).

De psychische aandoening of beperking van een kandidaat uit de Participatiewet heeft invloed op het uitvoeren van arbeid (Schuring, 2010). Een voorbeeld hiervan is dat een persoon met een verstandelijke beperking instructies niet begrijpt of dat een persoon met lichamelijke klachten de werkzaamheden minder snel kan uitvoeren (Didden, Collin, & Curfs, 2008). Ook kan de psychische aandoening tot een verminderd zelfvertrouwen, een hogere lijdensdruk (Waninge, 2017) en een hoge mate van stress (Romagnoli, A. et al, 2014) leiden, wat invloed heeft op de uitvoering van arbeid. Daarnaast hanteren kandidaten binnen een uitkering een minder goede leefstijl dan de normale bevolking. Deze doelgroep rookt vaker en hanteert een ongezonde voeding (Scherpenzeel, 2018). Deze ongezonde leefstijl heeft op zijn beurt ook invloed op het proces van arbeid en kan leiden tot minder baanbehoud. (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, z.d.).

Kandidaten uit Participatiewet hebben gemakkelijker toegang tot jobcoaching (Gemeente Tytsjerksteradiel, 2016). De jobcoach ondersteunt de kandidaat op zijn werkplek met de ervaren problemen, zoals de eerdergenoemde lichamelijke klachten of een hoge mate van stress. Daarnaast biedt de jobcoach ondersteuning aan de werkgever en collega's van de kandidaat, zodat zij de kandidaat beter leren begrijpen en begeleiden. Ook richt de jobcoach zich op zaken die invloed hebben op arbeid, maar die niet op de werkvloer plaatsvinden. Hierbij kan worden gedacht aan de gezondheid of de thuissituatie van een kandidaat. Jobcoaching is van meerwaarde, zo geven werkgevers en werknemers aan binnen een studie van Drijvers & Engelen (2018). Er zijn nog geen harde cijfers bekend over het effect van jobcoaching (de Lange, 2018), maar het lijkt een bruikbaar instrument om voor kandidaten uit de Participatiewet een duurzaam dienstverband te realiseren.

1.2. Opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoek is Werkbedrijf Lucrato. Dit werkbedrijf ondersteunt kandidaten en werkgevers in de uitvoering van de Participatiewet. De kandidaat wordt binnen Werkbedrijf Lucrato begeleid door zijn consulent, deze persoon bepaalt samen met de kandidaat de route die wordt doorlopen in het traject naar arbeid. Doorgaans wordt er aan de start van een traject een onderzoek ingezet bij de afdeling het ArbeidsDiagnosecentrum waar Toegepast Psychologen werkzaam zijn. Zij voeren het onderzoek uit wat inzicht geeft in onder andere de intelligentie, de persoonlijkheid en de beroepsinteresse van de kandidaat. Door middel van het onderzoek wordt een beeld beschreven van het functioneren van de kandidaat. Het onderzoek van het ArbeidsDiagnosecentrum geeft aanknopingspunten voor het vervolgtraject, omdat bijvoorbeeld de begeleidingsbehoefte van de kandidaat in kaart is gebracht. Als gevolg van een hoge begeleidingsbehoefte kan worden geadviseerd dat de kandidaat gebaat is bij ondersteuning van een jobcoach.

1.3. Relevantie voor Werkbedrijf Lucrato en probleemstelling

Alle kandidaten van Werkbedrijf Lucrato ervaren problemen binnen een traject naar arbeid, zij behoren immers tot de doelgroep van de Participatiewet. Zij kunnen dus gebaat zijn bij ondersteuning van een jobcoach, waarvan er een aantal werkzaam zijn bij Werkbedrijf Lucrato. Uit een projectvoorstel uit 2019 is te lezen dat er een groei bestaat in de inzet van jobcoaching. Zo zijn de aantallen van aanvragen gestegen en is het begrootte bedrag voor jobcoaching uit 2018 voor het jaar 2020 verdubbeld (Brinkman, 2019). Naast de stijging van de inzet van jobcoaching, is ook een groei te zien binnen het ArbeidsDiagnosecentrum. Het aantal onderzoeken wat deze afdeling uitvoert is tussen 2018 en 2020 verdubbeld. Om te kunnen anticiperen op de groei zijn in het najaar van 2019 twee fulltime Toegepast Psychologen aangenomen om het bestaande team aan te vullen.

Vanaf april 2020 is er een verandering doorgevoerd in de structuur van Werkbedrijf Lucrato. Voor dit moment adviseerden de Toegepast Psychologen de consultants. De consultants vertaalden deze informatie naar de jobcoaches in de vorm van een opdrachtverstrekking. Hierbij werden verschillende problemen ervaren door de jobcoaches, zoals een onjuiste of een te late informatieoverdracht. Sinds april 2020 behoren de jobcoaches dan ook tot het team van het ArbeidsDiagnosecentrum en werken zij vanaf dat moment samen met de Toegepast Psychologen. Deze samenvoeging heeft als doel het gemakkelijker maken van de samenwerking tussen deze partijen.

De inhoud van de advisering loopt per Toegepast Psycholoog uiteen. Daarnaast hanteren de jobcoaches onderling ook verschillende werkwijzen en hanteren zij verschillende interventies. Een voorbeeld van dit verschil is dat een Toegepast Psycholoog wel adviseert te werken aan zelfvertrouwen, terwijl een andere Toegepast Psycholoog dat niet doet. Zowel de Toegepast Psychologen als de jobcoaches hanteren dus binnen hun groep met collega's verschillende werkwijzen, gebaseerd op eigen ervaringen, kennis en opvattingen. Nu de jobcoaches aangestuurd worden door de Toegepast Psychologen is het van belang dat de Toegepast Psychologen hun advisering uniformer zullen beschrijven. Om uniformiteit te creëren in welke kenmerken er terugkomen in de advisering van de Toegepast Psychologen, is deelvraag een geformuleerd.

In de onderbouwing van het advies van de Toegepast Psychologen mist nog een wetenschappelijke factor, zo geeft de opdrachtgever aan. De Toegepast Psychologen en de jobcoaches handelen voornamelijk op basis van eigen kennis en ervaringen. Uit dit onderdeel van het probleem zijn zowel deelvraag twee als drie voortgevloeid. Om te kunnen verantwoorden waarom een Toegepast Psycholoog bijvoorbeeld een therapievorm in wil zetten, moet dit wetenschappelijk onderbouwd kunnen worden door middel van literatuur. Hierbij is echter ook van belang om te kunnen verantwoorden dat de verwachting bestaat dat een kandidaat zich nader zal ontwikkelen door middel van de therapievorm. Wanneer deze verwachting positief is, zal dit een onderbouwde verantwoording zijn om een therapievorm (met bijbehorende kosten) in te zetten. Dit principe geldt ook voor de jobcoaches. Wanneer de jobcoaches een aanvraag doen voor het aanschaffen van een in hoogte verstelbare tafel, omdat een kandidaat moet afwisselen tussen zittend en staan werken, moet dit onderbouwd worden om zo tot een financiering te komen.

1.4. Onderzoeksvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek is: Welke meest voorkomende kenmerken die invloed hebben op de uitvoering van arbeid door de kandidaat en concrete effectieve interventies zouden de Toegepast Psychologen moeten verwerken in hun advisering, om zo de jobcoaches op een wetenschappelijk gebaseerde manier te adviseren? Interventies worden gedefinieerd als systematische aanpakken, die worden gebruikt om het gedrag van een kandidaat te veranderen (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.). Een voorbeeld hiervan kan zijn een therapie of het hanteren van een dieet. Een effectieve interventie is een interventie waarvan uit ervaringen of de literatuur blijkt dat deze helpend is. Voorbeelden van kenmerken die van invloed zijn op de uitvoering van arbeid zijn een hoge mate van ervaren stress, een laag zelfvertrouwen of een instabiele thuissituatie.

De deelvragen die uit de hoofdvraag voortvloeien zijn;

1. Op welke kenmerken die invloed hebben op de uitvoering van arbeid door de kandidaat moeten de adviezen van de Toegepast Psychologen zich richten, om zo de jobcoaches zo uniform en effectief mogelijk aan te sturen?
2. Wat is de verwachting tot ontwikkeling van de kandidaten per vastgesteld kenmerk?
3. Welke concrete interventies, per vastgesteld kenmerk en die de jobcoaches uit kunnen voeren, blijken er uit de literatuur het meest effectief te zijn?

1.5. Doel

Het doel van dit onderzoek is het wetenschappelijk onderbouwen van de advisering van de Toegepast Psychologen aan de jobcoaches van Werkbedrijf Lucrato. Om dit te bewerkstelligen wordt er onderzocht op welke kenmerken en effectieve interventies de advisering van de Toegepast Psycholoog zich kan richten. Het doel van deze scriptie is de totstandkoming van een beroepsproduct wat de Toegepast Psychologen zal ondersteunen in het wetenschappelijk onderbouwen van hun advisering. Als duidelijk is welke kenmerken het meest voorkomen binnen een traject van arbeid en welke interventies hierbij aansluiten, is het voor de Toegepast Psychologen mogelijk de keuzes die zij maken in hun advisering hierop te baseren.

1.6. HCD-model

Om tot de ontwikkeling van een beroepsproduct te komen wordt gebruik gemaakt van de Human Centered Design (HCD) methode (IDEO, 2015). Deze methode stelt de gebruiker van het beroepsproduct centraal, waardoor het beroepsproduct aan zal sluiten op zijn wensen en behoeften. De HCD-methode betreft drie fasen, namelijk de Inspiration fase, de Ideation fase en de Implementation fase. Binnen het huidige onderzoek zullen de Inspiration fase en Ideation fase worden doorlopen. De Implementation fase valt buiten het huidige onderzoek en zal door de opdrachtgever zelf worden uitgevoerd.

In de Inspiration fase wordt informatie verzameld welke relevant is voor de onderzoeksvragen van het huidige onderzoek. Ten eerste wordt er een focusgroep opgericht, waarin Toegepast Psychologen, jobcoaches en consultants van Werkbedrijf Lucrato de leden zijn. De eerste bijeenkomst van de focusgroep zal zich richten op de wensen en behoeften van de stakeholders in relatie tot het beroepsproduct. Er wordt onderzocht wat de partijen van elkaar nodig hebben om een zo goed mogelijke advisering tot stand te brengen. De focusgroep zal ook bijdragen aan het vaststellen van de set aandachtspunten welke in de advisering naar voren moet komen. Hiervoor bestaat al input uit een eerdere brainstorm (2019), waarvan de resultaten in de bijeenkomst ter discussie worden gesteld. Tijdens de tweede bijeenkomst van de focusgroep geven de leden feedback op het prototype van het beroepsproduct.

Naast de input van de focusgroep voor het vaststellen van de aandachtspunten en de informatie uit de eerdere brainstorm, zal gebruik worden gemaakt van de aanvraaggegevens voor jobcoaching uit het jaar 2019. Deze gegevens worden gecodeerd en bieden een representatieve weergave van welke aandachtspunten het meest voorkomen binnen de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato.

Vervolgens wordt gekeken naar welke interventies of methodieken andere organisaties hanteren voor de inzet van jobcoaching. Dit levert mogelijk waardevolle informatie op, wat kan bijdragen aan de ontwikkeling van het beroepsproduct. Uit het literatuuronderzoek zal blijken welke interventies per kenmerk het meest effectief zijn. Deze informatie zal input vormen voor het ontwikkelen van prototype van het beroepsproduct. Dit prototype wordt een uitgewerkte handleiding van de informatie uit het literatuuronderzoek en wordt tijdens een tweede bijeenkomst aan de focusgroep voorgelegd. De Toegepast Psychologen, jobcoaches en consultants uit de focusgroep beoordelen in deze bijeenkomst de inhoud en de weergave van het beroepsproduct. Door de feedback van de

focusgroep kan het beroepsproduct in de laatste fase van ontwikkeling optimaal worden afgestemd op de stakeholders.

De uitkomsten uit de eerdere Inspiration fase zullen de input vormen voor de Ideation fase, waarin de conclusie en aanbevelingen van dit onderzoek beschreven worden. De Ideation fase betreft ook het ontwikkelen van het uiteindelijke beroepsproduct, wat aansluit op de wensen, behoeften en feedback van de Toegepast Psychologen en de jobcoaches. Als laatst wordt in de Ideation fase het beroepsproduct overgedragen aan Werkbedrijf Lucrato, door middel van het ontwikkelen van een themabijeenkomst.

1.7. Stakeholders

De HCD-methode heeft als uitgangspunt dat de gebruiker van het beroepsproduct centraal staat. Een belangrijk uitgangspunt binnen de HCD-methode is om stelselmatig en volgens een aantal methoden de wensen en behoeften van de stakeholders te achterhalen. Door de focus te leggen op deze personen wordt geacht het beroepsproduct zo goed mogelijk aan te doen sluiten op hun wensen en behoeften. Gedurende het gehele onderzoek volgt er een dialoog met de stakeholders, waardoor het beroepsproduct zo goed mogelijk op hen kan worden afgestemd. In samenwerking met de opdrachtgever is onderzocht wie de stakeholders in dit onderzoek zijn.

De eerste stakeholder is de Toegepast Psycholoog, wie werkzaam is bij het ArbeidsDiagnosecentrum. Diegene adviseert de jobcoaches en moet hier verantwoording voor af kunnen leggen. Het beroepsproduct zal zich richten op de inhoud van de advisering en onderbouwing. De Toegepast Psycholoog heeft dan ook inspraak op deze inhoud en de vorm van het beroepsproduct.

Ook de jobcoach is een stakeholder, dit is de persoon wie tot voorkort aangestuurd werd door de consulent. Vanaf april 2020 vindt de aansturing van de jobcoach plaats door de Toegepast Psycholoog. De jobcoach ondervindt de nadelige gevolgen van een gebrekkige advisering, waardoor hij bijvoorbeeld informatie mist of informatie te laat ontvangt. De vernieuwde advisering moet rekening houden met de wensen en behoeften van de jobcoach, maar ook met de grenzen en mogelijkheden van zijn werk. Om deze reden worden inhoudelijke beslissingen in dit onderzoek ook met de jobcoaches afgestemd.

Als laatst is de leidinggevende van het ArbeidsDiagnosecentrum een stakeholder. Hij is degene die zowel de Toegepast Psychologen als de jobcoaches aanstuurt in hun werk. Hij legt hiervoor verantwoording af naar de directeur Werk en de Algemeen directeur van Werkbedrijf Lucrato. Deze stakeholder is gebaat bij een beroepsproduct wat beide partijen onder hem kan bedienen. Daarnaast zal het beroepsproduct ook voor deze stakeholder een basis voor het afleggen van verantwoording zijn.

HOOFDSTUK 2: ONDERZOEKSMETHODE

Er zijn tijdens de Inspiration fase en Ideation fase verschillende methoden gebruikt om tot de beantwoording van de onderzoeksvragen te komen en om het beroepsproduct te ontwikkelen. Deze methoden worden toegelicht in het huidige hoofdstuk.

2.1. Inspiration fase

In de Inspiration fase staat de informatieverzameling voor het huidige onderzoek centraal. De informatie zal samen antwoord geven op de onderzoeksvragen. In de volgende paragrafen worden deze methodes beschreven. Er wordt per methode beschreven op welke deelvraag deze methode antwoord geeft.

2.1.1. Bijeenkomsten focusgroep

De eerste werkzaamheid binnen het huidige onderzoek is het vaststellen van een focusgroep. Er is in het huidige onderzoek gekozen voor een groepssetting, aangezien er meerdere stakeholders binnen het onderzoek naar voren komen. Deze stakeholders kunnen allen verschillende wensen, behoeften en belangen hebben. Door de stakeholders in een groepsvorm te spreken ontstaat er interactie, waardoor bepaalde patronen binnen de focusgroep inzichtelijk worden. Wanneer zich er een tegenstelt belang voordoet, kan de focusgroep hierover direct in gesprek gaan. De verwachting is dat wanneer deze personen individueel waren geïnterviewd, deze interactie niet was ontstaan. Het is van groot belang gedurende de groepsbijeenkomsten oog te hebben voor de individuele leden, door hen evenveel aan het woord te laten. De onderzoeker zal hier aandacht aan besteden en wanneer nodig personen een direct op hen gerichte vraag te stellen. De interviews worden getranscribeerd en gecodeerd met het programma "Atlas". Hierdoor worden de interviews op een kwalitatieve wijze geanalyseerd en worden verbanden gelegd tussen verschillende antwoorden, waarnaar conclusies worden getrokken.

Het doel van het interviewen van deze focusgroep is om antwoord te krijgen op welke problemen er spelen binnen de huidige situatie en wat de wensen en behoeften van de stakeholders zijn ten opzichte van het beroepsproduct. Het vaststellen van de focusgroep wordt in samenwerking met de leidinggevende van het ArbeidsDiagnosecentrum gedaan en verloopt volgens de methode "Build a Team" (IDEO, 2015). In deze methode worden verschillende stappen doorlopen om zo tot een focusgroep te komen welke representatief is voor de verschillende stakeholders. De te doorlopen stappen volgens de methode "Build a Team" luiden als volgt;

1. Bepaal hoeveel leden er in het team nodig zijn, wat hun beschikbaarheid is en wanneer het project zou moeten starten en eindigen;
2. Kijk naar de essentiële leden van het team en bepaal wat hun sterkten en zwakten zijn;
3. Wanneer er een specifiek lid nodig is, bijvoorbeeld een technisch medewerker, onthoudt dat deze in het team toegevoegd kan worden op het moment dat dit nodig is.

Na het samenstellen van de focusgroep zijn de leden uitgenodigd voor een tweetal bijeenkomsten. De eerste bijeenkomst vindt plaats bij Werkbedrijf Lucrato zelf, de tweede via Microsoft Teams. Voorafgaand aan de bijeenkomsten hebben de deelnemers een informatiebrief gelezen en een toestemmingsformulier getekend (zie bijlage 3 en 4).

De eerste bijeenkomst van de focusgroep richt zich op het in kaart brengen van de wensen en behoeften van de stakeholders en het ter discussie stellen van welke kenmerken (bijvoorbeeld lage mate van zelfvertrouwen, hoge mate van stress, instabiele thuissituatie) er terug moeten komen in het beroepsproduct. De informatie betreft de wensen en behoeften en geeft waardevolle input over wat de stakeholders van elkaar en het beroepsproduct nodig hebben. Ook zal er tijdens de eerste bijeenkomst worden onderzocht welke kenmerken de focusgroep belangrijk acht. Voor deze discussie is er input uit een brainstorm, welke is geleid door de opdrachtgever in 2019. De bijeenkomst is

semigestructureerd, wat inhoudt dat er enkele onderwerpen zijn vastgesteld welke besproken zullen worden (zie bijlage 5). Daarnaast is er ruimte voor het stellen van open vragen, waardoor de groep respondenten bepaalde situaties met elkaar kunnen bespreken.

De tweede bijeenkomst richt zich op het krijgen van feedback, volgens de methode “Get Feedback” (IDEO, 2015). De feedback zal zich richten op de eerste versie van het beroepsproduct. Dit prototype wordt ontwikkeld aan de hand van de informatie welke is gewonnen door middel van bijvoorbeeld literatuuronderzoek en onderzoek binnen overige organisaties. Het ontvangen van feedback op het prototype is van grote waarde, aangezien de stakeholders de gebruikers van het beroepsproduct zijn. Doormiddel van deze bijeenkomst kan het beroepsproduct zo goed mogelijk worden afgestemd op de gebruikers. Er zal feedback worden gevraagd op zowel de inhoud als de vormgeving van de informatie. Op inhoudsniveau is het belangrijk dat de beschreven interventies haalbaar zijn om uit te voeren binnen de praktijk. Gekeken naar de vormgeving moet het beroepsproduct aansluiten op wat de stakeholders nodig hebben om het product gemakkelijk te gebruiken. Ook tijdens de tweede bijeenkomst zal er gewerkt worden volgens een semigestructureerde opzet (zie bijlage 2).

2.1.2. Bronnenonderzoek Werkbedrijf Lucrato

Voor het vaststellen van de kenmerken, welke terug zullen komen in het beroepsproduct, zal gebruik worden gemaakt van een bron binnen Werkbedrijf Lucrato, namelijk het overzicht van de jobcoachaanvragen uit 2019. Dit is een representatieve weergave van de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato en is tevens de meest recente. Dit bestand wordt geanonimiseerd en gecodeerd om een actuele weergave te geven van welke kenmerken bepalend worden ervaren in een traject naar en binnen arbeid. Daarnaast zal er gebruik worden gemaakt van de gegevens van een brainstorm, die heeft plaatsgevonden in 2019. Deze brainstorm vond plaats tussen Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum onder leiding van de opdrachtgever van het huidige onderzoek. In deze brainstorm is gekeken naar welke kenmerken het meest voorkomen binnen rapportages en welke kenmerken de Toegepast Psychologen bepalend achten in een traject naar of binnen arbeid. De resultaten van de brainstorm worden ter discussie gesteld in de eerste bijeenkomst van focusgroep. Een overzicht waarin de resultaten van de brainstorm, de jobcoachingsaanvragen en de discussie terugkomen is ingevoegd in bijlage 12. De dataset met alle bronnen zal binnen het literatuuronderzoek geanalyseerd worden om zo tot een uiteindelijke set kenmerken te komen.

2.1.3. Onderzoek overige organisaties

Binnen Werkbedrijf Lucrato is onderzoek gedaan naar welk probleem de Toegepast Psychologen en de jobcoaches ervaren. Soortgelijke werkbedrijven of werkgroepen kunnen dezelfde problemen ervaren, maar ook andere problemen. Daarnaast kunnen overige organisaties mogelijke oplossingen in handen hebben voor het probleem dat Werkbedrijf Lucrato ervaart. Om deze redenen wordt er onderzoek gedaan binnen deze organisaties, wat mogelijk aanknopingspunten oplevert voor onderwerpen of methodieken welke terug kunnen komen in het beroepsproduct. Er zullen twee interviews worden afgenomen, namelijk met een projectmedewerker van de Inclusief Groep Nunspeet en een jobcoach van Kwintes. Deze interviews zijn semigestructureerd (zie bijlage 7) en bevatten vragen over de werkwijze van de jobcoaches binnen de organisatie en de gehanteerde methodiek van de jobcoaches in de begeleiding.

Daarnaast zullen er twee bijeenkomsten van de werkgroep Factor Werk worden bijgewoond. Deze werkgroep richt zich op het harmoniseren van de inzet van jobcoaching in een bredere regio. Hierbij worden verschillende werkbedrijven, gemeenten en provincies betrokken. Het eerste overleg zal het ontwikkelen van vouchers betreffen, waarin wordt gekeken naar hoe het beschikbare budget voor jobcoaching volgens de waardebonnen verdeeld kan worden. Het tweede overleg richt zich op de aanvraag die werkbedrijven of gemeenten moeten doen om een waardebonnen te krijgen. De onderzoeker zal tijdens het overleg ervaringen en werkwijzen van andere werkbedrijven en gemeenten onderzoeken.

2.1.4. Literatuuronderzoek

Er staan binnen het literatuuronderzoek verschillende onderwerpen centraal, welke samen antwoord zullen geven op de deelvragen. Allereerst wordt er onderzocht welke kenmerken terug moeten komen in het beroepsproduct. Vervolgens wordt bepaald wat de verwachting is tot ontwikkeling van deze kenmerken en welke interventies hiervoor het meest effectief zijn. Voor het literatuuronderzoek wordt de sneeuwbalmethode gebruikt (Universiteit Groningen, 2019). Dit is een manier waarop literatuur gevonden kan worden naar aanleiding van de eerste bron die gebruikt wordt. Door te kijken in de literatuurlijst van deze bron worden nieuwe bronnen ontdekt welke gebruikt kunnen worden. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een systematische zoekmethode (Rijksuniversiteit Groningen, 2019).

1. In de voorbereidingsfase is het onderwerp van de literatuurstudie afgebakend, waarvoor eerst de kenmerken zijn vastgesteld welke het meest voorkomen binnen een traject van arbeid en welke invloed hebben op het functioneren van de kandidaat. Deze kenmerken (en synoniemen hiervan) en de woorden 'prognose, ontwikkeling, verwachting, beloop, interventies, behandeling, methode en therapie' vormen de zoektermen, zowel in het Engels als het Nederlands.
2. Voor het verzamelen zijn verschillende databanken gebruikt, waaronder de bibliotheek van het Saxion, Google Scholar, Ebsco, Springerlink en HBO-kennisbank. Tevens is de Library Access extensie gebruikt, waardoor veel betaalde bronnen toch toegankelijk zijn.
3. Voor het beoordelen en selecteren van de kwaliteit van de literatuur zijn enkele criteria gehanteerd, waaronder; de relevantie voor het onderwerp, de kwaliteit van de publicatie (deskundigheid van de auteur/het instituut/het tijdschrift) en de actualiteit van de publicatie.

Voor het beantwoorden van deelvraag een, het vaststellen van kenmerken, wordt gebruik gemaakt van een definitie van het werk van de jobcoach (Matuska, 2017). Hierdoor wordt uitgezocht welke werkzaamheden door een jobcoach worden uitgevoerd en hoe hij dit doet. Naast de eerdere gewonnen informatie over de kenmerken (brainstorm, discussie en jobcoachingsaanvragen 2019) biedt deze bron de laatste schakel. Er wordt een schema opgesteld met welke kenmerken uit welke bron voortkomen (zie bijlage 12). Het toetsingscriterium voor het aannemen van een kenmerk is dat deze tenminste aanwezig moet zijn binnen de bron inventarisatie jobcoaching 2019 én binnen één andere bron. Dit toetsingscriterium is in samenwerking met de opdrachtgever vastgesteld, waarvoor de belangrijkste reden was dat de inventarisatie jobcoaching 2019 een representatieve en recente weergave is van de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato.

Daarnaast zal er in het literatuuronderzoek worden stilgestaan bij wat de verwachting is tot ontwikkeling van deze kenmerken. Hierbij wordt gekeken naar studies die de doelgroep analyseren en deze doelgroep beschrijven in relatie tot het uitvoeren van arbeid. Enkele voorbeelden van organisaties die literatuur hierover uitbrengen zijn het SBCM en Dariuz, beide kenniscentra voor de sociale werkgelegenheid. Er wordt naar studies gezocht over soortgelijke doelgroepen van de Participatiewetdoelgroep, bijvoorbeeld personen met een lichamelijke beperking in relatie tot een van de vastgestelde kenmerken. Binnen de beantwoording van deze deelvraag wordt beschreven wat de literatuur vermeldt over de mogelijkheid tot ontwikkeling van de vastgestelde kenmerken.

Per vastgesteld kenmerk wordt onderzocht wat de literatuur vermeldt over de meest effectieve interventies voor dit kenmerk. Ook hiervoor worden bronnen gebruikt van het SBCM en Dariuz. Verder biedt het eerdere onderzoek binnen overige organisaties (Inclusief Groep Nunspeet, Kwintessens en Factor Werk) input voor welke bronnen er gebruikt kunnen worden. Binnen deze hoofdvraag is het van belang de meest effectieve methoden welke uit de literatuur blijken te beschrijven. Er wordt in het beroepsproduct in ieder geval verwezen naar deze methode en deze wordt toegelicht. Afhankelijk van de feedback van de focusgroep op het prototype wordt bepaald hoe de meest effectieve methode terug moet komen in het uiteindelijke beroepsproduct.

2.1.5. Ethische verantwoording

Voor het starten van de dataverzameling is het noodzakelijk om na te gaan of dit onderzoek voldoet aan bepaalde ethische eisen. Om deze reden is de checklist ethische toetsing ingevuld (zie bijlage 2). Het huidige onderzoek valt niet onder de Wet medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen, wat inhoudt dat er geen sprake is van medisch wetenschappelijk onderzoek en dat de respondenten niet aan handelingen of gedragsregels onderworpen worden. Daarnaast behoren de respondenten tot een gezonde, meerderjarige en wilsbekwame populatie. Als laatste zijn geen veiligheids- en gezondheidsrisico's verbonden aan het onderzoek. De respondenten hebben voorafgaand aan de dataverzameling een informatiebrief over het onderzoek gelezen en een toestemmingsformulier getekend (zie bijlage 3 en 4). In deze informatiebrief werden verschillende onderwerpen toegelicht, waaronder het doel van het onderzoek, de wijze van uitvoering, wat er van de persoon verwacht wordt, wat de voor- en nadelen zijn, wat er gebeurt als de persoon niet wenst deel te nemen, wat er met de gegevens gebeurt en of er kosten verbonden zijn aan de deelname. Tevens wordt de mogelijkheid geboden contact op te nemen met de onderzoeker indien er vragen zijn. De verwerking van de (persoons-)gegevens van de respondenten zijn conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("Mag u persoonsgegevens verwerken?", z.d.).

2.2. Ideation fase

De informatie welke doormiddel van de hiervoor beschreven methodes is gewonnen, wordt in de Ideation fase gevormd tot een beroepsproduct. In het beroepsproduct komen voornamelijk de bevindingen uit het literatuuronderzoek naar voren. Hiervoor hebben de interviews met de focusgroep, maar ook met andere organisaties input voor gegeven. Hierbij kan worden gedacht aan het onderzoeken van de methodieken die worden gebruikt door overige organisaties.

Het eerste resultaat van de Ideation fase is een prototype. Dit prototype wordt besproken met de focusgroep en zal leiden tot het uiteindelijke beroepsproduct. Dit beroepsproduct dient als een handleiding, die de Toegepast Psychologen kunnen raadplegen om zo keuzes te maken in wat zij adviseren in hun rapportage. Door het gebruiken van de handleiding zal er meer uniformiteit ontstaan in welke kenmerken er genoemd worden in de rapportages en naar welke effectieve interventies verwezen moet worden. Daarnaast biedt het de jobcoaches duidelijkheid over wat zij kunnen verwachten van de Toegepast Psychologen en op welke kenmerken zij hun werkzaamheden kunnen richten.

Naast de handleiding is er in de Ideation fase ook een themabijeenkomst ontwikkeld. Deze bijeenkomst is in samenspraak met de opdrachtgever opgezet, om zo het beroepsproduct aan de stakeholders van het onderzoek en Werkbedrijf Lucrato over te dragen. Deze bijeenkomst zal plaats vinden na afloop van de scriptieperiode, naar verwachting in juni of juli 2020. De onderzoeker zal tijdens deze bijeenkomst aanwezig zijn om het beroepsproduct toe te lichten en met de stakeholders in gesprek te gaan. Het doel van deze themabijeenkomst is het toelichten van het beroepsproduct en hoe dit gebruikt kan worden. Hiervoor biedt het verantwoordingsverslag de onderbouwing. De focus wordt tijdens deze bijeenkomst gelegd op het realiseren van meer begrip tussen de stakeholders. Er zullen casussen worden ingebracht, welke in relatie tot het beroepsproduct besproken worden. Deze themabijeenkomst zal dienen als een transfer van het beroepsproduct naar de praktijk.

DEEL 1: INSPIRATION FASE

HOOFDSTUK 3: RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van de verschillende methoden beschreven.

3.1. Deelvraag een: kenmerken

Om antwoord te geven op de vraag welke kenmerken invloed hebben op de uitvoering van arbeid zijn verschillende werkzaamheden uitgevoerd, waarvan de resultaten in de huidige paragraaf worden besproken.

3.1.1. Bronnenonderzoek

Voor het vaststellen van de kenmerken is gebruik gemaakt van vier bronnen en een toetsingscriterium. De beschrijving van deze vier bronnen is opgenomen in paragraaf 2.1.1 en paragraaf 2.1.4. Het toetsingscriterium voor het aannemen van een kenmerk is dat een kenmerk ten minste aanwezig moet zijn binnen de jobcoachingsaanvragen uit 2019 én binnen een andere bron. De jobcoachingsaanvragen uit 2019 vormen de basis voor het toetsingscriterium, omdat het een representatieve weergave is van de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato. De vier genoemde bronnen zijn in een overzicht samengevoegd (zie bijlage 12), waarnaar er aan de hand van het toetsingscriterium elf kenmerken zijn vastgesteld;

1. Algeheel functioneren (nieuwe taken aanleren, hoger tempo hanteren)
2. Zelfinzicht/ziekte-inzicht
3. Lichamelijke gezondheid
4. Balans met de thuissituatie
5. Emotieregulatie
6. Concentratie
7. Werknemersvaardigheden (zoals zelfstandigheid, samenwerking, leermotivatie)
8. Kandidaat vermijdt hulpverlening
9. Ondersteuning werkgever en collega's
10. Kandidaat steunen
11. Zelfvertrouwen

Enkele van de hierboven genoemde kenmerken vormen een collectie van verschillende kenmerken, waarvan "werknemersvaardigheden" een voorbeeld is. Onder de werknemersvaardigheden vallen bijvoorbeeld zelfstandigheid en samenwerking. Dit heeft als oorzaak dat de jobcoachingsaanvragen uit 2019 onvoldoende beschrijvend zijn, zo blijkt ook uit de probleemanalyse (zie paragraaf 1.3). Daarnaast beschrijven de kenmerken "balans met de thuissituatie" en "ondersteuning werkgever en collega's" randzaken die nodig zijn voor het functioneren van de kandidaat. In deze kenmerken kunnen wel problemen ontstaan, bijvoorbeeld wanneer de werkgever de kandidaat en zijn problematiek niet goed genoeg kent of kan ondersteunen. Het is ook de taak van de jobcoach om zijn werkzaamheden hierop te richten (Matuska, 2017) en om deze reden zijn deze kenmerken dan ook aangenomen en opgenomen binnen het beroepsproduct.

De beschrijving van de vastgestelde kenmerken en hoe deze tot uiting komen is opgenomen in het beroepsproduct. Voor het beschrijven van hoe een kenmerk tot uiting komt binnen de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato is gebruik gemaakt van de literatuur. Een voorbeeld hiervan is literatuur over de stoornis ADHD (van Lammeren, 2007) en literatuur over het kenmerk zelfvertrouwen (de Neef, 2010). Daarnaast is er gebruik gemaakt van de begeleidingskaarten van het SBCM (2018). Deze begeleidingskaarten beschrijven zeven typen kandidaten op basis van gedragskenmerken. Een voorbeeld van een type kandidaat is een impulsieve medewerker, waarvan een van de gedragskenmerken is dat de kandidaat weinig zelfbeheersing heeft. Daarnaast worden er in de begeleidingskaarten per type kandidaat instructies gegeven voor de werkbegeleiding, taakinhoud en werkomgeving. Een van de wensen van de stakeholders van dit onderzoek is dat deze

begeleidingskaarten terugkomen in het beroepsproduct, zo is gebleken uit de inventarisatie van wensen en behoeften (zie paragraaf 3.4.2 en bijlage 15). De beschrijving van de kenmerken en hoe deze tot uiting kunnen komen zijn in het beroepsproduct om deze reden dan ook opgenomen per begeleidingskaart.

3.2. Deelvraag twee: prognose

Om antwoord te geven op de vraag wat de verwachting tot ontwikkeling van de kandidaten per vastgesteld kenmerk is, zijn verschillende werkzaamheden uitgevoerd.

3.2.1. Doelgroepenanalyse

Om tot prognoses (oftewel de mogelijkheid tot ontwikkeling) van de kandidaten binnen een kenmerk te komen, wordt onderzocht op welke doelgroep deze prognoses zijn gericht. Personen binnen de Participatiewetdoelgroep zijn mensen met arbeidsvermogen die zijn aangewezen op (tijdelijke) ondersteuning om in hun bestaan te voorzien of aan het werk te komen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.). De psychische aandoening die iemand ervaart heeft invloed op arbeid (Schuring, 2010). De klachten van de kandidaten kunnen op verschillende manieren tot uiting komen en lopen sterk uiteen. Een voorbeeld van een psychische stoornis die kandidaten binnen de doelgroep van de Participatiewet ervaren is een Autisme Spectrum Stoornis. Kandidaten met ASS ervaren problemen in de communicatie, welke door de stoornis diepgeworteld zijn en dus niet volledig zullen veranderen (American Psychiatric Association, 2019). Om prognoses te kunnen stellen van bepaalde ziektebeelden is dan ook gezocht naar literatuur specifiek gericht op bepaalde aandoeningen. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer iemand depressieve klachten ervaart, het van belang is in kaart te brengen of deze klachten veroorzaakt worden door een depressieve stoornis. Als problemen in bijvoorbeeld de concentratie worden veroorzaakt door depressieve klachten, is de prognose tot ontwikkeling van een betere concentratie positief, mits deze depressieve klachten worden behandeld (Schene et al, 2005). Bij lichamelijke aandoeningen is aangetoond dat hoe meer iemand fysiek belast wordt, hoe slechter de prognose is tot ontwikkeling van de klachten (Aashdal & Fimland, 2020). Per lichamelijke aandoening is de ontwikkelingslijn verschillend, wat inhoudt dat iedere aandoening een ander beloop heeft (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 2020). Daarom wordt er in het beroepsproduct aan de Toegepast Psychologen aanbevolen de registratielijnen van www.beroepsziekten.nl te raadplegen wanneer een advies wordt gericht op lichamelijke klachten.

3.2.2. Literatuuronderzoek

Naast het gericht zoeken naar de kenmerken binnen bepaalde aandoeningen, is ook een literatuuronderzoek uitgevoerd. Hiervoor is gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode (Universiteit Groningen, 2019) en een systematische zoekmethode (Rijksuniversiteit Groningen, 2019). Deze methoden worden verder toegelicht in hoofdstuk 2, paragraaf 2.1.4. Een overkoepelend resultaat is dat de mogelijkheid tot ontwikkeling van een kandidaat binnen een kenmerk afhangt van welke onderliggende problematiek de kandidaat ervaart. Een voorbeeld hiervan is een licht verstandelijke beperking of niet aangeboren hersenletsel, waarvan bekend is dat het vermogen tot leren verminderd is (Ramakers & Ponsioen, 2007 en Bertens, 2015). Dit houdt voor bijvoorbeeld het aanleren van nieuwe taken en de concentratie in dat de kandidaat moeilijk iets nieuws kan leren en dus de prognose overwegend negatief is. Wel is hierbij een kanttekening te maken, omdat kandidaten mogelijk wel ontwikkelen door middel van langdurige en intensieve begeleiding (Ramakers & Ponsioen, 2007 en Bertens, 2015).

Een ander voorbeeld is dat psychodiagnostisch onderzoek en de beschrijving van de prognose voor een kenmerk elkaar aan kunnen vullen, waarop de Toegepast Psycholoog zijn advisering kan onderbouwen. Uit de literatuur blijkt bijvoorbeeld dat hoe eerder de problemen in de emotieregulatie ontstaan, hoe minder groot de kans is tot een positieve ontwikkeling van deze problemen (van Deth, 2017). Wanneer een kandidaat problemen in de emotieregulatie ervaart kan in het psychodiagnostisch onderzoek onderzocht worden op welke leeftijd de problemen in de emotieregulatie van een

kandidaat zijn ontstaan en hoe deze klachten tot uiting komen binnen het gedrag van de kandidaat. De Toegepast Psycholoog zal op basis van bevindingen uit de literatuur in combinatie met de informatie uit het psychodiagnostisch onderzoek de adviezen onderbouwen.

3.3. Deelvraag 3: effectieve interventies

Om antwoord te geven op de vraag wat de meest effectieve interventies per vastgesteld kenmerk zijn, zijn verschillende werkzaamheden uitgevoerd. De beschrijving van de effectieve interventies zijn opgenomen in het beroepsproduct, waar per interventie wordt beschreven hoe de jobcoaches deze kunnen uitvoeren.

3.3.1. Werkwijze jobcoaches

Eventuele effectieve interventies kunnen reeds in de training van de jobcoaches zijn opgenomen. Naar de opleiding en training van een jobcoach is dan ook onderzoek gedaan. Een voorbeeld hiervan is de Elan-training (Elan training, z.d.), welke gebaseerd is op de Supported Employment methodiek (Modini et al., 2016). De Supported Employment methodiek heeft verschillende fases, waarvan de fase "training on the job" relevant is voor het huidige onderzoek, omdat het daar gaat om de begeleiding van de kandidaat op de werkplek. Deze methodiek wordt in Nederland veelal samengevoegd met de methodiek van IPS, wat staat voor "Individuele plaatsing en steun" (Mueser, Drake, & Bond, 2016). 40 procent van de deelnemers vinden een betaalde baan na deelname aan de training. Het doel van de Supported Employment methodiek en de Individuele plaatsing en steun methodiek is om zorg en werk te combineren.

3.3.2. Databank effectieve interventies

Voor het vaststellen van effectieve interventies is gebruik gemaakt van verschillende databanken. Deze databanken zijn door het RIVM (z.d.) goedgekeurd, omdat zij eenduidige beoordelingscriteria hanteren. De databanken van het Trimbos Instituut (langdurige GGZ), Vilans (langdurige zorg) en Movisie (welzijn, participatie en sociale zorg) zijn gebruikt in het huidige onderzoek. De databank van effectieve interventies verwijst naar wetenschappelijke literatuur over deze effectieve interventies. De literatuur waarnaar verwezen wordt is dan ook gebruikt om de interventies te beschrijven in het beroepsproduct. Een terugkomend voorbeeld uit de databank van effectieve interventies is het hanteren van een crisiskaart (Trimbos Instituut, 2014). Een crisiskaart is in samenwerking met de kandidaat te ontwikkelen en beschrijft welke acties er moeten worden ondernomen wanneer hij/zij zich in een crisissituatie bevindt. Deze kaart ondersteunt de werkgever en collega's van de kandidaat in het maken van keuzes wanneer de kandidaat een crisis meemaakt. Daarnaast biedt de kaart steun aan de kandidaat, doordat hij/zij passende hulp ontvangt op het moment van een crisis.

3.3.3. Literatuuronderzoek

Naast het gebruik van de verschillende databanken is binnen het literatuuronderzoek gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode (Universiteit Groningen, 2019) en een systematische zoekmethode (Rijksuniversiteit Groningen, 2019). Deze methoden worden verder toegelicht in hoofdstuk 2, paragraaf 2.1.4. Via literatuuronderzoek zijn effectieve interventies in kaart gebracht, welke effectief zijn bewezen op basis van onderzoek. Een voorbeeld hiervan zijn micro interventies om balans aan te brengen tussen thuissituatie en de werkplek (Verelst, z.d.). Deze micro interventies betreffen drie oefeningen, zoals een mindfulnessoefeningen, die door de jobcoaches samen met de kandidaat uit te voeren zijn. Het effect van deze oefening is dat de kandidaat zich beter leert focussen op zijn werkomgeving en werktaken en zich hierdoor minder laat afleiden door de zorgen van zijn thuissituatie.

Daarnaast ondersteunt het literatuuronderzoek bevindingen uit het onderzoek naar de werkwijzen van jobcoaches. Zo blijkt de Individuele Plaatsing en Steun methodiek effectief te zijn voor het verbeteren van het algeheel functioneren van de kandidaat (Schene et al, 2005). Deze methodiek toont aan psychische klachten te verminderen, waarna ook het functioneren op de werkplek verbetert.

Hierdoor kan de kandidaat nieuwe taken aanleren of zijn werktempo verhogen. Ook jobcarving en jobcrafting zijn werkzaamheden van een jobcoach die effectief lijken te zijn voor enkele kenmerken, zoals voor het aanbrengen van een balans tussen de thuissituatie en de werkplek en voor het bewaken van de lichamelijke gezondheid (Scoppetta, Davern & Geyer, z.d.). Bij jobcarving en jobcrafting worden de taken van de kandidaat afgestemd op zijn mogelijkheden, zodat er een duurzaam dienstverband ontstaat.

3.4. Relevant voor het beroepsproduct

Naast de werkzaamheden die zijn uitgevoerd om antwoord op de deelvragen te geven zijn er ook werkzaamheden ondernomen die belangrijk zijn voor de totstandkoming van het beroepsproduct.

3.4.1. Onderzoek overige organisaties

De eerste correspondentie voor het inwinnen van informatie over de werkwijze van overige organisaties betrof een interview met een coördinerend projectmedewerker van de Inclusief Groep Nunspeet (zie bijlage 10). Een diagnostisch onderzoek wordt binnen de Inclusief Groep uitgevoerd wanneer de kandidaat aan het werk is in het Participatiehuis (de productieafdeling). Binnen dit proces vormen observaties en psychodiagnostisch onderzoek een beeld van het functioneren van de kandidaat. Dit proces duurt in totaal 120 uur en vormt de basis voor het opstellen van een plan van aanpak. Binnen de Inclusief Groep werken de jobcoaches volgens het ontwikkelinstrument Werkstap (PTC-group, z.d.). Hier vallen meerdere werkopdrachten onder, welke zijn onderverdeeld in verschillende leefgebieden. De kandidaten kunnen ook e-learning modules volgen, welke de jobcoach met hen bespreekt. De tweede correspondentie betrof een berichtenwisseling met een gecertificeerde jobcoach van Kwintes (zie bijlage 11). Kwintes zet de training “De Nieuwe Toekomst” in, voor de doelgroep vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld (FNVvrouw, z.d.). Binnen deze training wordt gewerkt aan activering en het ontwikkelen van een toekomstperspectief. De eerste resultaten wijzen uit dat binnen een groep van 36 vrouwen er na afloop van de training 23 vrouwen (on)betalde werkzaamheden verrichten of een opleiding volgen. Deze training wordt door de behandelaars van de kandidaten in samenwerking met de jobcoach uitgevoerd.

Daarnaast zijn er twee overleggen van de werkgroep Factor Werk bijgewoond. De werkgroep heeft een bedrag van €23.000,- beschikbaar gesteld om jobcoaching in te zetten voor kandidaten die niet tot de Participatiewetdoelgroep behoren. Tijdens de eerste bijeenkomst lag de focus op het ontwikkelen van een aanvraagformulier, waarin de achtergrondinformatie over de kandidaat en zijn problematiek in de aanvraag moet worden verwerkt. In de tweede bijeenkomst van deze werkgroep is er informatie over de aanpak van re-integratie (project Proeftuin) van kandidaten met een psychische kwetsbaarheid gedeeld. Project Proeftuin werkt met de Individuele Plaatsing en Steun methodiek, die richt op de herstelgedachte dat werk en zorg samen kunnen gaan. De informatie en resultaten welke zijn gedeeld tijdens deze bijeenkomst tonen aan dat de Individuele Plaatsing en Steun methodiek effectief is.

De resultaten van het onderzoek binnen overige organisaties en binnen de werkgroep Factor Werk leverden inspiratie op voor het prototype van het beroepsproduct. Zo worden elementen uit de training “De Nieuwe Toekomst” beschreven en is er verder literatuuronderzoek gedaan naar de Individuele Plaatsing en Steun methodiek. Verder vormen de resultaten uit de huidige paragraaf inbreng voor het ontwikkelen van aanbevelingen aan Werkbedrijf Lucrato in hoofdstuk 4.

Het literatuuronderzoek bracht aanknopingspunten om het handelingsgerichte diagnostisch model verder te nader te exploreren. Dit model wordt door organisaties uit het onderwijs gebruikt om tot adviezen te komen en is gezien het adviseringsaspect relevant voor het huidige onderzoek. Dit model betreft een manier om tot zo bruikbaar mogelijke adviezen te komen voor drie soorten vragen, op basis van vijf uitgangspunten en vijf stappen. De vragen waarvoor het model gebruikt kan worden zijn diagnostische vragen (“wat is er aan de hand?”), adviserende vragen (“wat adviseren we?”) en

evaluerende vragen (“zijn de interventie- of behandelingsdoelen bereikt?”). De uitgangspunten van het model zijn dat men een systematische procedure en een doelgerichte werkwijze moet hanteren. Daarnaast wordt de kandidaat in de context van zijn omgeving geplaatst waardoor een transactioneel referentiekader ontstaat. Als laatste staan samenwerking met de omgeving van de kandidaat en de kandidaat centraal, samen met het behouden van protectieve factoren. Het model hanteert de volgende stappen; de intakefase, de strategiefase, de onderzoeksfase, de indiceringsfase en de adviesfase. Dit model beschrijft geen daadwerkelijke interventie om de kandidaat mee te begeleiden, maar kan wel worden gebruikt om zo bruikbaar mogelijke adviezen te formuleren. In relatie tot het beroepsproduct is het dan ook van belang dat de Toegepast Psychologen naast de handleiding, een dergelijk model hanteren om adviezen te formuleren.

3.4.2. Bijeenkomsten focusgroep

Voor het huidige onderzoek is er volgens de methode “Build a Team” (IDEO, 2015) een focusgroep samengesteld van twee jobcoaches, twee Toegepast Psychologen en twee consultants. De jobcoaches zijn al meerdere jaren werkzaam bij Werkbedrijf Lucrato en hebben hierdoor voldoende kennis van de organisatie. De Toegepast Psychologen voeren zowel kortdurend als langdurend onderzoek uit en hebben dus kennis van verschillende kandidaten, problematiek en soorten onderzoek. De consultants wie zijn aangehaakt zijn twee personen die regelmatig een jobcoach inzetten. Tijdens de eerste bijeenkomst van de focusgroep zijn de wensen en behoeften van de stakeholders in kaart gebracht door middel van een semigestructureerd interview (zie bijlage 5 voor de voorbereiding, zie bijlage 8 voor de transcriptie, zie bijlage 15 voor de codering).

Allereerst hebben de jobcoaches en de consultants behoefte aan meer informatie over verschillende typen kandidaten en de problematiek die zij ervaren. Het gaat hierbij om de psychologische klachten die een kandidaat kan ervaren of andere problemen die van invloed kunnen zijn op de uitvoering van arbeid. Momenteel wordt er al gewerkt met de begeleidingskaarten van het SBCM (2018) en de jobcoaches en consultants willen deze dan ook terug zien in het beroepsproduct. De jobcoaches vinden het nodig dat de consultants door middel van het beroepsproduct onderwezen worden in de verschillende problematiek, zodat de consultants een uitgebreidere opdrachtverstekking aan de jobcoach zullen aanleveren. De consultants herkennen zich in het feit dat de opdrachtverstrekkingen niet altijd voldoende zijn, maar zij weten niet hoe zij dit op moeten lossen. Een uitgebreidere beschrijving over soorten problematiek en typen kandidaten is hiervoor nodig volgens hen. Dit houdt voor het beroepsproduct in dat de kenmerken welke van invloed zijn op arbeid duidelijk naar voren moeten komen in beschrijving en de manier van uiting binnen verschillende typen kandidaten. Er wordt voor het bepalen van typen gebruik gemaakt van de begeleidingskaarten van het SBCM (2018). Deze kaarten onderscheiden zeven verschillende typen kandidaten (zie paragraaf 3.1.1). Daarnaast wensen de jobcoaches dat de Toegepast Psychologen een meer leidende rol krijgen binnen Werkbedrijf Lucrato. Dit houdt in dat de Toegepast Psychologen meer inspraak hebben op het traject van de kandidaat. De jobcoaches willen dat wanneer de Toegepast Psychologen een advies schrijven, dit dan ook opgevolgd moet worden door de consultant. De consultant is immers de trajectbegeleider van de kandidaat en bepaalt samen met de kandidaat het traject. Als het advies van de Toegepast Psychologen niet opgevolgd wordt, zo zeggen de jobcoaches en Toegepast Psychologen, dan moet de consultant onderbouwen waarom hij het advies niet opvolgt. Ook de Toegepast Psychologen willen graag meer inspraak hebben op het traject van een kandidaat, door middel van hun adviezen. De Toegepast Psychologen vinden dat wanneer zij een meer leidende rol krijgen, waarin hun advisering sneller moet worden opgevolgd, de adviezen wetenschappelijk moeten worden onderbouwd. Zij hebben behoefte aan wetenschappelijke informatie over de prognoses van bepaalde kenmerken en welke effectieve interventies hierbij aansluiten. Op basis van deze informatie, in combinatie met de bevindingen uit het psychodiagnostisch onderzoek, willen de Toegepast Psychologen hun advisering wetenschappelijk formuleren.

Daarnaast is tijdens de eerste bijeenkomst onderzocht welke eisen de stakeholders stellen aan de vormgeving van het beroepsproduct. Alle punten moeten nader worden geconcretiseerd, na het voorleggen van het prototype van het beroepsproduct. De eisen die tijdens de eerste bijeenkomst worden genoemd zijn: niet te veel tekst, een aantrekkelijke opmaak en het hanteren van begrijpelijke taal voor zowel de jobcoaches, Toegepast Psychologen als consultants.

Op basis van de resultaten uit het literatuuronderzoek en het inventariseren van de wensen en behoeften van de stakeholders is een prototype van het beroepsproduct ontwikkeld. De vorm van dit prototype was een handleiding, waarin ieder kenmerk een hoofdstuk vormde. In ieder hoofdstuk werd beschreven hoe het kenmerk per begeleidingskaart van het SBCM tot uiting komt, wat de prognose is en welke effectieve interventies uit de literatuur naar voren komen. Dit prototype is aan de focusgroep voorgelegd, waarna zij hier met de onderzoeker tijdens de tweede bijeenkomst over in gesprek gingen (zie bijlage 6 voor de voorbereiding, zie bijlage 9 voor de transcriptie, zie bijlage 15 voor de codering).

De feedback van de focusgroep was verschillend per stakeholder. Allereerst geven de jobcoaches aan dat zij niet terug kunnen vinden hoe zij een effectieve interventie uit kunnen voeren. Bij sommige interventies was dit wel duidelijk, zoals bij het doen van oefeningen, maar wanneer het ging om de uitvoering van een methodiek, ontbrak voor de jobcoaches de transfer naar de praktijk. Daarnaast missen de Toegepast Psychologen een beschrijving over hoe zij te werk moeten gaan met het beroepsproduct. De jobcoaches en de consultants sluiten zich bij de Toegepast Psychologen aan, ook voor hen was het niet duidelijk hoe zij het product kunnen gebruiken in de praktijk. Verder viel het alle stakeholders op dat er informatie ontbrak over hoe het beroepsproduct is opgebouwd. De stakeholders benoemen dat het product per hoofdstuk van algemeen naar specifiek loopt. Zonder uitleg, zo gaven de stakeholders aan, begrijpen zij niet hoe het beroepsproduct is opgebouwd en wat de relevantie van deze informatie is voor hun eigen werkzaamheden. Als laatste geven de stakeholders aan dat de begeleidingskaarten van het SBCM op een prettige manier zijn verwerkt, namelijk per hoofdstuk. Het is echter voor personen die deze begeleidingskaarten niet kennen onduidelijk wat deze kaarten zijn en waarom ze worden gebruikt in het beroepsproduct. Daarnaast missen de jobcoaches de verwijzing naar de begeleidingskaarten in de tekst.

Er zijn ook een aantal punten aan het prototype die de stakeholders graag willen behouden. Zij geven allen aan de liggende pagina-indeling en de brede marge, waardoor er witruimte ontstaat tussen de tekst en de zijlijnen van de pagina, visueel prettig te vinden. Zij vinden dat het product hierdoor gemakkelijk te lezen is, ondanks dat iedere hoofdstuk ongeveer vijf pagina's beslaat. Naast de handleiding hebben alle stakeholders nog behoefte aan een overzicht, waarin de kenmerken, de beschrijving hiervan, de prognose en de effectieve interventies terugkomen.

DEEL 2: IDEATION FASE

HOOFDSTUK 4: CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

In het huidige hoofdstuk staat de Ideation fase centraal. Dit is de fase waarin het beroepsproduct is ontwikkeld en waarin conclusies en aanbevelingen zijn geformuleerd. Allereerst worden de conclusies per onderzoeksvraag besproken. Daarnaast wordt het beroepsproduct en hoe het in gebruik kan worden genomen beschreven.

4.1. Conclusie en aanbevelingen

In de Inspiration fase kwam informatie naar voren welke antwoorden vormt op de onderzoeksvragen van het huidige onderzoek, waarvan de resultaten in hoofdstuk 3 beschreven zijn. In deze paragraaf worden de conclusies en aanbevelingen per onderzoeksvraag besproken. Daarnaast worden deze resultaten in relatie tot de inhoud beroepsproduct besproken.

4.1.1. Deelvraag een; kenmerken vaststellen

Deelvraag een luidt: “op welke kenmerken van de kandidaten moeten de adviezen van de Toegepast Psychologen zich richten, om zo de jobcoach zo uniform en effectief mogelijk aan te sturen?”. In totaal zijn er elf kenmerken vastgesteld op basis van verschillende bronnen en een toetsingscriterium (zie paragraaf 2.1.2, 2.1.4 en bijlage 12). Voorbeelden van kenmerken zijn zelfvertrouwen of ziekte-inzicht.

Uit de inventarisatie van wensen en behoeften van de stakeholders binnen het huidige onderzoek en de probleemanalyse blijkt dat de consultants nog niet altijd genoeg achtergrondkennis hebben over de problematiek van de kandidaten die zij begeleiden (zie paragraaf 1.3 en bijlage 15). Het is in het beroepsproduct dan ook van belang de kenmerken en hoe deze tot uiting komen bij verschillende kandidaten te beschrijven. De stakeholders geven aan de begeleidingskaarten van het SBCM (2018) een prettige manier te vinden om kandidaten in te delen (zie voor meer informatie paragraaf 2.1.1). De kaarten beschrijven zeven typen kandidaten die in de praktijk het meest voorkomend zijn. In het beroepsproduct komen de begeleidingskaarten daarom ook terug in de beschrijving van de vastgestelde kenmerken en hoe deze, binnen de zeven typen kandidaten, tot uiting komen.

De opdrachtgever heeft aan de start van het onderzoek benadrukt dat Werkbedrijf Lucrato een voorbeeldfunctie heeft in de regio Apeldoorn. Dit houdt volgens de opdrachtgever in dat de werkgevers die samenwerken met Werkbedrijf Lucrato een hoge standaard hebben van de kwaliteit van de diensten van Werkbedrijf Lucrato. Het is voor de opdrachtgever dan ook van belang kwalitatieve adviezen te formuleren, om zo aan de verwachtingen van werkgevers te voldoen. Er wordt dan ook geadviseerd om de werkzaamheden van de Toegepast Psycholoog en de jobcoach te baseren op in ieder geval de elf vastgestelde kenmerken, om zo kwaliteit en uniformiteit uit te stralen. De Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum wordt aangeraden zich gedurende het psychodiagnostische onderzoek te richten op het in kaart brengen hoe de vastgestelde elf kenmerken zich in de situatie van een kandidaat manifesteren. Deze kenmerken vormen immers in de praktijk de meest voorkomende problemen waarvoor een jobcoach wordt ingezet (zie paragraaf 2.1.2). Daarnaast is het belangrijk om deze kenmerken terug te laten komen in de conclusie en adviezen van de rapportage van de kandidaat. Hierdoor ontstaat een grotere uniformiteit tussen de verschillende Toegepast Psychologen in de inhoud van hun onderzoek en advisering. Verder is het van belang deze kenmerken actueel te houden, door bijvoorbeeld ieder jaar een inventarisatie te maken van welke kenmerken er het meest voorkomen binnen de doelgroep. Hierdoor houden de Toegepast Psychologen een representatief beeld van welke kenmerken er het meest voorkomen in de praktijk en kunnen zij hier hun onderzoek en advisering op richten.

4.1.2. Deelvraag twee; prognose

Deelvraag twee betrof: “wat is de verwachting tot ontwikkeling van de vastgestelde kenmerken van de kandidaten?”. Uit de doelgroepenanalyse (zie paragraaf 3.2.1) blijkt dat de doelgroep van de Participatiewet sterk uiteenloopt (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, z.d.). Dit heeft als gevolg dat iedere kandidaat een unieke casus betreft en het beschrijven van een prognose dus maatwerk is. Een overkoepelend resultaat uit het literatuuronderzoek is dat de prognose voor het ontwikkelen een kenmerk afhangt van welke onderliggende problematiek de kandidaat ervaart. Een voorbeeld hiervan is dat bij een licht verstandelijke beperking of niet aangeboren hersenletsel het aanleren van nieuwe taken en de concentratie verminderd zijn (Bertens, 2015). Omdat de leerbaarheid van deze aandoeningen verminderd is, is dan ook de verwachting dat een kandidaat zich ontwikkelt binnen het aanleren van nieuwe taken of het verhogen van de concentratie negatief. (Ramakers & Ponsioen, 2007). Bij lichamelijke aandoeningen is aangetoond dat verwachting tot ontwikkeling van de lichamelijke klachten negatiever is hoe meer een kandidaat wordt belast (Aasdahl & Fimland, 2020).

Concluderend is gebleken dat het binnen dit onderzoek niet mogelijk is een prognose vast te stellen per kenmerk en per casus. Dit heeft als gevolg voor het beroepsproduct dat hierin enkel prognoses voor specifieke situaties worden beschreven, maar dat deze prognoses niet representatief zijn voor de gehele doelgroep van de Participatiewet. Dit heeft als oorzaak dat de mogelijkheid tot ontwikkeling afhangt van andere factoren, zoals de thuissituatie of de onderliggende problematiek. De onderliggende problematiek die van invloed is op de prognose is mogelijk een persoonlijkheidsstoornis of een depressieve stoornis. Het is niet mogelijk voor Toegepast Psychologen om deze stoornissen vast te stellen, waardoor het ook niet mogelijk is een uitspraak te doen over de prognose. Dit heeft als gevolg voor het beroepsproduct dat de Toegepast Psychologen overwegingen moeten maken in hun advisering. Wanneer het vermoeden bestaat dat een persoon inderdaad een persoonlijkheidsstoornis heeft, is een advies om dit nader te exploreren passend.

Er wordt aanbevolen de prognoses uit het beroepsproduct niet als leidend te beschouwen, maar als aanvullend op de informatie uit het psychodiagnostisch onderzoek. Het onderzoek en de prognose vullen elkaar aan, waardoor de Toegepast Psycholoog in zijn advisering een overweging maakt over wat de kandidaat nodig heeft in de praktijk. Een voorbeeld hiervan is dat uit observaties blijkt dat een kandidaat moeilijke nieuwe taken aanleert. Daarbij is bekend dat hij een licht verstandelijke beperking heeft. Op basis van deze informatie kan worden gesteld dat deze kandidaat niet of met moeite nieuwe taken aanleert. De Toegepast Psycholoog zal in de advisering moeten onderbouwen wat de kandidaat dan wel nodig heeft, zoals bijvoorbeeld aanpassingen van de werktaken of werkbegeleiding.

4.1.3. Deelvraag drie; effectieve interventies

De resultaten gericht op deelvraag drie achten antwoord te geven op de volgende vraag: “welke concrete interventies, per vastgestelde kenmerk, blijken er uit de literatuur het meest effectief te zijn?”. Uit het literatuuronderzoek zijn verschillende effectieve interventies gebleken, waarvan een samenvatting terug te vinden is in paragraaf 3.3 en bijlage 13. Niet alle effectieve interventies zijn direct door de jobcoach uit te voeren, maar wel zijn er elementen van in te zetten door de jobcoach. Een voorbeeld van een hiervan is de Acceptance en Commitment Therapy module (A-tjak, 2015). De jobcoach is niet getraind in het uitvoeren van deze module, maar doormiddel van verschillende methodebeschrijvingen en boeken (ACT in actie, 2019 en Jansen & Batink, 2014) kan de jobcoach een dergelijke module wel in de praktijk brengen. Informatie over de interventies is opgenomen in het prototype van het beroepsproduct. De feedback van de stakeholders hierop was dat het nog niet duidelijk was hoe de interventies door de jobcoach zijn uit te voeren. In het uiteindelijke beroepsproduct is dan ook expliciet benoemd hoe de interventies zijn uit te voeren door de jobcoach of dat er andere stappen moeten worden ondernomen, bijvoorbeeld in samenwerking met de huisarts of begeleiding van de kandidaat.

Ook is er onderzoek uitgevoerd naar hoe overige organisaties hun proces rondom jobcoaching inrichten en welke instrumenten zij hiervoor gebruiken. De Inclusief Groep Nunspeet gebruikt het instrument Werkstap (PTC-group, z.d.). Dit instrument bevat verschillende onderdelen, namelijk de diagnose en de ontwikkeling. Kwintes zet de training "De nieuwe toekomst" in (FNVvrouw, z.d.). Omdat de training een specifieke doelgroep bedient is deze niet volledig relevant voor het huidige onderzoek. Wel zijn er enkele elementen die van waarde kunnen zijn, zoals het maken van een Persoonlijke Ontwikkelingsplan. Tijdens de tweede bijeenkomst van de werkgroep Factor Werk zijn de bevindingen over de aanpak van re-integratie van kandidaten met een psychische kwetsbaarheid gedeeld. De resultaten tonen aan dat Individuele Plaatsing en Steun een effectieve methodiek is. De resultaten uit het onderzoek bij overige organisaties zijn meegenomen in het beroepsproduct. Niet alle methoden zijn in te zetten door de jobcoach, maar sommige elementen hiervan wel. Dit is dan ook beschreven in het beroepsproduct. De interventies welke beschreven staan in het beroepsproduct zijn door de jobcoaches uit te voeren en er wordt dan ook aanbevolen deze interventies te beschrijven in de advisering van de Toegepast Psychologen.

Het is aan te bevelen dat Werkbedrijf Lucrato verder onderzoek doet naar het inzetten van een bepaalde methode, zoals Individuele Plaatsing en Steun, of het aanschaffen van een ontwikkelinstrument zoals Werkstap. Andere werkbedrijven in Nederland werken al volgens een methodiek, wat voor de toekomst kan betekenen dat Werkbedrijf Lucrato dat ook zal moeten doen, om niet achter te blijven in het maken van ontwikkelingen. Daarnaast is de verwachting dat het werken volgens een methodiek zal bijdragen aan het verbeteren van de samenwerking tussen verschillende partijen binnen Werkbedrijf Lucrato. Om deze reden is het onderzoeken van het implementeren van een methodiek aan te raden. Deze implementatie van een methode vraagt veranderingen op organisatieniveau, kost veel tijd en geld. Bovendien zijn er meerdere instrumenten beschikbaar, die alle op een verschillende manier bruikbaar zijn voor Werkbedrijf Lucrato. Het is dan ook aan te raden hier genoeg tijd voor de nemen en/of een werkgroep met meerdere professionals in te richten. Daarnaast is het aan te bevelen de Toegepast Psychologen regelmatig bij te scholen in het schrijven van adviezen. In relatie tot het inzetten van effectieve interventies is het van belang dat de Toegepast Psychologen kennis hebben van de beschikbare interventies.

Naast het beschrijven van interventies in de advisering is het ook van belang andere randvoorwaarden te adviseren. Hierbij kan worden gedacht aan het bieden van een prikkelarme werkomgeving voor een impulsieve kandidaat of het bieden van een voorspelbare werkomgeving voor een faalangstige kandidaat. Om tot concrete en bruikbare adviezen te komen wordt geadviseerd dat de Toegepast Psychologen gebruik maken van de handelingsgerichte diagnostiek methode (zie paragraaf 3.4.1). Dit model wordt toegelicht aan de Toegepast Psychologen in de het beroepsproduct de themabijeenkomst.

4.1.4. Onderzoeksvraag en onderzoeksdoel

De hoofdvraag van dit onderzoek is: "Welke meest voorkomende kenmerken en concrete effectieve interventies moeten de Toegepast Psychologen verwerken in hun advisering, om zo de jobcoaches aan te sturen?". De bovenstaande deelvragen geven samen antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek. De antwoorden en conclusies per deelvraag worden beschreven in hoofdstuk 3 en in de bovenstaande paragrafen.

Voorafgaand aan het onderzoek en gedurende de startfase was niet volledig duidelijk wat het doel van het onderzoek was. Enerzijds moeten de Toegepast Psychologen leren de jobcoaches te adviseren, aangezien zij op dat moment slechts de consultants adviseerden. Anderzijds; wanneer de Toegepast Psychologen de jobcoaches gaan adviseren, moet dit op een wetenschappelijke onderbouwde manier gebeuren. De jobcoaches behoren vanaf april 2020 tot hetzelfde team als de Toegepast Psychologen en deze verandering zorgde voor een andere dimensie binnen het huidige onderzoek. Zowel het leren adviseren van de jobcoaches als het wetenschappelijk onderbouwen van de adviezen zal vanaf april

2020 samen op gaan. In overleg met de stakeholders en opdrachtgever is besloten het onderzoek te richten op slechts het wetenschappelijk onderbouwen van de advisering. Het opbouwen van de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen voert de opdrachtgever zelf uit. Hier is voor gekozen omdat het opbouwen van een samenwerking binnen het onderzoek belemmerd werd door de uitbraak van het Corona virus in februari 2020.

In samenspraak met de stakeholders en de opdrachtgever zijn twee beroepsproducten tot stand gekomen, welke verder worden toegelicht in paragraaf 4.2. Een van de producten betreft een handleiding en zal bijdragen aan het, door Toegepast Psychologen, maken van afwegingen op basis van wetenschappelijke literatuur voor de advisering van het traject van een kandidaat. De stakeholders geven daarnaast aan dat zij hopen dat het beroepsproduct ook andere doelen kan behalen. Een voorbeeld hiervan is dat de jobcoaches en de Toegepast Psychologen willen dat consultants van Werkbedrijf Lucrato meer kennis hebben over de problematiek van de kandidaten.

Uit gesprekken met de stakeholders blijkt immers dat de consultants deze kennis vaak nog niet hebben, wat wordt bevestigd door de consultants zelf (zie paragraaf 3.4.2). De consultants beschrijven te moeten voldoen aan een bepaald aantal cijfers van uitstroom van kandidaten naar een werkplek, waardoor zij niet genoeg tijd hebben om zich te verdiepen in de problematiek van een kandidaat. Het beroepsproduct biedt informatie over verschillende soorten problematiek in relatie tot verschillende typen kandidaten. Door het bestuderen van deze informatie doen de consultants meer kennis op over de problematiek van kandidaten. Hierdoor wordt geacht dat zij beter onderbouwde aanvragen voor jobcoaching uitvoeren, waardoor de jobcoaches tijdig en voldoende informatie hebben over de kandidaat.

Concluderend kan worden gesteld dat het onderzoek en het beroepsproduct een eerste bijdrage vormen aan de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum. Het beroepsproduct in de vorm van de handleiding draagt bij aan het maken van afwegingen in de advisering door de Toegepast Psychologen. Naast het hanteren van wetenschappelijk onderbouwde kennis is het ook aan te bevelen dat de Toegepast Psychologen worden getraind in het werken met een adviseringsmethode. Momenteel worden de adviezen op basis van kennis en observaties geschreven. Het gebruiken van een adviseringsmethode nog meer basis vormen voor het schrijven van een advies. De handelingsgerichte diagnostiek methode is een model wat een stappenplan beschrijft, om tot een zo bruikbaar mogelijk advies te komen. Dit model wordt veelal in het onderwijs gebruikt en wordt toegelicht in paragraaf 3.4.1. Ondanks dat het model gericht is op het onderwijs, is het aan te raden dat de Toegepast Psychologen van Werkbedrijf Lucrato volgens dit model getraind worden om zo op allen op basis van dezelfde methode adviezen te formuleren. Het handelingsgerichte diagnostiek model en relatie tot de themabijeenkomst wordt besproken in paragraaf 4.2.2. Daarnaast wordt in het draaiboek van de themabijeenkomst de uitvoering van dit onderwerp beschreven (zie bijlage 17).

Een vervolgonderzoek gericht op het verbeteren van de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen zal meerwaarde hebben om naast het beroepsproduct de samenwerking te verbeteren. Naast een wetenschappelijke onderbouwing is het nodig dat de stakeholders werken aan het spreken van elkaars taal en het opbouwen van de samenwerking. Aangezien de jobcoaches tot hetzelfde team behoren als de Toegepast Psychologen is dit nu makkelijker te realiseren. De opdrachtgever en de stakeholders zijn zelf ook nog zoekende in welke rollen de professionals krijgen binnen hetzelfde team. Een vervolgonderzoek zal bijdragen aan het bepalen van de rollen en taken van het team en de processen.

Daarnaast is uit de gesprekken met de opdrachtgever en de stakeholders gebleken dat de rolverdeling van de consultants en jobcoaches moeilijkheden oplevert in het verlenen van dienstverlening aan de kandidaten. In andere werkbedrijven zijn de rollen van de jobcoach en consultant samengevoegd en

verleent eenzelfde persoon deze dienstverlening aan een kandidaat. De organisatie van Werkbedrijf Lucrato is nog zoekende in of er een verandering zal plaatsvinden in deze indeling. Het is aan te raden deze mogelijkheid verder te onderzoeken, gezien de inbreng van de stakeholders. Zij geven aan een verandering te willen zien in deze taakverdeling, zodat er minder verschillende personen begeleiding verlenen aan een kandidaat. Doordat er een persoon zowel de plaatsing van de kandidaat als de jobcoaching uitvoert, kan er specialistischere zorg worden geboden. Er wordt minder tijd besteedt aan het overdragen van de kandidaat en zo blijft er meer tijd over om een betere plaatsing van de kandidaat op de werkplek te realiseren.

Als laatst wordt de opdrachtgever en de consulenten aangeraden gebruik te maken van het aanvraagformulier voor jobcoaching, wat wordt ontwikkeld door de werkgroep Factor Werk. Het aanvraagformulier is nog niet beschikbaar en daarom nog niet opgenomen in dit onderzoek, maar zal naar verwachting rond augustus 2020 beschikbaar worden gesteld ter gebruik. Dit aanvraagformulier vormt een combinatie van meerdere formulieren en vraagt expliciet om achtergrondinformatie over de problematiek van de kandidaat. In de probleemoriëntatie van het huidige onderzoek geven de jobcoaches van Werkbedrijf Lucrato aan een groot verschil te zien in de inhoud van aanvragen die zij binnen krijgen van de consulenten. Deze aanvragen zijn regelmatig onvoldoende of onvolledig. Het aanvraagformulier van de werkgroep Factor Werk biedt samen met het beroepsproduct wat de consulenten zal onderwijzen, een oplossing voor dit probleem.

4.2. Beroepsproduct

De opdrachtgever geeft aan de start van het onderzoek aan dat er een beroepsproduct gewenst is wat de Toegepast Psychologen zal helpen een overweging te maken van wat zij in hun adviezen verwerken, op basis van wetenschappelijke informatie. Het voornaamste doel van het beroepsproduct is het bieden van informatie welke de Toegepast Psychologen gaan gebruiken om overwegingen te maken over hun adviezen. Daar bijkomend draagt het beroepsproduct bij aan het maken van een eerste stap in de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen. Om zo veel mogelijk bij te dragen aan deze doelen zijn twee beroepsproducten ontwikkeld. Allereerst is een handleiding ontwikkeld, waarin de kenmerken, de bijbehorende prognose en de effectieve interventies zijn beschreven. Daarnaast is er een draaiboek geschreven voor een themabijeenkomst. Tijdens deze themabijeenkomst worden de resultaten van het onderzoek, het beroepsproduct en hoe de implementatie kan worden gerealiseerd toegelicht.

4.2.1. Handleiding advisering

Naar aanleiding van gesprekken met de opdrachtgever en de stakeholders, waarin naar voren kwam dat er meer behoefte is aan een wetenschappelijke onderbouwing van de advisering, is een handleiding ontwikkeld. Deze handleiding is voorgelegd aan de stakeholders en op hun wensen en behoeften afgestemd. De handleiding bestaat uit verschillende onderdelen en start met een algemene beschrijving per kenmerk, aan de hand van de begeleidingskaarten van het SBCM (2018). De handleiding wordt steeds specifiek, aangezien het vervolgens overgaat in de prognose en de effectieve interventies welke aansluiten op de elf kenmerken. Per effectieve interventie wordt aangegeven hoe de jobcoaches deze kunnen uitvoeren of dat er andere acties moeten worden ondernomen. Als laatst wordt er in de handleiding verwezen naar de begeleidingskaarten van het SBCM. Hierin wordt beschreven wat een kandidaat nodig heeft in werkbegeleiding, werkinhoud en werkomgeving. Deze kaarten zijn opgenomen om naast de effectieve interventies te gebruiken in de dagelijkse begeleiding van een kandidaat.

Omdat het beroepsproduct meerdere onderdelen bevat is het dan ook door meerdere partijen en op meerdere manieren te gebruiken;

1. De Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum weten door middel van de elf vastgestelde kenmerken op welke kenmerken zij hun onderzoek en advisering het beste kunnen richten, om een representatieve rapportage op te kunnen leveren. De handleiding

helpt de Toegepast Psychologen om afwegingen te maken in welke interventies zij voor welk kenmerk inzetten en waarom.

2. De jobcoaches van Werkbedrijf Lucrato kunnen informatie winnen over effectieve interventies passend bij de elf vastgestelde kenmerken. Zij kunnen hiervan sommige interventies uitvoeren, maar kunnen ook signaleren dat de uitvoering van een interventie niet door de jobcoach kan. Wanneer dit gebeurt kunnen zij in overleg met andere partijen rondom de kandidaat kijken of er andere hulp ingeschakeld moet worden (denk aan huisarts, psycholoog, psychiater).
3. De consultants van Werkbedrijf Lucrato kunnen informatie over de problematiek van kandidaten en hoe deze tot uiting komt lezen. Het beroepsproduct helpt hen onderscheid te maken tussen verschillende typen kandidaten, aan de hand van de begeleidingskaarten van het SBCM. Daarnaast bieden de begeleidingskaarten input voor wat een kandidaat nodig heeft op de werkplek, zodat er een betere matching kan ontstaan tussen kandidaat, werkplek en werkgever.

Als laatst draagt het beroepsproduct bij aan het onderbouwen van een aanvraag voor jobcoaching voor een kandidaat wie niet valt onder de Participatiewet, bij de werkgroep Factor Werk. Er wordt door deze werkgroep een aanvraagformulier ontwikkeld om deze aanvraag voor jobcoaching te maken. Het aanvraagformulier is nog niet beschikbaar en daarom nog niet opgenomen in dit onderzoek, maar zal naar verwachting rond augustus 2020 beschikbaar worden gesteld ter gebruik. Het wordt de opdrachtgever geadviseerd dit aanvraagformulier in combinatie met het beroepsproduct te gebruiken, om zo een wetenschappelijk onderbouwd beroep te doen op inzet van een jobcoach via de werkgroep Factor Werk.

4.2.2. Draaiboek themabijeenkomst

Om het beroepsproduct en het huidige onderzoek over te dragen aan de opdrachtgever en stakeholders van Werkbedrijf Lucrato is een draaiboek voor een themabijeenkomst ontwikkeld. Deze themabijeenkomst zal naar verwachting plaatsvinden in juni of juli 2020 en wordt uitgevoerd door de onderzoeker. Het doel van deze themabijeenkomst is dat de stakeholders het beroepsproduct leren hanteren en dat zij in gesprek gaan over wat het beroepsproduct zal betekenen in de samenwerking tussen de partijen. De inhoud van de themabijeenkomst is tot stand gekomen in overleg met de opdrachtgever.

Allereerst zal de verantwoording voor de totstandkoming van het beroepsproduct worden toegelicht. Ook wordt er samen met de stakeholders teruggeblikt naar de bijeenkomsten waarin de wensen en behoeften en de feedback op het prototype zijn besproken. Verder wordt de inhoud van het beroepsproduct en hoe het in gebruik is te nemen toegelicht. Aan de hand van een casus wordt het beroepsproduct in een werkvorm nogmaals getest. Hierna volgt een terugkoppeling van de werkvorm om te onderzoeken hoe de stakeholders het beroepsproduct in de praktijk willen gebruiken. Verder worden de conclusies en aanbevelingen uit het huidige hoofdstuk met de stakeholders besproken. Een van de conclusies en aanbevelingen is dat de Toegepast Psychologen gaan werken met het handelingsgerichte diagnostiek model. Het gebruik van dit model wordt dan ook besproken tijdens de themabijeenkomst. Het model wordt toegelicht aan de hand van een stappenplan, wat is opgenomen in bijlage 17. Als laatst is er in de themabijeenkomst ruimte voor evaluatie en feedback over het functioneren van de onderzoeker en het onderzoek zelf. In de afsluiting van de themabijeenkomst worden de stakeholders hartelijk bedankt voor hun deelname aan het onderzoek.

HOOFDSTUK 5: DISCUSSIE

In het huidige hoofdstuk wordt het onderzoek afgesloten door de sterkten en zwakten van het huidige scriptie en het beroepsproduct te beschrijven. Er worden suggesties voor vervolgonderzoek besproken. Als laatste volgt een kritische beschouwing op het beroepsproduct en hoe het in gebruik te nemen is.

5.1. Sterktes van het onderzoek

Het huidige onderzoek en de beroepsproducten hebben verschillende sterktes, welke worden toegelicht in de huidige paragraaf. Allereerst is het een sterkte dat er meerdere methodes zijn gebruikt. Deze methoden betreffen bijvoorbeeld literatuuronderzoek en onderzoek binnen Werkbedrijf Lucrato zelf, maar ook binnen andere organisaties. Voornamelijk de resultaten uit het onderzoek naar overige organisaties zijn van meerwaarde geweest om een kritische blik te werpen op het huidige onderzoek en de werkwijze van Werkbedrijf Lucrato. Uit de resultaten van het onderzoek naar overige organisaties blijkt bijvoorbeeld dat andere werkbedrijven volgens één methode werken. Deze informatie vormt dan ook een aanbeveling voor vervolgonderzoek (zie paragraaf 5.3).

Het is ook een sterkte dat de Human Centered Designmethode (IDEO, 2015) centraal stond in de huidige scriptie. Door middel van het oprichten van de focusgroep met zowel Toegepast Psychologen, jobcoaches als consultants als leden zijn alle stakeholders bereikt. Uit de twee bijeenkomsten is gebleken dat de stakeholders met elkaar in gesprek zijn gegaan over tegengestelde belangen. Ook steunden de stakeholders elkaar wanneer het ging over onderwerpen waarover zij het eens waren. Deze informatie was waardevol voor het formuleren van een conclusie, die onderliggende patronen binnen het probleem duidelijk maakte. Daarnaast heeft de HCD-methode bijgedragen aan het zo goed mogelijk laten aansluiten van het beroepsproduct op de wensen en behoeften van de stakeholders. Zo is de methode ‘Get feedback’ (IDEO, 2015) van groot belang geweest voor de afrondingsfase van het beroepsproduct. In deze methode hebben de stakeholders feedback gegeven op het beroepsproduct, wat is verwerkt in de uiteindelijke versie van het beroepsproduct. Niet alleen het afstemmen van het beroepsproduct met de stakeholders is van waarde geweest. Ook heeft het HCD-model bijgedragen aan het inzetten van verschillende methoden om zo tot resultaten te komen. Dit heeft geleid tot een breder beeld van het probleem binnen Werkbedrijf Lucrato en mogelijke oplossingen hiervoor. Een voorbeeld hiervan is het uitvoeren van onderzoek naar overige organisaties volgens de methode ‘Analogous Inspiration’ (IDEO, 2015). Deze informatie leverde inspiratie op voor de conclusies en aanbevelingen van het huidige onderzoek.

5.2. Zwaktes van het onderzoek

Het huidige onderzoek en de beroepsproducten hebben naast de sterktes ook verschillende zwaktes, welke worden toegelicht in de huidige paragraaf. Allereerst zijn er enkele elementen van het beroepsproduct zelf welke een zwakte vormen. Een voorbeeld hiervan is zijn de vastgestelde kenmerken van de kandidaten. Deze kenmerken zijn op basis van de aanvragen voor jobcoaching uit 2019 vastgesteld. Deze aanvragen zijn naar verwachting niet volledig representatief voor de doelgroep in volgende jaren. Veel van dezelfde kenmerken zullen terugkomen, zo is de verwachting. Daarentegen zal de samenstelling van hoe vaak deze kenmerken voorkomen binnen de doelgroep naar verwachting wel veranderen. Daarnaast is de verwachting dat er nieuwe kenmerken binnen de doelgroep voorkomen die in het huidige beroepsproduct nog niet zijn opgenomen. De consequentie hiervan is dat het beroepsproduct geen precieze actuele weergave meer biedt van de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato. Wel is de verwachting dat veel van de vastgestelde kenmerken relevant blijven. Dit probleem had voorkomen kunnen worden door een analyse te maken van de aanvragen van meerdere jaren. Deze gegevens waren echter niet beschikbaar, waardoor dit niet mogelijk was. Daarnaast is het niet mogelijk de kenmerken van de komende jaren te voorspelen. Daarom wordt het aangeraden deze kenmerken actueel te houden.

Daarnaast is uit de analyse van de aanvragen voor jobcoaching uit 2019 gebleken dat de begeleidingsbehoefte van een kandidaat een belangrijk aspect is in de begeleiding van de kandidaat. Hoe groter de problemen in een van de kenmerken is, hoe hoger de begeleidingsbehoefte mogelijk is. Het verlagen van de begeleidingsbehoefte kan worden gezien als een doel op zich, omdat het doorgaans het gevolg is van beperkingen in een ander kenmerk. Er is in het huidige onderzoek in samenwerking met de opdrachtgever besloten om de begeleidingsbehoefte niet als een kenmerk te zien. Het begeleiden en ontwikkelen van de kenmerken waarin de kandidaat problemen ervaart heeft als hypothetisch gevolg dat de begeleidingsbehoefte ook zal dalen. Het is een zwakte dat dit kenmerk niet specifiek naar voren komt, omdat er wel aanvragen voor jobcoaching gericht op dit kenmerk worden gedaan. Daarnaast is het vermoeden dat de begeleidingsbehoefte zal dalen naarmate de kandidaat zich binnen andere kenmerken ontwikkelt, slechts hypothetisch.

Een andere zwakte van het huidige onderzoek is dat het literatuuronderzoek op momenten onvoldoende resultaten bood voor het vaststellen van een prognose of het beschrijven van een effectieve interventie per vastgesteld kenmerk. Een voorbeeld hiervan is dat prognoses veelal gericht zijn op ziektebeelden, zoals ADHD of autisme (van Lammeren, 2007, American Psychiatric Association, 2019). Hierdoor is het beschrijven van een prognose niet voor iedere kandidaat relevant. Dit heeft als gevolg voor het beroepsproduct gehad dat de beschreven prognoses niet als leidend moeten worden beschouwd. De prognoses geven slechts een indicatie van de verwachting tot ontwikkeling, afhankelijk van enkele andere factoren. Ook zijn er niet voor alle vastgestelde kenmerken effectieve interventies bekend die door de jobcoach zijn uit te voeren. Daarnaast is het soms nodig dat voor een bepaald kenmerk in een bepaalde ernst, andere behandeling nodig is dan jobcoaching (Schene et al, 2005). In het beroepsproduct is deze informatie per interventie beschreven.

Een van de uitgangspunten van het Human Centred Designmodel is "Trust the process" (IDEO, 2015). Dit houdt in dat de onderzoeker moet vertrouwen op het proces van het ontwikkelen van een beroepsproduct, ondanks dat dit soms onzekerheden met zich mee brengt. Voorafgaand aan het huidige onderzoek was reeds informatie vastgelegd door de opdrachtgever. Hij is de leidinggevende van de Toegepast Psychologen en jobcoaches en maakt bepaalde keuzes, die simpelweg moeten worden doorgevoerd. De opdrachtgever heeft aan het begin van het onderzoek duidelijk gemaakt dat hij een rapportagesjabloon als eindproduct zou willen, waar de Toegepast Psychologen hun advisering mee formuleren. Door het deels vast te leggen wat het product zou worden, was er minder ruimte om de interactie met de stakeholders aan te gaan. Dit heeft als consequentie gehad dat zij weinig inspraak hadden op welke vorm het product moest krijgen. Zij hebben wel inspraak gehad op de inhoud en de vormgeving van de handleiding, waardoor binnen het gegeven kader van de opdrachtgever alsnog de wensen en behoeften van de stakeholders tegemoet zijn gekomen. Daarnaast sloten de stakeholders zich wel aan bij de visie van de opdrachtgever, wat inhoudt dat het beroepsproduct alsnog goed op hen aan sluit. Hierdoor is echter niet duidelijk of zij deze visie zonder beïnvloeding van de opdrachtgever ook hadden gedeeld.

Ondanks dat de opdrachtgever een duidelijke visie had over het eindproduct, was de opdrachtgever aan de start van het onderzoek onduidelijk over de probleemstelling. De opdrachtgever bleef nog vaag in welk probleem hij in het huidige onderzoek wilde onderzoeken. Enerzijds was dit: "Hoe moeten de Toegepast Psychologen de jobcoaches adviseren?" en anderzijds was dit: "Als de Toegepast Psychologen de jobcoaches gaan adviseren, hoe moeten zij dit op een wetenschappelijk onderbouwde manier doen?". Er is in samenwerking met de stakeholders en de opdrachtgever voor gekozen het huidige onderzoek te richten op het wetenschappelijk onderbouwen van de adviezen. Dit heeft als gevolg dat de samenwerking tussen de Toegepast Psychologen en de jobcoaches niet is gerealiseerd. Deze stap is wel van belang, omdat deze partijen tot voorheen niet samenwerkten en deze keuze vormt daarom ook een zwakte van het huidige onderzoek.

Binnen het huidige onderzoek is de implementatiefase van het beroepsproduct niet aan bod gekomen, ook dit is een zwakte van het huidige onderzoek. Het beroepsproduct is wel als prototype beoordeeld, maar niet binnen de praktijk. Het gebruik van het beroepsproduct in de praktijk levert mogelijk nieuwe en andere feedback op, zodat het beroepsproduct nog beter bijgesteld kan worden. De implementatiefase van het huidige beroepsproduct zal worden gerealiseerd wanneer de Toegepast Psychologen en jobcoaches daadwerkelijk met elkaar gaan samenwerken. Omdat deze partijen vanwege de Coronacrisis in het voorjaar van 2020 nog niet actief samenwerken, is deze fase dan ook niet gerealiseerd. Het wordt dan ook aangeraden vervolgonderzoek uit te voeren gericht op de samenwerking van de Toegepast Psychologen en de jobcoaches, waarin het beroepsproduct ondersteuning biedt.

5.3. Suggesties vervolgonderzoek

Naar aanleiding van de conclusie en de hierboven beschreven sterktes en zwaktes van het huidige onderzoek zijn er suggesties voor vervolgonderzoek geformuleerd. Het is voor het bevorderen van de samenwerking tussen de Toegepast Psychologen en de jobcoaches nodig om extra onderzoek te doen naar wat deze partijen van elkaar nodig hebben. Hierbij kan gedacht worden aan het hanteren van hetzelfde taalgebruik, het opzetten van multidisciplinaire overleggen of het betrekken van de jobcoaches in het psychodiagnostisch onderzoek. De informatie over wat de partijen van elkaar nodig hebben, wat zij wel of niet prettig vinden of welke problemen zij merken wordt pas duidelijk wanneer de partijen ook echt met elkaar gaan samenwerken, vanaf het najaar van 2020. Door de Corona crisis in februari 2020 is deze samenwerking namelijk nog niet gerealiseerd tijdens het huidige onderzoek. Een volgend onderzoek heeft meerwaarde om te kijken hoe de samenwerking van deze partijen nog beter tot stand kan komen.

Daarnaast heeft een vervolgonderzoek meerwaarde om in kaart te brengen of werken volgens een adviseringsmethode (bijvoorbeeld de handelingsgerichte diagnostiek, Pameijer, 2008) meerwaarde heeft voor de Toegepast Psychologen van Werkbedrijf Lucrato (zie paragraaf 3.4.1). Het beroepsproduct is een hulpmiddel om tot wetenschappelijk onderbouwde adviezen te komen. De Toegepast Psychologen zouden dit doel ook kunnen behalen door getraind te worden in het schrijven van bruikbare adviezen. Hierdoor is een hulpmiddel niet meer nodig en kunnen zij zelfstandig tot bruikbare en wetenschappelijk onderbouwde adviezen komen. Wanneer deze aanbeveling wordt opgevolgd heeft dit als gevolg dat het huidige beroepsproduct minder in gebruik wordt genomen of minder relevant is.

Vervolgonderzoek heeft ook meerwaarde voor Werkbedrijf Lucrato op organisatieniveau. Deze aanbevelingen worden beschreven in paragraaf 4.1.3. De eerste aanbeveling is dat Werkbedrijf Lucrato verder onderzoek moet doen naar het inzetten van een bepaalde methode, zoals Individuele Plaatsing en Steun, of het aanschaffen van een ontwikkelinstrument zoals Werkstap (Trimbos instituut, z.d., PTC-group, z.d.). Hierdoor worden alle kandidaten met dezelfde interventie begeleid op hun werkplek. Dit heeft als nadelig gevolg dat maatwerk minder goed mogelijk is, aangezien alle kandidaten dan dezelfde modules volgen. Het heeft als positief gevolg dat er voor alle kandidaten interventies worden uitgevoerd, ook als zij in eerste instantie minder baat hebben bij ondersteuning. De tweede aanbeveling is het kritisch bekijken van de rol van de consultants en de jobcoaches binnen de organisatie. De stakeholders in het huidige onderzoek geven aan dat de consultantrol niet altijd passend is voor het realiseren van een duurzame plaatsing, waarbij de kandidaat goed gekoppeld wordt met de werkplek en de juiste begeleiding krijgt. De rol van consultant en jobcoach is binnen andere organisaties samengevoegd, waardoor een persoon de kandidaat begeleidt. Het veranderen van deze indeling heeft als gevolg voor de Toegepast Psychologen dat zij de advisering op deze persoon zullen richten, waardoor er minder ruimte en ruis in de overdracht zal plaatsvinden.

5.4. Beroepsproduct in de praktijk

Het beroepsproduct wat is ontwikkeld voldoet aan enkele eisen die worden gesteld volgens de Human Centered Designmethode (IDEO, 2015). Allereerst moet de oplossing wenselijk zijn. Deze eis is behaald, omdat het beroepsproduct is afgestemd op de wensen en behoeften van de stakeholders. Zij hadden behoefte aan meer informatie, het beschrijven van een prognose en een weergave van effectieve interventies. Kortom: zij wilden een wetenschappelijke basis waarop zij hun adviezen kunnen onderbouwen. Daarnaast is het een eis dat het beroepsproduct levensvatbaar is, het moet direct in gebruik worden genomen. De handleiding is inderdaad direct in gebruik te nemen, omdat het de stakeholders direct na het afronden van dit onderzoek zal worden toegestuurd. Daarnaast zorgt de themabijeenkomst voor de laatste schakel voor de implementatie van het beroepsproduct, omdat het dan wordt overdragen en toegelicht door de onderzoeker. Als laats is het van belang dat het beroepsproduct uitvoerbaar is. Het draaiboek van de themabijeenkomst is uitvoerbaar, omdat het een daadwerkelijke beschrijving betreft van het uitvoeren van de bijeenkomst. De handleiding is minder uitvoerbaar, omdat het geen instructies bevat. Wel wordt hierin duidelijk beschreven hoe het in gebruik is te nemen door de verschillende partijen, zodat de partijen weten hoe zij het beroepsproduct kunnen gebruiken.

Het beroepsproduct heeft meerwaarde voor de uitvoering van de adviezen in de praktijk door de consulenten en de jobcoaches. Voor april 2020 adviseerden de Toegepast Psychologen de consulenten. De consulenten verwierpen regelmatig te adviezen, tot spijt van de Toegepast Psychologen. De Toegepast Psychologen hebben immers de kandidaat langdurig gesproken en gezien binnen het psychodiagnostisch onderzoek. Daarnaast is de informatie uit het beroepsproduct wetenschappelijk onderbouwd door zowel de literatuur als de opzet van het huidige onderzoek. Dit houdt in dat deze informatie, voornamelijk op het gebied van de effectieve interventies, als leidend kan worden beschouwd. Wanneer de consulenten ervoor kiezen een advies niet op te volgen, zullen zij moeten onderbouwen waarom zij een advies niet opvolgen. De opdrachtgever geeft aan dat hij hierdoor verwacht dat de consulenten een advies sneller zullen opvolgen. Daarnaast worden vanaf april 2020 de adviezen niet alleen door de consulenten gebruikt, maar ook door de jobcoaches. Dit heeft als mogelijk gevolg dat de adviezen sneller worden opgevolgd, aangezien de jobcoaches zich niet bezighouden met het behalen van cijfers wat betreft uitstroom van de kandidaten naar werk.

De bruikbaarheid van het beroepsproduct voor de bredere beroepspraktijk is toe te lichten aan de hand van twee aspecten. Allereerst betreft dit de beroepspraktijk in de regio of in Nederland. Een voorbeeld hiervan is dat andere werkbedrijven baat kunnen hebben bij het beroepsproduct of dat zorginstellingen informatie op kunnen doen over de problematiek die kandidaten binnen arbeid ervaren. De producten van het huidige onderzoek zijn afgestemd op de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato en op de wensen en behoeften van de stakeholders in dit onderzoek. Deze beroepsproducten hebben minder relevantie voor overige organisaties en is dus verminderd geschikt voor de bredere beroepspraktijk. De doelgroep van Werkbedrijf Lucrato is immers niet exact hetzelfde als de doelgroep van een ander werkbedrijf. Daarnaast zijn de wensen en behoeften van de stakeholders uniek en zullen deze wensen en behoeften in andere organisaties verschillend zijn. Wel kunnen professionals uit de beroepspraktijk losse elementen van het huidige onderzoek en het beroepsproduct gebruiken, bijvoorbeeld om informatie winnen over welke problemen er voorkomen binnen de participatiewetdoelgroep en welke interventies hierbij aansluiten.

Het tweede aspect van de bruikbaarheid van het beroepsproduct betreft de bredere beroepspraktijk binnen Werkbedrijf Lucrato zelf. Hiermee wordt bedoeld dat het beroepsproduct niet alleen te gebruiken is door de Toegepast Psychologen en de jobcoaches, maar ook door de consulenten van Werkbedrijf Lucrato. De consulenten zijn de personen wie de kandidaat begeleiden in het traject naar arbeid toe. Uit de probleemanalyse (zie paragraaf 1.3) blijkt dat de consulenten nog niet altijd genoeg kennis hebben van de kandidaat en de bijbehorende problematiek. Het beroepsproduct heeft voor deze partij meerwaarde, wanneer het gaat om het opdoen van informatie over de kandidaten.

Hierdoor kunnen de consultants een uitgebreidere opdrachtverstrekking verlenen aan de jobcoaches. Voor de opdrachtgever biedt het beroepsproduct een eerste stap in het opbouwen van de samenwerking tussen de jobcoaches en de Toegepast Psychologen.

LITERATUURLIJST

- Aasdahl, L., & Fimland, M. S. (2020). Is there really a “golden hour” for work disability interventions? A narrative review. *Disability & Rehabilitation*, 586–593. Geraadpleegd van <http://web.a.ebscohost.com/saxion.idm.oclc.org/ehost/detail/detail?vid=2&sid=9e2b37c6-8d87-4df3-883d-33933b1802b9%40sessionmgr4008&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGl2ZS5yZ29wZT1zaXRI#AN=141842044&db=ccm>
- ACT in actie . (2019, 14 oktober). *Oefeningen, Metaforen & Folders*. Geraadpleegd van <https://www.actinactie.nl/downloads/>
- American Psychiatric Association. (2019). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Fifth Edition. Washington: American Psychiatric Association Publishing
- A-tjak, J. (Red.). (2015). *Acceptance & Commitment Therapy*. Geraadpleegd van <https://link-springer-com.saxion.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007%2F978-90-368-0497-4.pdf>
- Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019. (2019, 1 oktober). Geraadpleegd van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0042556/2019-10-01>
- Bertens, D. (2015). *Leren van je fouten: niet bij hersenletsel*. Geraadpleegd van <https://www.ru.nl/nieuws-agenda/nieuws/vm/donders/2015/leren-fouten-hersenletsel/>
- Brinkman, R. (2019b). *Notitie jobcoaching*. Geraadpleegd van www.luc.lucrato.nl
- van Deth, R. (2017). *Inleiding in de psychopathologie*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.
- Didden, R., Collin, Ph., & Curfs, L. (2008). Psychopathologie bij mensen met een verstandelijke beperking. In W. Vandereycken, C. A. L. Hoogduin & P. M. G. Emmelkamp (Red.), *Handboek psychopathologie: Deel 1 Basisbegrippen* (pp. 613-637). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Drijvers, A., & Engelen, M. (2018). *Met de jobcoach lukt het wel!* Utrecht en Den Haag: Cedris en SBCM
- Elan training . (z.d.). *Jobcoach Opleiding*. Geraadpleegd op 12 april 2020, van <https://www.elan-training.nl/programma-aanbod-van-elan-training/jobcoach-opleiding/>
- FNVvrouw . (z.d.). *De Nieuwe Toekomst: een nieuwe kans!*. Geraadpleegd op 10 mei 2020, van <https://www.fnvvrouw.nl/activiteiten/de-nieuwe-toekomst/>
- Gemeente Tytsjerksteradiel . (2016, 8 december). *Beleidsregel Jobcoach (Begeleiding op de werkplek)*. Gemeenteblad, 1
- Hekelaar, M. (2018). *Aantallen en financiën Participatiewet*. Geraadpleegd van https://www.divosa.nl/sites/default/files/nieuwsbericht_bestanden/aantallen-en-financien-Participatiewet-onderzoeksrapport-berenschot-112018.pdf

IDEO.org. (2015). The field guide to human centered design. Engeland: IDEO.org
Jansen, G., & Batink, T. (2014). *Time to ACT!* Zaltbommel, Nederland: Uitgeverij Thema.

de Lange, A. (2018, 14 juni). *Onderzoek jobcoaching en behoud van werk - jobcoaches gezocht!* Geraadpleegd van <https://www.trimbos.nl/actueel/nieuws/bericht/onderzoek-naar-invloed-van-jobcoaching-op-behoud-van-werk>

van Lammeren, A. M. D. N. (2007). ADHD bij volwassenen . *Bijblijven* , 52. Geraadpleegd van <https://link-springer-com.saxion.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007/BF03087540.pdf>

Matuska E. (2017). Intellectual disability, ch. 3 in: Guideline for handling with specific disabilities, Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH, Erasmus + project, Product 5

Mag u persoonsgegevens verwerken? (z.d.). Geraadpleegd van <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/algemene-informatie-avg/mag-u-persoonsgegevens-verwerken>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (z.d.). *Participatiewet*. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2019/11/26/Participatiewet>

Modini, M., Tan , L., Brinchmann, B., Wang , M. J., Killackey , E., Glozier , N., ... Harvey , S. B. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis of the international evidence. The British Journal of Psychiatry . Geraadpleegd van <https://www.cambridge.org/core/journals/the-british-journal-of-psychiatry/article/supported-employment-for-people-with-severe-mental-illness-systematic-review-and-metaanalysis-of-the-international-evidence/D87504A18AB7E908624FF3FC94AF8F5C>

Mueser , K., Drake , R., & Bond , G. R. (2016). Recent advances in supported employment for people with serious mental illness. Current Opinion in Psychiatry . Geraadpleegd van <https://www.ingentaconnect.com/content/wk/yco/2016/00000029/00000003/art00004>

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). (2020). *Registratielijnen beroepsziekten* . Geraadpleegd op 11 mei 2020, van <https://www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). *Wat is werkzaam?* Geraadpleegd op 23 april 2020, van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Effectieve-jeugdhulp/Effectieve-professionals/Wat-is-werkzaam>

de Neef , M. (2010). *Negatief zelfbeeld* . Amsterdam, Nederland: Boom.

Pameijer, N. (2008). Handelingsgericht classificeren in het onderwijs. Tijdschrift voor Orthopedagogiek, 47, 100-116

PTC-group . (z.d.). *Werkstap ontwikkelen* . Geraadpleegd op 10 mei 2020, van http://www.ptcgroep.nl/wp-content/uploads/2014/11/Leaflet_WS_Ontwikkelen1.pdf

Ramakers, G.J.A., Ponsioen, A.J.G.B. Neuropsychologische kenmerken van kinderen en adolescenten met een (lichte) verstandelijke beperking. *KIAD* 28, 78–87 (2007). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/BF03061025>

- Romagnoli, A., Foubert, J., van Rossem, R., & Bernard, J. (2014). De relatie tussen armoede en gezondheid. Geraadpleegd van <https://biblio.ugent.be/publication/8623247/file/8623251>
- RIVM. (z.d.). *Leefstijl en arbeid in balans*. Geraadpleegd van <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/270254001.pdf>
- RIVM. (z.d.). *Overzicht van databanken met interventies*. Geraadpleegd van <https://www.loketgezondleven.nl/leefstijlinterventies/erkenningstraject/overzicht-databanken-partners>
- SBCM. (2018, 24 juli). *Tot nieuwe inzichten met begeleidingskaarten psychische aandoeningen*. Geraadpleegd van <https://www.sbcm.nl/actueel/2018/tot-nieuwe-inzichten-met-begeleidingskaarten-psychische-aandoeningen>
- Schene, A., van Weeghel, J., van der Klink, J. et al. Psychische aandoeningen en arbeid. *PSYC* 7, 91–96 (2005). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/BF03072209>
- Scherpenzeel, W. (2018). *Gezond eten met een laag inkomen*. Utrecht, Nederland: Universiteit Utrecht.
- Schuring, M. (2010). *The Role of Health and Health Promotion in Labour Force Participation*. Rotterdam, Nederland: Erasmus MC.
- Scoppetta, A., Davern, E., & Geyer, L. (z.d.). *Job Carving and Job Crafting*. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/profile/Anette_Scoppetta2/publication/337399048_Job_Carving_and_Job_Crafting_A_review_of_practices/links/5dd55431458515cd48afbc4e/Job-Carving-and-Job-Crafting-A-review-of-practices.pdf
- Trimbos instituut. (2014). *Crisiskaart*. Geraadpleegd van <https://erkendeinterventiesggz.trimbos.nl/erkende-interventies/crisiskaart>
- Universiteit Groningen. (2019, september 17). *Zoekmethoden*. Opgehaald van University of Groningen: <https://libguides.rug.nl/c.php?g=531668&p=3637472>
- Rijksuniversiteit Groningen. (2019). *Systematisch literatuur zoeken*. Geraadpleegd van <https://www.rug.nl/language-centre/communication-training/academic/hacv/handboek/schriftelijk/student/bronnen-literatuur/systematisch-zoeken>
- Verelst, L. (z.d.). *Kan micro-interventie het gebruik van job crafting beïnvloeden?* (Thesis). Geraadpleegd van https://www.scriptieprijs.be/sites/default/files/thesis/2018-09/HRM_Verelst_L_Individueel_eindrapport_1617.pdf
- Waninge, A. (2017). *Onderzoek naar leefstijl mensen met een verstandelijke beperking*. JAMDA.

BIJLAGE 1: EIGENWERKVERKLARING

Ondergetekende: Myrthe Janne van den Hazel (studentnummer 438066)

Verklaart ondubbelzinnig dat;

1. Dit verantwoordingsverslag eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander;
2. Alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van een bronvermelding
3. Het verslag niet meer dan 5% aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat;
4. Dit verslag ook digitaal is ingeleverd via BlackBoard (Safe Assign)

Plaats: Deventer

Datum: 2 juni 2020

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a cursive 'J' and 'H'.

BIJLAGE 2: CHECKLIST ETHISCHE TOETSING

Binnen de ethische checklist wordt nagegaan of het onderzoek voldoet aan de ethische voorwaarden. Wanneer de uitkomst één of meerdere keren 'toetsing noodzakelijk' is, dan zal de scriptiecoördinator beoordelen of het onderzoek in lijn is met de gedragscode. Bij twijfel zal de SEAC (Saxion Ethische Advies Commissie) worden geconsulteerd.

1. Valt het onderzoek onder de Wet medisch-wetenschappelijk Onderzoek met mensen (WMO)?
Onderzoek valt onder de WMO als het aan de volgende twee voorwaarden voldoet: er is sprake van medisch wetenschappelijk onderzoek én personen worden aan handelingen onderworpen of hen worden gedragsregels opgelegd.
☐ Ja > Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
2. Gaat het bij het voorgenomen onderzoek om een gezonde populatie?
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk
3. Is er sprake van onderzoek bij minderjarigen (<16 jaar) of bij wilsonbekwamen?
☐ Ja > Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
4. Worden deelnemende personen aan handelingen onderworpen of worden aan de deelnemende personen bepaalde gedragswijzen opgelegd, die ongemak kunnen inhouden?
☐ Ja > Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
5. Zijn er veiligheids- en/of gezondheidsrisico's voor de respondenten verbonden aan het onderzoek?
☐ Ja > Toetsing noodzakelijk
☒ Nee
6. Is er een aanspreekpunt waar deelnemende personen terecht kunnen met vragen over het onderzoek en worden zij hiervan op de hoogte gesteld?
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk
7. Zijn de deelnemende personen volledig vrij om deel te nemen aan het onderzoek, en om hiermee op elk moment te stoppen wanneer zij dat willen, om welke reden dan ook?
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk
8. Worden deelnemers aan het onderzoek voorafgaand aan deelname schriftelijk en mondeling voorgelicht over doel, de aard en duur, risico's en bezwaren van het onderzoek?
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk
9. Tekenende deelnemende personen en/of hun vertegenwoordigers voor toestemming met het onderzoek?
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk
10. Is de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming met de AVG? Denk aan het zorgvuldig omgaan met (persoons)gegevens (zowel op papier als digitaal) en een veilige manier van dataopslag.
☒ Ja
☐ Nee > Toetsing noodzakelijk

BIJLAGE 3: INFORMATIEBRIEF

Titel van het onderzoek: wetenschappelijk onderbouwen advisering van de jobcoach

Datum: 14 april 2020

Geachte heer/mevrouw,

Bij deze vraag ik u vriendelijk om mee te doen aan een wetenschappelijk onderzoek. U bepaalt zelf of u wilt meedoen. Het is belangrijk om meer te weten over het onderzoek voordat u de beslissing neemt. Daarvoor dient deze informatiebrief. Lees deze informatiebrief rustig door en bespreek deze met uw partner, vrienden of familie. Hebt u na het lezen van deze informatie nog vragen? Dan kunt u terecht bij de onderzoeker, de contactgegevens van de onderzoeker vindt u onderaan deze informatiebrief.

1. Wat is het doel van het onderzoek?

In het huidige onderzoek wordt onderzocht hoe het ArbeidsDiagnosecentrum van Werkbedrijf Lucrato de jobcoach zo effectief en methodisch mogelijk aan kan sturen door middel van de adviezen in haar rapportages. Hierdoor wordt geacht de knelpunten van de kandidaten (binnen de Participatiewet) te ontwikkelen of om adequate aanpassingen te kunnen maken, waardoor een maximale impact op duurzame plaatsingen wordt gerealiseerd.

Er wordt tijdens het huidige onderzoek een beroepsproduct ontwikkelt. Dit zal een methodische handleiding zijn waarnaar de Toegepast Psychologen hun adviezen kunnen opstellen. Deze handleiding kan ook een naslagwerk zijn voor de jobcoaches en consultants.

2. Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?

Een groot deel van het onderzoek wordt uitgevoerd door de onderzoeker zelf. Hieronder valt literatuuronderzoek en onderzoek binnen Werkbedrijf Lucrato zelf. De bevindingen die hieruit naar voren komen worden besproken met de praktijk, namelijk met u.

Voor het combineren van de theorie met de praktijk is een focusgroep samengesteld, in samenwerking tussen de onderzoeker en de opdrachtgever (Thomas Krikken). Deze focusgroep bestaat uit verschillende functies binnen Werkbedrijf Lucrato. Het doel van de focusgroep is om te bevindingen van de onderzoeker uit de literatuur te bespreken en om zo de methodische handleiding zo goed mogelijk aan te doen sluiten bij de organisatie.

3. Wat wordt er van u verwacht?

Er wordt van u als lid van de focusgroep verwacht uw kennis over het onderwerp te delen en hierover in gesprek te gaan met andere leden uit de focusgroep. Er wordt van u verwacht de onderzoeker naar eerlijkheid te beantwoorden wanneer er vragen worden gesteld. Het staat u ook vrij het antwoorden op vragen te weigeren.

4. Wat zijn mogelijk voor- en nadelen van deelname aan dit onderzoek?

De nadelen van deelname aan het onderzoek kunnen zijn dat het u tijd en inzet kost, ongeveer 6 uur in totaal. Ook kan het een nadeel zijn dat uw informatie (anoniem) gebruikt wordt voor dit onderzoek en het eindproduct. Mocht u hiertegen in bezwaar gaan kunt u ervoor kiezen niet deel te nemen aan het onderzoek. Mochten er specifieke vragen zijn gedurende het onderzoek waar u geen antwoord op wilt geven, heeft u het recht om dit niet te doen.

Ook zijn er voordelen verbonden aan uw deelname. U hebt namelijk inspraak in hoe het eindverslag en het eindproduct eruit komen te zien. Deze onderdelen worden namelijk op u

en de focusgroep afgestemd. Hierdoor ontstaat er een specifiek op u gericht beroepsproduct, wat kan bijdragen aan uw werk in de beroepspraktijk.

5. Wat gebeurt er als u niet wenst deel te nemen aan dit onderzoek?

Uw deelname aan het onderzoek is geheel vrijwillig. U besluit dus zelf of u bij wil dragen of niet. Als u besluit niet bij te dragen, hoeft u verder niets te doen. U hoeft dan ook niet te tekenen. U hebt tevens het recht om niet te hoeven delen waarom u niet bij wil dragen aan het onderzoek. Als u toestemt bij te dragen aan het onderzoek, maar tijdens het onderzoek toch niet mee wilt doen, kunt u ook zonder opgaaf van reden uw deelname stoppen.

6. Wat gebeurt er met uw gegevens?

De gegevens welke uit het onderzoek naar voren komen worden vertrouwelijk bewaard. Tevens worden de gegevens gecodeerd opgeslagen en dus weet alleen de onderzoeker om wie het gaat. Naast de onderzoeker, kunnen ook docenten uw gegevens inzien. De docenten bewaken de kwaliteit van het onderzoek en om deze reden hebben zij soms toegang nodig tot de gegevens.

De onderzoeksgegevens worden gebruikt voor wetenschappelijke publicatie, in de vorm van een onderzoeksrapport voor onderwijsdoeleinden. De individuele gegevens van de participanten zijn niet herkenbaar. Uw privacy blijft dus volledig gewaarborgd.

7. Zijn er extra kosten/is er een tegemoetkoming wanneer u besluit aan dit onderzoek mee te doen?

Er zijn geen kosten verbonden aan de deelname aan het onderzoek. Tevens is er geen tegemoetkoming in de vorm van reiskostenvergoeding of andere bedragen voor deelname aan dit onderzoek.

8. Wilt u verder nog iets weten?

Neemt u de tijd om deze informatiebrief te lezen en eventueel te bespreken met uw partner, vrienden of familie. Wanneer u besluit mee te doen aan het onderzoek, kunt u het toestemmingsformulier invullen.

Wanneer u nog vragen hebt over het onderzoek, kunt u contact opnemen met de onderzoeker. De contactgegevens van de onderzoeker luiden als volgt:

Naam: Myrthe Janne van den Hazel

Telefoonnummer: 06 22 99 59 82

E-mailadres: 438066@student.saxion.nl

BIJLAGE 4: TOESTEMMINGSFORMULIER

Titel van het onderzoek: wetenschappelijk onderbouwen advisering van de jobcoach

De deelnemer verklaart door het tekenen van dit toestemmingsformulier het volgende;

1. De informatiebrief over dit onderzoek heb ik gelezen. Ik heb aanvullende vragen kunnen stellen en deze zijn voldoende beantwoordt. Ik heb voldoende de tijd gehad om te beslissen of ik bijdraag aan dit onderzoek
2. Ik ben mij ervan bewust dat deelname geheel vrijwillig is. Ik weet dat ik op ieder moment kan beslissen toch niet mee te doen, waarvoor ik geen verantwoording hoeft af te leggen naar de onderzoeker.
3. Ik ga ermee akkoord dat de onderzoeker en begeleiders van de onderzoeker mijn gegevens in kunnen zien. Die mensen staan vermeld in de informatiebrief. Mijn gegevens zullen vertrouwelijk en anoniem worden verwerkt. Het gebruik van mijn gegevens in de rapportage is in ieder geval anoniem.
4. Hierbij geef ik toestemming om mijn gegevens te gebruiken voor de doelen die zijn genoemd in de informatiebrief. Mocht er aanleiding zijn om de gegevens te gebruiken voor een ander doel dan het onderzoek, zal opnieuw toestemming aan mij worden gevraagd.

De onderzoeker verklaart door het tekenen van dit toestemmingsformulier het volgende;

1. Ik heb de deelnemer voldoende geïnformeerd over het genoemde onderzoek
2. Als er tijdens het onderzoek informatie bekend wordt die de toestemming van de deelnemer zou kunnen beïnvloeden, dan breng ik de deelnemer daarvan op tijd op de hoogte. Dit doe ik op een wijze waarvan ik zeker ben dat de informatie de deelnemer bereikt.

Informatie	Deelnemer	Onderzoeker
Naam		Myrthe Janne van den Hazel
Datum		14 april 2020
Handtekening		

Tabel 2: toestemmingsformulier handtekeningen

BIJLAGE 5: VOORBEREIDING BIJENKOMST FOCUSGROEP 1

Opening

1. Welkom heten
2. Bedanken
3. Onderzoeker voorstellen
4. Toestemmingsformulieren
5. Inleiding door opdrachtgever
 - a. Ervaren probleem vanuit het ArbeidsDiagnosecentrum
 - b. Kijk van de opdrachtgever op adviseren van de jobcoach
6. Toelichting van het onderzoek door onderzoeker
 - a. Doel van vandaag
 - b. Keuze voor de huidige setting
 - c. Beroepsproduct en HCD-cyclus toelichten

Kern

1. Probleemdefiniëring
 - a. Wat zien de professionals van Werkbedrijf Lucrato als probleem in de huidige situatie, gekeken naar de aansturing van de jobcoach?
 - b. Wat heeft de jobcoach nodig om zijn werk goed te kunnen doen? Wat mist hier nog in? Denk hierbij aan de rollen van de consultant en Toegepast Psychologen
2. Kenmerken
 - a. Welke kenmerken zijn in de praktijk het meest voorkomend als knelpunt? Denk hierbij aan de aanvragen van jobcoaching
 - b. Welke kenmerken missen er nog wanneer we kijken naar de kenmerken welke zijn vastgesteld in de brainstorm door de Toegepast Psychologen?
3. Beroepsproduct
 - a. Waar zou de meerwaarde van dit beroepsproduct in zitten?
 - b. Hoe moet het eindresultaat eruitzien in de ideale wereld?
 - c. Aan welke eisen moet het eindresultaat voldoen?
 - d. Welke waarde kunnen de typering van het SBCM hebben in het beroepsproduct?

Afsluiting

1. Ruimte voor vragen
2. Bedanken
3. Afspraken rondom volgende bijeenkomsten maken

BIJLAGE 6: VOORBEREIDING BIJEENKOMST FOCUSGROEP 2

Opening

1. Welkom heten
2. Bedanken
3. Vragen hoe het met iedereen gaat
4. Planning doornemen
 - a. Ruimte voor pauze
 - b. Bijeenkomst opnemen
 - c. Lukt het iedereen om documenten voor zich te houden terwijl we werken?
5. Bevindingen vorige keer
 - a. Van de leden
 - b. Van de onderzoeker
6. Toelichten dat opdrachtgever niet aanwezig is. Kader is wel door hem vastgelegd
7. Onderzoek beschrijven
 - a. Doelen
 - i. Wetenschappelijk onderbouwde adviezen
 - ii. Wanneer consultants verwerpen, moeten zij verantwoorden waarom. Handleiding is hiervoor de basis
 - iii. Handleiding geeft consultants tevens meer achtergrondinformatie over problematiek van de kandidaten. Daardoor betere jobcoachingsaanvraag
 - iv. Geeft de jobcoach van tevoren meer houvast.
 - b. Methoden
 - i. Kenmerken vaststellen
 - ii. Prognose vaststellen
 - iii. Effectieve interventies vaststellen

Kern

1. Inhoud
 - a. Beschrijving kenmerk. Van meerwaarde? Of alleen houden bij algemene beschrijving?
 - b. Prognose
 - c. Effectieve interventies. Kan de jobcoach hier wat mee? Sommige interventies wel, sommige niet. In aanbevelingen komen nog andere methoden, zoals werkstap.
2. Vorm (waar zou je het liefst mee werken? Handleiding echt nodig? Of kan deze informatie in het verantwoordingsverslag?
 - a. Methodische handleiding
 - b. Totaaloverzicht
 - c. Factsheet
 - d. Tabel
 - e. Niet te veel tekst? Wat bedoelen jullie daarmee

Afsluiting

1. Ruimte voor vragen
2. Bedanken
3. Afspraken rondom volgende bijeenkomst
 - a. Geen voldoende bijeenkomst
 - b. Themabijeenkomst in najaar 2020

BIJLAGE 7: VOORBEREIDING INTERVIEW OVERIGE ORGANISATIES

Opening

1. Wat te drinken aanbieden
2. Bedanken
3. Vragen of het opnemen van het interview akkoord is
4. Hoe uitgekomen bij Inclusief Groep/Kwintes
5. Onderzoeker voorstellen
6. Organisatie introduceren
 - a. ArbeidsDiagnosecentrum
 - b. Nu adviserend naar consulent, wenselijk naar jobcoach
7. Onderzoek introduceren
8. HCD-model introduceren: ontwikkelen van een eindproduct voor de gebruiker
9. Doel van het huidige interview benoemen: informatie winnen over hoe jobcoaching ingericht is in andere organisaties

Kennis maken met de respondent

1. Achtergrond uitvragen
2. Functie bij Inclusief Groep/Kwintes

Jobcoaching

1. Hoe ziet jobcoaching er uit binnen Inclusief Groep/Kwintes
 - a. Proces
 - b. Gebruik van methodiek
 - c. Bedragen en aantallen
2. Positieve punten aan werkwijze Inclusief Groep/Kwintes
3. Negatieve punten aan werkwijze Inclusief Groep/Kwintes
4. Verschil tussen Inclusief Groep/Kwintes en Werkbedrijf Lucrato

Afronding

1. Opnieuw bedanken
2. Ruimte voor vragen
3. Interview verwerken: mochten er nog vragen zijn, mag de onderzoeker contact opnemen?

BIJLAGE 8: TRANSCRIPTIE BIJEENKOMST FOCUSGROEP 1

SP1 = onderzoeker

SP2 = Toegepast Psycholoog 1

SP3 = Toegepast Psycholoog 2

SP4 = Consulent 1

SP5 = Consulent 2

SP6 = Jobcoach 1

SP7 = Jobcoach 2

Gedurende de opening worden er verschillende onderwerpen besproken welke geen relatie hebben tot het onderzoek. Ook wordt er wat drinken aangeboden en wordt iedereen welkom geheten.

SP2 We gaan beginnen. Welkom. Ik doe even de aftrap en Myrthe pakt het dadelijk over. We hebben jullie uitgenodigd om mee te denken en input te geven voor het afstudeeronderzoek dat Myrthe gestart is. In september hebben we als ADC een nieuwe focus neergelegd van, we willen als ADC meer impact hebben op duurzame plaatsingen. En hoe kunnen we dat doen? Duurzame plaatsingen, of in ieder geval vanuit onze rol, op het moment dat we adviseren. Het heeft ook met een paar aanleidingen te maken, is dat het team is gegroeid. Dus er wordt meer uniformiteit verwacht. Want anders doet Denise het helemaal anders dan ik. Aan de ene kant is dat goed, alleen het zal wel gek zijn als je bij Denise een ander advies zou krijgen dan dat je dat bij mij krijgt. Dus het team is gegroeid. Uniformiteit wordt belangrijker. Aan de andere kant, hebben we ook gezegd we willen de deskundigheid van ons team daarmee ook verder ontwikkelen. En als we dat goed op papier hebben staan, goed in een proces hebben, staan dan, he Rob, welkom. Was net begonnen met de aftrap. Het team is gegroeid. Uniformiteit in adviezen wordt belangrijker, deskundigheid van het team wordt belangrijker, en hoe beter wij onszelf laten faciliteren door structuren, door kennis kunnen we denk ik efficiënter onderzoek doen. En dus betere adviezen geven die meer impact hebben op duurzame plaatsingen. Zo ben ik in september gestart met een eerste afstudeeronderzoek. Vanwege ziekte loopt dat traject nog. Myrthe is de tweede in de rij. Het eerste onderzoek gaat echt over het adviseren van passende randvoorwaarden op de problematieken die er zijn. Wij adviseren al jaren op randvoorwaarden voor arbeid. Maar daar wil je ook naar de basis brengen van, wat hoort er bij welke problematiek en goed, dat loopt nog. Myrthe is gestart met job coaching. En dat betekent dat, wij zien kandidaten op een bepaald moment. Wij stoppen tien en soms vijftien uur in een kandidaat, soms nog meer. En wij willen in onze adviezen meer impact maken op duurzame plaatsingen. En dat betekent ook, hoe beter wij de consulent kunnen adviseren, wel of geen job coaching. Zo ja, op welke onderdelen? Wat is leerbaar, wat is niet leerbaar. Wij hebben in ieder geval gedacht, en dat wil ik ook wel toetsen bij jullie, wij hebben gedacht, als wij dat nog beter aan jullie als consulent kunnen faciliteren, dan is de kans ook groter dat je als consulent een passende overweging maakt. Je mag altijd je eigen afweging maken. Maar hoe beter je gefaciliteerd wordt, hoe beter je je jobcoach kunt aansturen.

SP4 Wat verstaan jullie onder duurzame plaatsing?

SP7 Nou dat is dat iemand zijn pensioen haalt op een plek. Maar dat in ieder geval een plaatsing niet mislukt, op basis van dat de werkgever er niet meer mee verder kan of dat het ergens op spaak loopt in de begeleidingsbehoefte of.

SP7 Ook wel eens een half jaar, weet je, dan is het voor vinkje al duurzaam he.

SP2 Ja, mij maakt dat vinkje voor een half jaar niet uit. Ik zou het jammer vinden als een plaatsing mislukt, omdat de begeleiding niet passend is, de werkomgeving niet passend is, of de taakhoud niet passend is. En op het moment dat daar op één van die drie en een misfit zit, dan lukt het niet om die plaatsing te behouden. Dus de rol van job coaching zie ik daarin wel

- als essentieel, En hoe beter wij, nou ja, als we al 10 uur of 15 uur in een kandidaat hebben gestopt, is de verwachting dat wij daar meer mee kunnen doen.
- SP4 De rol van consultant, is dan toch ook essentieel?
- SP6 Die is essentieel.
- SP4 Maar die doet de plaatsing?
- SP2 Die doet de plaatsing en die bepaalt of er wel of geen job coaching wordt ingezet.
Ja maar zij bepaalt ook past het of niet. [Onhoorbaar] op het moment dat het geen intensieve job coaching is. Want daar zoek de job coach ook naar de baan zeg maar. Misschien wel belangrijk.
- SP6 Gisteren was ik bij zo'n programma raadseldag. En daar kwam ook naar voren, je kandidaat kennen, is cruciaal. En met alle respect, als ik dan kijk hoe dat hier is. Iemand heeft een vacature, ik noem even makkelijk wat, Jan heeft een vacature. Martijn heeft een kandidaat. Kijk, ik heb een kandidaat voor jouw vacature. Jan gaat ermee aan de haal. De kandidaat wordt geplaatst. Jan kent die kandidaat helemaal niet. Soms kennen we de werkgever überhaupt al niet voldoende, dus hoe de begeleiding, hoe het er daar uitziet. Het is gewoon een vacature, wordt gewoon geplaatst. En dan kom ik in mijn ogen, met mensen die in de doelgroep of daar tegenaan zitten, te vaak tegen. Daar ben ik voorstander van, om dat anders te gaan doen. Dat staat los van wat de diagnose zelf kan doen. Maar ik denk dat dat wel de basis is. Dus je zorgt dat je weet wat je verkoopt. Wij verkopen mensen, kandidaten, je zorgt dat je ze kent. 10, 15 uur erin steken, misschien moet de consultant die erin steken. En ook investeer erin, dat krijg je later terug. Des te meer tijd je in een kandidaat, des te beter ken ik hem, des te beter is de kans dat ik een zorgvuldige en goede plaatsing, goede match heb.
- SP2 Als ADC hebben we twee speerpunten. Je kunt het verschil maken in het gesprek met je kandidaat. Hoe je erbij zit, wat je zegt, of je heel snel oordeelt of niet. Of je sturend bent. Maar als je zegt, en in je advies, dus in je verslag en je advies. Als je zegt, nee ga maar rechtsaf. En dat is een passend advies. Dan is de kans, en effectiever traject en ook efficiënter, dan als je zegt linksaf, en dat is niet het goede advies. Dan ja, uiteindelijk gaat die kandidaat er ooit wel komen, maar wel met heel veel inspanningen en gemiste kansen. En Myrthe pakt dat dadelijk van mij over. Want we hebben verschillende vragen voor jullie neergelegd. En die vraag gaan ook onder andere van ja, hoe kunnen we werken aan een gezamenlijk doel, dat dat voor zowel consultant als jobcoaches interessant is. Ik wil in ieder geval jullie bedanken in het meedenken. En ja, voor ons is het een nieuwe eerste stap. Als jobcoach heb je natuurlijk ervaring, maar we gaan alle disciplines wel bij langs van, wat zijn jullie ervaringen en waarin zou je nog beter gefaciliteerd willen worden van elkaar? Geef ik 't woord aan jou Myrthe.
- SP1 Dank je wel. Ik moet jullie eerst vragen om toestemming, om jullie informatie die je vandaag deelt te verwerken in mijn stukken die ik ga schrijven. Dat gebeurt allemaal anoniem. Niet terug te leiden AVG, enzovoort. Maar wat vooral belangrijk is, is dat jullie kennis hebben van mijn status, in deze ochtend. En de opdracht die ik heb meegekregen voor deze ochtend. Mijn statistisch is, dat ik afstudeeronderzoek uitvoert voor Saxion voor ADC. Dus eigenlijk is dat heel simpel. En mijn opdracht vandaag vooral is, om informatie te winnen over wat is voor het probleem? En wat zou je graag zien in de ideale situatie?
- SP7 Maar kijkend naar diagnose centrum of over algemene jobcoaching?
- SP1 Wel specifiek over deze vraag. Maar dat komt dan later nog. Dit stukje is echt even de toestemming. Als jullie daarmee akkoord gaan, mag je tekenen en dan licht ik de rest straks verder toe. Vind je dat goed? Ik laat deze even rondgaan.
- SP1 We kunnen alleen aansluiten, als je uiteindelijk tevreden bent of goed bediend wordt. Snap je? Dus we kunnen zelf wel iets vinden, maar we zijn niet de eindgebruiker. Vanuit het Saxion, staat het Human Design Approach, mooie dure Engelse woorden centraal. En dat gaat er vooral om dat de gebruiker van het beroeps product, dus degene die gebruik gaat maken van mijn scriptie. De route eigenlijk van die scriptie bepaalt. Ik kan zelf heel veel mooie dingen gaan verzinnen, maar dat werkt niet als ik niet weet wat jullie graag zouden willen. Wat jullie belangrijk vinden. Dus ik hoop dat deze afspraak daar een eerste inzicht in geeft. Zoals Thomas

net ook al zei, gaat het vooral over de aansturing van het ADC naar de jobcoach, de consulente. Dus dat is iets wat wij al deels hebben vastgezet. Dat zal ook een deel van het uiteindelijke beroepsproduct worden. Naar verwachting zal dat een methode zijn met een handleiding waarnaar de toegepaste psychologen, hun adviezen kunnen schrijven richting de consulenten en de job coach. Dit zal waarschijnlijk gebeuren op basis van een heleboel variabelen die bepalend kunnen zijn in het traject binnen arbeid. En deze vormen dan ook de verschillende hoofdstukken, waarin een prognose als het ware zal worden gegeven van deze variabelen. En waarin de best practices en de evidence based practices, dus alles wat uit de literatuur naar voren komt als datgene wat het beste werkt, zal worden beschreven. Grove opzet. Maar de details die moeten eigenlijk al gaandeweg worden ingevuld. En het liefst dus samen met jullie. De Powerpoint is ondersteunend vooral voor ons. Daar hebben we wat vragen op gesteld, waarover wij graag het gesprek met jullie aangaan. Zodoende. Zijn er al vragen voorafgaand. Zullen we maar gewoon beginnen. We hebben vandaag opgedeeld eigenlijk in twee stukken. Namelijk het probleemdefiniëring, en beroeps product. Wat zien jullie als probleem? En wat zou je bijvoorbeeld nodig hebben. En dan specifiek op de aansturing van het ADC richting jobcoaches, consulenten.

- SP2 Aansturen, adviseren. Waar zitten daarin de problemen. Of waar zit nog winst.
- SP1 De eerste vraag dan eigenlijk gelijk al. Wat zijn jullie als probleem in deze situatie? Probleem is misschien een groot woord. Zo hoort de Saxion het natuurlijk graag, mijn onderwijsinstelling. Maar waar lopen jullie wel eens tegen aan?
- SP4 Nou dan mag ik beginnen. Mijn rol is consulente. Gericht op extern, externe consulente noemen ze dat. Wat ik lastig vind, wat Danny ook net verwoordde. Op het moment dat je mensen voor je neus krijgt, die je die zelf niet zo goed kent. Je hebt te maken met het bedrijf die je niet zo goed kent, te maken met een school of een instantie die je niet zo goed kent. Maar je moet wel dingen naar elkaar brengen. Bijvoorbeeld iemand komt vanuit stage of vanuit een praktijkschool, en kan bij de stageplek mogelijk blijven hangen. Ken je eigenlijk iemand nog? En dan moet je een inschatting maken, op basis van een gesprekje. Wat is hier nodig. Dan heb je een soort van warme overdracht met die school stagebegeleider. Maar eigenlijk moet je dan vanaf dag één, is mijn mening. Op het moment dat job coaching nodig blijkt te zijn, moet je vanaf dag één job coaching inzetten. Niet wachten totdat het [onhoorbaar] rapport er ligt. Dat zou een beetje onlogisch zijn, dan kan het in die eerste fase ook nog mislopen.
- SP2 Maar goed, ik snap wel wat Martijn zegt.
- SP4 In sommige gevallen wel, want soms zit iemand redelijk goed op die plek. Want die zit er vaak al wat langer, vanuit een stage. Het kan best zijn, dat iemand al redelijk zijn of haar draai heeft gevonden. Heeft hij nog wel wat begeleiding nodig. Ik heb diverse jongelui doorgekregen op die manier. En bij de ene heb ik ervoor gekozen om uiteindelijk wel een jobcoach aan te plakken en de andere doe ik zelf. Dus dat een beetje, maar dat vind ik dan nog een wankel basis voor mezelf, omdat ik te weinig basisinformatie krijg.
- SP5 Maar het probleem in deze is dan, van goh maar, voor een heel aantal kandidaten zijn jullie gewoon niet in beeld. Dat is een dingetje zeg maar.
- SP1 Ja klopt. De verwachting is ook, dat het beroeps product, dat is eigenlijk het synoniem voor de eindfase van mijn scriptie. Daar toch ook wel ondersteuning in kan geven. Een methodische handleiding, zoals wij het noemen. Ik zou toch een prognose eigenlijk beschrijven per variabele. En daar dan ook een aantal opties van geven, van wat is dan het beste om te doen. En dat is ook iets wat de jobcoach bijvoorbeeld kan gebruiken, als eerste opzet. Als er dus nog geen plannen ligt. Ok, ik doe in ieder geval iets.
- SP7 Maar zie ik het dan als een soort controle slag? Als je dat voorbeeld van jou bekijkt, dat jullie dan aanhaken om te kijken van, is de match wel goed. Hoe moet ik dat zien?
- SP2 Die gedachte heb ik niet, nee. Kijk, op het moment dat er een overdracht is van het stage bedrijf. Na een plaatsing kom jij in beeld. Je maakt inderdaad zelf die afweging van is job coaching nodig? Ja of nee. Moet ik nog wat extra tijd investeren in mijn kandidaat en in de

- werkgever? Op een moment dat je echt denkt van, er is echt wel wat meer ondersteuning nodig. Dan schakel je sowieso job coaching in.
- SP7 Maar dan heb we toch over het niveau, of het niveau is verkeerde woordkeuze. Over de consulent? Die maakt die inschatting.
- SP6 En wij overschatten onze doelgroep heel erg.
- SP4 Met mijn, wat ik zie, is dat weet je, die inschatting, of er wordt vanwege de druk niet zo moeilijk over gedaan. Weet je, we nemen hem over. En wat we moeten scoren, ik moet mijn focus op plaats doen.
- SP5 Wij zien dat helemaal niet Danny.
- SP3 Wij nemen niet de tijd om, kijk Martijn heeft dan, met alle respect vanuit de oude [onhoorbaar]. En ik heb het gevoel dat veel, de oud [onhoorbaar] veel meer hadden, dan mensen die vanuit de gemeente komen. Uitzonderingen, uitzonderingen daargelaten. Ik denk dat Jan ook wel iemand is, die echt wel zich verdiept in in ieder geval de kandidaten. Zoals ik hem een klein beetje ken. Ik ken Jan niet zo heel goed.
- SP2 Wij hebben jullie uitgenodigd, omdat jullie regelmatig jobcoachingsaanvragen doen. En dus jullie hebben ervaring met het aanvragen van job coaching en kandidaten die daarmee te maken hebben.
- SP5 Ja, ik heb nog die inschatting. Ik merk ook dat ik best wel vaak ook laat en soms wel te laat aangehaakt wordt. Maar goed, nogmaals ik denk dat Martijn met zijn SW-achtergrond best wel een, en ja, soms maak je dan de inschatting van, ok nu gaat het mij te veel kosten, te veel tijd. Dus dan haak ik ook een job coach. Ik kijk eerst wat je zelf kan doen.
- SP4 Jawel, dat zit een beetje in, omdat je gewend bent nog, om ook een stukje begeleiding te bieden. Het gaat mij om de intensiteit van de begeleiding. Dus het is meer, kijk als voorbeeld, ik kan natuurlijk voor mezelf spreken. Ik heb nu negentig mensen. Nou negentig mensen. Hoeveel aandacht kun je aan negentig mensen geven? Heb ik hier nu een lijstje van mensen die nu voor job coaching aangehaakt zijn, met verschillende partijen. Dat zijn een stuk of tien, tien kandidaten die onder job coaching vallen. Dat is een beetje de verdeling.
- In ons zijn, zijn we natuurlijk ook he. Wij zijn een arbeidsbemiddelbedrijf. We doen aan ontwikkeling. En het idee is om dat te doen voor mensen die binnen een jaar op betaald werk geplaatst kunnen worden. Daar zit alleen maar een korte slag in zeg maar. En dat is ook de manier waarop wij naar onze kandidaten kijken. Als er een cv is, kunnen ze bemiddeld worden. En dan is dat het traject wat je zeg maar in gaat. Ik denk dat de doelgroep, in de gelegenheid, per definitie iets heeft waardoor ze überhaupt in de PW terecht zijn gekomen. Dus dat vraagt ook om een andere benadering. In ieder geval iets meer uitvraagt. Maar wat is dat dan eigenlijk, waardoor je zit waar je zit. Dus de hele beelden die wij hebben bij een populatie vind ik, in de breedste zin, is veel te rooskleurig. En je hebt het geluk dat je iemand treft die SW-achtergrond heeft, of wat meer kennis en kunde heeft. Maar ja, dat is gewoon statistisch bewezen dat een derde van de doelgroep heeft één of meerdere psychische problemen. Alleen dat is al een haakje om wat nader te gaan doorvragen in de gesprekken, over of je wat langer je begeleiding laat doorlopen, of dat je daar een expert bij aanhaakt.
- SP2 Ja. En dat is natuurlijk deels ook de situatie. Wij zien een paar honderd kandidaten per jaar. Ik vind dat wij nog beter moeten adviseren, is die job coaching noodzakelijk? Of niet. Dus beste consulent, want sommige krijgen we natuurlijk na een gesprek met de consulent, de vraag van poeh, wat moeten we daarmee? Nou, als wij dan tien uur in de kandidaten stoppen, dan vind ik dat we ook echt iets terug moeten geven van, nou beste Jan, zet die nou specifiek dan op die en die punten de job coaching in. Je hebt de randvoorwaarden nodig. Als je de randvoorwaarden hebt gevonden, is er ook die onderdelen in de jobcoaching. Ga dat niet zelf doen, want dat is intensief of heel specifiek of tijdrovend. He, dat je wat aanknopingspunten echt wel krijgt van, welke afweging maak je. Anders hou je misschien at jobcoaching bij jezelf. Als je dat leuk vindt, en het lukt. Als het echt zo complex is, en denk van.
- SP7 We hebben het natuurlijk ook weleens gehad over, is jullie momentopname toereikend om een goed oordeel te vellen over wat je hebt gezien. Vind ik wel ja. Ik vind jullie advies soms

ook wel wat te rooskleurig. En dan moet ik met jullie, diegene die de loonwaarde gesprekken voeren. Die komen daar soms één keer. Ja. En dan? Wat ga je zien? Hoeveel onderzoek heb je gedaan? Ik heb advies voorbij zien komen, waarvan ik denk joh, dat zijn bij uitstek mensen waar ik wel jobcoaching geadviseerd zou hebben. Als is het in een minimale vorm. Waarbij jullie geadviseerd hebben oh ja, de randvoorwaarden zijn dusdanig, dat het oké is.

- SP2 En ik geloof dat daar precies de kern van deze scriptie te pakken hebt.
- SP7 Het gaat juist om die zachte kant. Het gaat niet om de harde kant en de dingen. Hoe is die sfeer op de werkplek? Hoe bereidwillig is die werkgever, hoe tolerant? Of die collega die hem aanstuurt? Die is cruciaal. En je kunt heel hard matchen van he, hij doet die werkzaamheden, die kan hij. Maar die zachte kant, van ruimte krijgen om fouten te maken, om te leren. Die vind ik belangrijk. En als je werkgevers hebt die er op die manier in staat, dan is de kans op duurzaamheid, want daar heb ik het ook over. Dan mogen er ook fouten gemaakt worden. Ik ben ook wel tegen, twee keer te laat komen. Exit.
- SP2 Maar Danny, zie je in de praktijk een onderscheid tussen mensen die worden aangenomen op basis van hun registratie? Doelgroep register of regulier? Maar is die begeleiding dan niet per definitie, of in ieder geval de intentie om iemand uitgebreid en langdurig de kans te geven om in een baan te groeien? Als iemand bewust wordt aangenomen vanuit de doelgroep register.
- SP5 Daar kan ook een sociale beweegreden achter zitten bedoel je.
- SP2 Ja sociale beweegreden, of omdat het moet. Want ik kan me voorstellen als jij reguliere, als wij een kandidaat plaatsen op een baan en we schakelen jobcoach in. Maar het is gewoon regulier werk. En daar is niet veel bekend over de achtergrond van de nieuwe werknemer. Dan kan ik me voorstellen dat het inderdaad een kwestie is van twee keer te laat komen en vertrekken.
- SP7 Maar dan gaat het om verwachttingsmanagement. Weet wat je verkoopt. Dus op het moment dat er een reguliere vacature is, en ik kom met iemand vanuit de doelgroep register. Dan verkoop ik wat ik heb. Ik zeg van joh, ik heb hier een kandidaat. Die zou het kunnen. Er zijn aandachtspunten, dit en dit en dit. Als je die begeleiding kan bieden. En we hebben iemand in de organisatie die dat op zich wil pakken, kan pakken en die wil dat doen. Dan is de kans op succes maximaal. Als je puur iemand neerzet zonder achtergrond.
- SP4 Ja, ik kan me niet voorstellen dat ik een job coach, dat ik eerst de plaatsing doe, en dan een jobcoach inschakel. Is toch onzin?
- SP7 Ja maar jij zit daar anders in. Wat je ziet is, dat we mensen. Ik heb ook nooit gezegd joh Anders maak je een job coach verantwoordelijk voor het slagen van een traject
- SP5 Nou ja, maandag gaat een jongen beginnen. Ik kreeg gisteren een melding of ik even, ja hij gaat dan en dan gaat hij beginnen. Kun je dan even aanhaken, want het lijkt toch wel goed om even jobcoach te doen.
- SP6 Ja dat is gewoon grote onzin.
- SP5 Weet je, in het belang van die kandidaat doe ik het dan. Maar ik had normaal gesproken zou ik eerst van tevoren eens even met de kandidaat in gesprek willen, met de werkgever.
- SP7 Is realiteit Jan hoor. Ik zie dat veel voorbijkomen.
- SP6 Dat je net op het laatste moment word je aangehaakt.
- SP4 Of die al geplaatst is.
- SP7 Of dat het fout gaat. En dan, kunnen we een derde inzetten, want iemand is al acht keer te laat gekomen ofzo. Ok. Als het iemand met een DGR-achtergrond. Had je wellicht kunnen voorspellen. Het zijn mensen die in het register zijn gekomen vanwege beperkingen. Maar ja, dat is wat er gebeurt he. En dat vind ik nog steeds zo stom. Dat we, we hebben bij het UWV, was zo'n arts die keek mee, en er kwam een mooi arbeidsdeskundige rapportage. Kun je van vinden wat je vindt, maar je had wel een soort kadertje, zeg maar, waarin je iemand kon plaatsen. Wat wij doen, we hebben iemand DGR. Die bieden we aan vanuit het feit, dat er allerlei financiële perspectiefjes aan zitten, en dat je misschien iets harder je best moet doen als werkgever zijnde. Maar, we houden bij de plaatsing geen rekening met die beperkingen die zijn vastgesteld, en die hebben geleid tot een DGR. Dat doen we gewoon niet. Dus de

bemiddeling doen we plat, vanaf een cv'tje. Er is niemand die zegt joh, deze meneer heeft ADHD. Ik weet het, AVG technisch was dat lastig. Maar deze meneer heeft ADHD, misschien kun je verwachten dat dit en dit en dit gebeurt. En dat is een beetje het verwachtingsmanagement waar Danny het over heeft.

SP4 Dat weet je van tevoren al.

SP7 Dat uitvraag gebeurt niet, en de manier van matchen. De consultants, die vragen daar niet op door. Die denken niet van goh, hoe gaan we dat wel doen? En hoe zal ik idealiter daarbij aanhaken? En nee, en dat is wel het mooie, wat je ziet in de samenwerking bijvoorbeeld met [onhoorbaar] als zij de de toeleiding ook doen. Gaat het veel meer over, ok wat past nou. Welke leidinggevende moet je daar nog opzetten, en welke taken komen daarbij kijken? En past die werkdruk wel bij het type beperking. Past de context qua grootte wel bij soort. Weet je, dus er wordt meer een afweging gemaakt. En we zijn goed op allerlei processen zeg maar te bedenken binnen deze organisatie, vooral wat kleiner te maken. Maar dat soort dingen laten we liggen. Vind ik wel zorgelijk. Ik denk dat jullie daar meer een stem in zouden moeten hebben, als zijnde ADC. Leuk dat je jongeren aanpak hebt. Maar als je er dan nog 70 in je case[onhoorbaar] hebt, wat ga je doen? Nou ja, met alle respect.

SP4 Ja daar vind ik ook wel wat van.

SP7 Sorry. In basis gaat hij al scheef. Tijd, aandacht gewoon er kunnen zijn, van de consultant in dat voorstukje om dat betere beeld te creëren. Het gaat mis.

SP4 En wat zeg je dan over, dus een deel kun je als consultant gewoon zelf doen. Als je iets meer tijd en aandacht hebt om tot een plaatsing te komen. Natuurlijk maken ze een afweging van oeh, dit is cruciaal, het vraagt zoveel, dan is het logisch dat je een specialist daarop inzet of een job coach. Waar zit de afweging zeg maar?

SP6 Ik geloof ook heel erg sterk in dat, job coaching soms een specialisme is. Maar vaak gaat over, hoeveel aandacht besteed je aan iemand? Ben je er. Zie je dingen gebeuren, kunnen mensen op je terugvallen. En of dat dan een consultant doet, of een job coach, of traject begeleider. Dat maakt geen fuck uit. Maar dat Martijn zegt joh, ik ga wat meer aandacht hebben voor deze kandidaat. En ik kom daar één keer in de week tijd. En ik bouw dat wat af. Volgens mij is dat wat hoort. Want dat is meer waard, dan dat je daar los weer een job coach aan moet koppelen, die een begeleidingsrelatie moet gaan creëren. Maar dat proces heb je hier natuurlijk wel een beetje uit elkaar getrokken. Door allerlei consultants verantwoordelijk te maken voor, nou goed, doe nu weer wat in werkzoekenden dienstverlening met caseloads.

SP7 En als je je eigen werkgevers hebt he. Dan ken je, weet je ook de sfeer. En weet je, jij zit nu in [onhoorbaar] dus jij kent daar het bedrijf op een gegeven moment. Heeft ook even enige tijd geduurd. Maar je weet nu hoe de sfeer is, je weet nu hoe de begeleiding is, je weet nu hoe het erin staat. En dat kan positief of negatief zijn, maar dan kan je veel makkelijker ook als er iemand komt, dan weet je ook van ok. Daar is die zachte kant is er, dus je hebt de ruimte om een beetje te spelen. Jij hebt dat vertrouwen gewonnen.

SP4 Maar we hebben ook werksoorten die we dan niet bij dat bedrijf vinden. Als iemand zegt ja, ik wil toch liever die kant op. Dan zul je toch nieuwe bedrijven moeten aanboren. Dat je daar ook, dat hoort er dan wel bij. En dan gaat het ook wel eens mis natuurlijk bij zo'n nieuw bedrijf.

SP6 Ja maar doe je in basis als consultente he? Daar gaat de discussie over. Die gaat niet over, wat is goed voor de klant, kandidaten dus.

SP7 Want hoe match je he? Als je het UWV hebt, heeft gewoon standaardformulieren daarvoor. Van je hebt een profiel van de kandidaat, je hebt een profiel van de werkgever. En daarin match je. En daarin geef je aan, wat mogelijke risico's zijn en hoe je die dient te voorkomen. Maar dat doen wij niet. We hebben gewoon, hup succes! En dan gaan we wel kijken wat er gebeurt.

SP2 Danny ik heb hem er bewust nog uitgelaten, in het nieuwe jobcoach protocol. Omdat dat niet iets is wat de jobcoach doet in deze organisatie. Dat is de consultant.

SP6 Nee maar wel het is wel iets wat moet gebeuren.

SP2 Wil niet zeggen dat het niet moet gebeuren.

- SP7 Die matching is, die stap ervoor. Je kunt het over jobcoach hebben. Maar we moeten naar die stap ervoor. Hoe gaan we matchen? Hoe gaan we onze kandidaten? Hoe gaan we onze werkgevers? Hoe gaan we daar, die relatie, die is belangrijk.
- SP2 Een paar weken terug had ik Doetinchem hier over de vloer. Die kwamen langs. Vanuit Laborijn, kwamen ze met z'n drieën. De teammanager, zeg de manager detacheren, die voor de SW en er kwam een trainer. Ze hebben daar 25 jobcoaches. Maar geen WZD-consulent. Du volgens mij wel accountmanagers, maar verder alleen maar jobcoaches. Echt gecertificeerde jobcoaches. Het is een hele andere manier van werken. Ja, het is moeilijk te vergelijken natuurlijk, maar hij sluit natuurlijk wel aan. En zeker nu met specialisten team, van één contactpersoon, één aanspreek persoon. Traject van A tot Z. Hem dus in die zin is dat nog een stap voorwaarts natuurlijk die [onhoorbaar] nu neemt. Maar ja, het is natuurlijk nog steeds de vraag van, wat willen we met WZD-consulenten, wat willen we met jobcoaches? En waar zit, waar vul je elkaar aan en versterk je elkaar ook echt? Want het is beiden, ik noem toch maar een specialisme.
- SP7 Ik vind mezelf geen jobcoach.
- SP6 Kijk, het signaleren van he, hier is aandacht voor nodig in het ontwikkelen. Dat is één. Maar daadwerkelijk samen met de kandidaat oppakken, dat is wel echt een ander verhaal.
- SP5 En ook dat het netwerk eromheen, de integrale aanpak. Want je hebt gewoon met de thuissituaties te maken. Kan ouders zijn, kan de familie zijn, dat kan begeleidersinstanties zijn. Dat kan een schuldhulpverlening zijn. Weet ik veel wat er allemaal bij komt. En daar heb je wel mee te maken. En ook dat bepaalt, als je die afstemming goed hebt, de succesfactor.
- SP7 Wat ik lastig vind Danny, er is op een gegeven moment een periode geweest, vanuit hier is dat dan. Is dat anderhalf jaar geleden toen werd er gezegd, we moeten zoveel mogelijk vanuit eigen jobcoaches gaan doen. Toen moest ik al die partijen die ik nu weer op een rijtje heb staan, die moest ik allemaal afhouden. Ik zeg jongens, we gaan het allemaal zelf doen bij Lucrato. Dus, kreeg ik ten eerste instantie allemaal weer op mijn eigen bordje weer terug. Want ja, die partijen moest ik afhouden en intern hadden we te weinig mensen die dat konden oppakken. Krijg je hele rare situaties, want eigenlijk hebben we dat niet goed gedaan denk ik, als Lucrato zijnde. Want nu komen we er weer van terug.
- SP2 Nou we rusten op allerlei aannames. Iedere keer door voortschrijdend inzicht, terwijl er mensen zijn die dat al hebben geroepen, niet kloppen. Dat is ook zo. En je zou natuurlijk mensen die vanuit A en I komen, die zijn klaar, die zijn werkfit, Strik eromheen en wij gaan bemiddeling doen. En dat blijkt toch anders te weggaan. En dus passen die processen gewoon niet zo goed en vraagt het van ons ook veel meer. Denk van ja, specialisten team, what the fuck. Al die mensen die wij hier krijgen, daar heb je specialisten nodig, want niemand ga je volgens mij zomaar plaatsen. Snap je? Het is een hele kijke naar die groep.
- SP4 Is goed dat je het zegt, maar ondertussen staan allemaal van die bussen met knikkers enzo.
- SP7 Hou toch op joh.
- SP4 Ja snoepjes en knikkers. Weet je wel, voor elke uitstroom ging er dan een snoepje in een glazen pot.
- SP1 Ja een m en m.
- SP4 Ja maar die m en m's die werden opgegeten door een onbekende personen. Zijn toen vervangen door knikkers.
- SP6 Dat ik tien jaar geleden best wel, kreeg je gewoon een gelukspoppetje aan je sleutelbos. Hoe meer gelukspoppetjes je had, hoe beter je je werk deed. Ik had weinig gelukspoppetjes.
- SP2 Maar goed, dat is natuurlijk de kern van het probleem. Mensen die bij ons terechtkomen, die hebben bijna per definitie begeleiding nodig.
- SP6 Investeren in de mensen, dat verdient zich terug.
- SP2 Nou kijk, Denise, je hebt natuurlijk ook aangehaakt, wij willen ons in ieder geval lerend opstellen. Hoe kunnen we onze kandidaten, hoe kunnen we de werkgever, hoe kunnen we hier als consulent of als jobcoach nog beter faciliteren zoals we dat nu doen. En nu schrijven we al een advies over randvoorwaarden. En dan zeggen we nou, succes ermee. Waarvan ik zei

in september hebben we de focus impact op duurzame plaatsingen gestart. Eentje was dan ook de randvoorwaarden voor arbeid, omdat gewoon nog echt weer een kwaliteitsslag te geven. Het adviseren van de consulent en van de jobcoach is een tweede. Maar de derde die, nou ja, dan ben ik nog in de beginfase, is het advies van de werkgever. Dus van het traject naar werk, een traject op de werkplek en traject zeg maar voor het vervolg.

SP7 Maar Thomas, ligt dat aan je diagnoses vraag ik me af?

SP2 Nee maar wel als je het hebt over, wat is te ontwikkelen. Wat is niet te ontwikkelen? Dus als je zegt van nou ja, ga maar lekker job coachen op stressbestendigheid. En je weet dat dat moeilijk te ontwikkelen is. Dan kun je, of de werkgever zeggen van ja, succes ermee elke keer als ze paniekvoetballen. En ik vind dat we daar wel een rol in hebben om daar nog beter, accepteer dit en focus je op de dit, dit en dit.

SP3 Ja, maar ik vind dat we als ADC best wel veel denken in het faciliteren van anderen. Terwijl, ik vind andersom ook dat wij dingen mogen verwachten van consultants. Als ik een tien weken onderzoek heb gedaan. En jij komt vervolgens niet bij het eindgesprek en je ziet dit rapport wel een keer via de mail verschijnen. Leest hem een keer door en doet dan vervolgens je eigen stap. Want daar zit natuurlijk ook al een stukje weer die overdracht weer terug. En daar gaat het ook vaak allemaal mis, vind ik. Omdat het op papier, als je het niet mondeling kan toelichten.

SP7 Je ziet hoe de kandidaat erop reageert, of die het ermee eens is of niet.

SP3 Ja. Soms is het toch in die twee weken, tussen de laatste dag bij ons, en het eindgesprek, zijn er toch dingen veranderd al in de situatie. En van de week krijg ik dan bijvoorbeeld mailtjes van goh Denise, weet jij hoe het nu met hem is? Nee. Ik heb hem twee weken geleden voor het laatst gezien, bij het eindgesprek. Maar toen was de situatie al heel anders. Daar was jij toen niet bij. Hoe het nu met hem is? Geen idee, want ja, ik heb hem toch overgedragen aan jou?

SP7 Ik denk echt, en ik ben het helemaal eens met Denise. Leer het opstellen, fuck off man, wat nou leren opstellen? Jullie zijn hier toch het kenniscentrum? Bij jullie start het traject toch? Niks lerend opstellen, jullie zijn adviserend. En jullie mogen, vind ik, wel veel steviger in die processen gaan zitten. Want je gaat je lerend opstellen naar een organisatie, die te weinig kennis heeft en input te voeden, als het gaat om dat leren. Wat gaat er dan gebeuren? Ik vind echt, je weet hoe ik erin zit, ik vind dat jullie veel steviger daarin moet zitten. Dit is het, dit is de start van het traject. Je geeft godverdomme geen advies voor Jan met de korte achternaam. Het zijn dure onderzoeken. Je moest je als consulent de ogen uit je kop schamen dat je dit soort vragen stelt. Ik vind dat echt niet kunnen. En als je druk bent, en dat als argument gebruikt, heeft de organisatie een probleem. Maar ofwel je wilt dat goed doen, als ontwikkel bedrijf. Zeker met alle dingen die eraan zitten te komen. Maar lerend opstellen, Thomas hou op.

SP2 Ja maar lerend opstellen gaat natuurlijk ook over onze deskundigheid. Uniform werken.

SP7 Ja dat is prima, maar moet je eerst kijken van, zo gaan we het doen. En wat hebben we ervoor nodig om dat te kunnen doen? Maar dat moet je niet af laten hangen van ons. Of van een consulent.

SP2 Op dit moment hebben wij een adviserende rol. Dus we zeggen, ok consulent, dit is ons advies, ja succes ermee. En dat is zoals we het nu nog doen. En jobcoach, nou, succes ermee. Wat je tot, je jobcoaching wel of niet gaat inzetten. Ja en dan zeg ik, ja ik zou dat wel doen. Maar daar blijft het bij.

SP7 Ik vind wel. We zeggen dat niet voor niets. Je hebt om een reden iemand bij ons neergezet, omdat jij niet weet wat je ermee moet of omdat je zoiets hebt van, ok het loopt elke keer spaak, maar we hebben gewoon niet zo goed zicht op van wat speelt er nou allemaal? Tuurlijk weet je wel. Wij hebben net, we hebben gewoon meer de kennis vanuit de psychologie zeg maar.

SP2 Ja we pakken daar ook wel de tijd voor. We hebben toch wel wat meer tijd.

SP3 Maar ons advies is niet voor niets dat advies, en niet dit.

- SP2 Ja. Hoe kijken jullie daar dan tegenaan? Over leidende adviezen?
- SP7 Als het advies vanuit jullie komt, zou het erg zonde zijn dat er gewoon standaard, laten we het dan even over job coaching. Advies dus inzetten van de job coach. Dat die kandidaat gewoon, dat het gewoon gehonoreerd moet worden, dat advies. Je mag dat advies neerleggen als consulent, maar dan moet je als consulent, moet je dat gaan onderbouwen waarom jij ervan afziet, om dat niet te doen. Dan draai je hem om. Want nu, dan zet je ze aan het werk. Dan laat je ze daarover nadenken, moeten ze een actie doen. Dan zeggen ze weet je wat, laat die jobcoacha lekker doorgaan.
- SP3 Die snap ik even niet.
- SP7 Als jij zegt van, een kandidaat. In principe standaard job coaching. En dan ach, je hebt het druk. En weet je wel, laat die jobcoach, moet ik een jobcoach aanvraag doen en pfff. Weet ik het, moet scoren en matchen. Dan maar geen jobcoach. Als die jobcoach ingezet wordt, kan je er alleen van afzien zien, als jij een bezwaar hebt. Waarom jij denkt, waarom jij vindt. Dan moet jij dus namelijk ook een administratieve handeling doen. En dan word jij gedwongen om erover na te denken. Plus die extra handelingen, is voor jou een drempel. Weet je wat, laat die jobcoach maar doorgaan, want anders heb ik dat gezeik weer. En dat is misschien niet de goede reden, maar het is wel een soort drukmiddel. En ik vind, onderbouw maar waarom jij vindt, dat de job coaching op dat moment niet nodig is. Jullie met jullie expertise, waarvan wij zeggen met z'n allen als organisatie, we hebben de diagnose en die gaan we inzetten. En we gaan dan, is het belachelijk inderdaad wat jij zegt, ik steek er 10, 12 uur in. Kost 500 euro. En we leggen het naast ons neer. Dan heeft die hele 500 euro geen zin, en de tijd. Jullie expertise zou in mijn beleving veel meer niet moeten zitten op de advisering, maar ook op het onderwijzen van de consultants zeg maar. Omdat ik denk dat daar, daar zit echt een crux. Want dit gebeurt soms vanwege druk. En als je druk hebt, en je ziet de noodzaak onvoldoende, dan gaan dingen echt mis. Maar als je anders nou naar die mensen gaat kijken, dan ga je denk ik ook anders het belang inzien, overwegingen maken in je hoofd, van goh, maar waarom schrijf ze dit nou. Wat kunnen we ermee. En als je consulent twee of drie bent in de rij. Heeft het dan zin om iedere keer te kijken wat er is geschreven. Want zo gaat die ook vaak. De kennis die verwatert. En er wordt niet eens meer bedacht dat er vorig jaar nog een onderzoek is geweest, want je was al consulent nummer 4, en in de overdracht is dat voor het gemak maar even niet gezegd, dat iemand al bij jullie heeft gezeten. Dus het zit echt op, hoe kijk je daar nou naar? Hoe belangrijk vinden we dat met elkaar? En ook hoe belangrijk vinden we duurzaamheid in plaats van, als het gaat om snelle bemiddeling? Dus bewustwording is van, waarom gaan we als jobcoaches bedenken, dat we alle branche teams nog een keer afgaan om het te hebben over. En wat is job coaching nou eigenlijk? Waarvoor kun je het inzetten? Wat kun je verwachten? Dat is echt op Jip en Janneke niveau. En dan kun je denken dat is wel heel, maar dat is wel het niveau waarop je heel veel consultants nog zal moeten bereiken op dit onderwerp. Dus wij zitten al hier te denken, terwijl het hier nog moet gebeuren.
- SP7 Birgit bijvoorbeeld, die zit er nu niet bij, maar maakt zij wel gebruik van jobcoaches?
- SP2 Ja, en nog wel een paar hoor.
- SP7 Goed.
- SP3 Het is op dit moment ook nog wel geluk hebben, welke consulent je treft vind ik.
- SP6 Ik heb voor Ralph doe ik. Ik doe voor Marco Jellema, voor jou, voor Birgit, Deborah, Carola. Dus ik doe best wel. Ik zie gewoon al vanaf januari zie ik eigenlijk, vanaf januari heb ik er al een stuk of vijftien gehad ofzo. En soms wel heel kort. Maar ik gaat echt wel door. Alleen soms, valt wat van te zeggen, een beetje laat is of.
- SP7 Kijk, ik geloof ook niet dat het goed of fout is. Je komt vanuit een ander bedrijf. Je hebt wel eens over de oude SW Kennis. En daar kon je ook wat van vinden zal ik maar zeggen. En we zitten met elkaar in een nieuwe context vanuit twee organisaties. En weet je, de opdracht die bemiddeling heet, die blijkt toch wat complexer dan alleen maar plat bemiddelen. En daar moet je met elkaar weer aandacht voor hebben. Maar daar moet je wel bijilstaan. En dat begint toch echt nu, bij de consulent zoals we het georganiseerd hebben.

- SP6 En kijk, jij noemt van, meer leidende adviezen, of leidende adviezen.
- SP7 Ja de dominante positie als zijnde gewoon [onhoorbaar] Dat vind ik echt.
- SP2 Maar dat ga ik alleen doen, als ik zeker weet dat we goede adviezen geven. En als we dus de wereld van job coaching weten van, wanneer adviseren we job coaching, wanneer ook niet? Wat is te ontwikkelen? En wat niet? En wij weten dat alleen, ik denk dat er doordat het type gegroeid is, wat de expertise nou Wendy heeft wat meer van dat. De andere heeft wat meer van dat. Dus dat wil ik echt naar een hoger level trekken. Dus op het moment dat wij meer leidende adviezen gaan geven, of gewoon het traject uitzetten, bij wijze van spreken. Dan wil ik dat goed onderbouwd doen. Dus vandaar dat de meerwaarde van het onderzoek voor mij gewoon heel erg belangrijk is. Er is heel veel te zoeken. We hebben nog een paar zometeen, een aantal afwegingen van, hoe zouden we dat kunnen doen? Of wat is er al? En welke onderdelen kunnen we daarvoor gebruiken?
- SP4 Ja, ik heb even een zijstapje hoor. Ik heb me laatst wel een advies van coach Van der Velde. Die heeft iemand bij jullie ingehuurd denk ik. Ik weet niet zo goed hoe ik daar chocola van moet maken, dus ik ga daar nog wel even nader op in. Maar die had een heel erg duidelijk stelling over de werkgever, en hoe de werkgever het deed. Dat stond ook allemaal in het rapport. Daar heb ik nu straks als consultant nog heel veel mee te repareren, denk ik. Ja, ik durf eigenlijk die tekst niet één op één door te zeggen naar de werkgever. Want dan hebben wij [onhoorbaar], dan is het einde oefening voor die detachering.
- SP6 Ja, omdat de rol van, hoe stel je je op, is natuurlijk cruciaal. Van wat is effectief en wat niet? Als je zegt ja, is een klootzak, die leidinggevende.
- SP7 Ik moet daar nu iets mee. Maar het is gewoon een reguliere loonwaarde meting omdat wij hier allemaal loonwaarde metingen doen. Maar daar komt dan iets uit voort. Dat staat even los van job coaching hoor.
- SP2 Dat is nu voor de eerste keer dat ik die naam langs hoor komen hoor. Ja wel ik ken hem maar.
- SP4 Ja, nou ja, goed. Ik moet eens zijn contactgegevens denk ik via jou gaan achterhalen. Ik wil echt weten wat hij nou bedoelt want.
- SP7 [Onhoorbaar] Als een soort van onafhankelijke derde partij die mee kijkt, naar wat komt er nou uit? Vaak is het, als het een momentopname is, is het misschien ook goed om nog een paar ogen mee te laten kijken die over wat langere tijd, zeg maar, zicht hebben op hoe die trajecten lopen. Weet je, ik weet dat wij in het verleden vanuit USG adviseerden wij als jobcoach ook de loonwaarde metingen die bij het UWV werden gedaan. Omdat je over langere tijd iets ziet, zeg maar. En wat wij hier doen, is de meting doen op basis van wat de werkgever zegt.
- SP6 Ik word als jobcoach nu ook wel steeds meer ingeschakeld, van he, ik ga daar een loonwaarde. Word gebeld door, ben even zijn naam kwijt. Ik ga daar een loonwaarde doen, wil je er ook bij zijn? Kan ik de kandidaat zo benaderen of?
- SP2 Ja maar heb je ook invloed op het rapport?
- SP6 Soms wel. Ja.
- SP2 En niet dat je het rapport van tevoren krijgt te lezen, maar wel ook zonder de kandidaat erbij, dat er contact is.
- SP2 Je ziet gewoon kandidaten. En jullie weten erop zich al redelijk goed doorheen te prikken. Die zichzelf wat overschatten, en een werkgever die wil zo min mogelijk betalen. Die kan hem ook wat naar beneden halen. Want weet je, dus dat is wel wat je wat je ziet. Over het algemeen prik je daar wel aardig doorheen hoor.
- SP7 Kijk, Danny en ik, we hebben een keer een situatie gehad dat ik een kandidaat best wel hoog had ingeschat. Was een kandidaat Jelle bedoel ik. Dus als ik Jelle van tevoren had gecontacteerd, had ik het nog beter kunnen inschatten. We hebben het er vaker over gehad, hoe belangrijk dat is. En soms is het niet eens bekend hoor, dat er een job coach of dat er iemand aangehaakt is.
- SP7 Maar dat is dan voor jullie interessant. Dat ook te weten van, is er al een job coach in beeld? We zijn ervan uit

- SP5 Is dan niet bekend bij jullie? Ik bedoel.
- SP4 Kijk, als je loonwaarde meting hebt, dan ben ik degene die daaraan gekoppeld is. Ja, dat is dan logisch.
- SP2 Ja, we hebbe een tijdje gehad dat dat er alleen branche team bit onder stond ofzo. Dat was best wel even zoeken voor onz. Maar dat is maar een tijdje geweest hoor. Dus dat maakte het heel lastig.
- SP6 We krijgen nog steeds contract verstrekkingen met één regel. Graag willen we weten wat Pietje kan.
- SP7 Afgelopen week in het teamoverleg hebben we de prijs uitgereikt voor de kortste aanvraag. Waren jullie niet. Maar het werkt wel hier, maar we moeten toch altijd natuurlijk even vooraf afstemmen.
- SP2 Maar ik herken dat trouwens wel. Ik doe daar nog niks mee, maar inderdaad ook qua job coaching ook. Dat ze qua hoe ze het formulier, dat ze heel kort zijn van, wanneer ga hij duurzaam geplaatst wordt. Red u daar maar mee. Weet je zo, die kreet komt vaak voor. Niet zo specifiek weet je, maar hij moet leren dit of dat. Of werkgever heeft daar ondersteuning bij nodig.
- SP6 Ja dat doet de consulent als opdracht, dat heb ik ook tegen jullie gezegd. Die rol als opdrachtgever, die is ook nieuw voor heel veel mensen. Wat ja je nou vragen van een job coach? Hoe kijk je überhaupt zeg maar naar een werkgever. En hoe kijk je naar de kandidaat die daar werkt? Hoe schat je in dat dingen op een bepaalde manier geleerd kunnen worden? En als dan iemand als een job coach een plan schrijft, hoe ga ik daar nou weer naar kijken? Weet je, uiteindelijk beoordeel ik die nou. Maar ik ga daar niet over. Ik ken de werkgever niet. En ik ken de kandidaat niet. Dus dat zal een consulent zelf moeten doen, maar die weten het soms niet.
- SP4 Maar jij geeft aan dat je dat geen leuke rol vindt.
- SP6 Ik vind het geen leuke rol om al deze partijen in beeld te houden. En iedere keer dat spel mee te spelen van, over geld en over wel of niet verlengen. En je weet automatisch dat commerciële partijen, willen zo lang mogelijk jouw coachen. En dan moet je daar iets tegen inbrengen. Nou, ik kan dat wel deels, maar ik vind het niet leuk.
- SP4 Maar jij hebt er gewoon beelden bij.
- SP6 Ik heb er wel beelden bij.
- SP4 Maar hij heeft ook tien verschillende partijen.
- SP6 Eén van de weinige, maar je kijkt er wel naar.
- SP4 Jawel, maar ik vind het niet leuk, want ik heb laatst bij Agens, de helft van de prijs eraf geluld. En dan zegt ze ok, het kan ook wel met de helft van de prijs. En hebben we gezegd, nee we gaan tussentijds evalueren of dat zo kan. Ok dat is prima, dat gaat goed. Nou mooi, dan heb ik blijkbaar goed mijn werk gedaan, maar dat vind ik niet helemaal. Daar word ik niet warm van.
- SP7 Kijk, wij waren natuurlijk nooit, zeg maar, formeel opdrachtgever. Dat is natuurlijk iets wat wij geworden zijn. En dat is ook wat we in de stukken ook mee hebben genomen, en in de notities geschreven zijn. Maar die rol is wel nieuw. Je gaat een keer verantwoordelijk zijn voor een x bedrag. Je gaat iets vinden van dienstverlening. We monitoren nog te weinig. Dat is misschien ook wel een goede.
- SP4 En zeker hier intern, maakt ze dat niks uit. Of die 5 euro of 15 of 500 euro naar de kandidaat. Weet je, ze hoeven het zelf niet te betalen.
- SP7 Wie heeft daar geen buikpijn van?
- SP6 De consulent niet.
- SP7 De consulent bij de opdrachtgever, of ik nou, ik zeg ik zet er 15 uur neer. Is dat niet een beetje veel? Maar als je het zelf moet betalen als bedrijf, of weet ik wat, zeg je van he, 500 euro. En ik heb er tien. Nou moet ik toch eens kijken hoe dat zit.
- SP2 Die buikpijn, die gaat wel komen. Want als Erik daar last van krijgt, en die krijgt daar last van. Want het aantal plaatsingen neemt toe, waarin job coaching. En dus het geld neemt toe. Het

- gaat uit onze vaste bedrag wat we krijgen. Dat is ons geld wat we eigenlijk intern opmaken. Die gaat vanzelf komen, wacht af. En dan wordt het een heel ander verhaal.
- SP7 En hier heb je een re-integratie budget van 60.000 euro op jaarbasis. Daar moeten we het mee doen.
- SP2 Ons onderzoek heet ook niet voor niks: hoe kunnen we jobcoaches zo effectief en methodisch mogelijk aansturen? Dus op het moment dat je zegt van oké, ik ga niet 500 euro op stressbestendigheid coachen, want dat is niet leerbaar. Dat is gewoon in persoon gelegen. En dan kan je wel, wat is wel te ontwikkelen. Maar op dit moment voel ik mij niet in de rol om om te zeggen. Danny, je moet je werk zo of zo doen. Dan vind ik van ok, dit is wel ons advies. Maar ik wil wel dat jij erachter staat dat je zelf ook kijkt van, klopt dat? En kan ik dat waarmaken? En daar ben jij de professional voor.
- SP7 Maar daar, als je kijkt naar jullie rol, moet je daar echt de consultant bij helpen. Als je in de derde jaar ziet een aanvraag jobcoach, dat is wat ik nu doe, joh er wordt opnieuw gekozen basale werknemersvaardigheden, kun je je afvragen waarom die job coach organisatie dat schrijft, of die plaatsing op afstand is. Dat zou ik me afvragen.
- SP2 En ik denk dat het afhankelijk van de coachingsvraag, daar zijn wij dan ook al mee bezig, dat je ook kan kijken van, welke jobcoach zet ik daarop.
- SP6 Ja, dat vind ik echt mega belangrijk.
- SP7 Wat is de kwaliteit van een job coach? En wat is mijn kwaliteit? Wat is de kwaliteit van een andere job coach? Wat heb ik nodig? En als ik het niet hier in huis heb, Martijn heeft daar misschien, waaronder ik zelf dan ook sta, maar tien anderen. En als iemand anders het wel kan. Het gaat niet om mijn belang, ik hoef ze niet zo nodig allemaal te doen. Het gaat er mij om dat een kandidaat en die werkgever, dat dat een goede match, en duurzaam. Wat jullie ook willen bereiken, wil ik ook. Dus dat is belangrijk. En of ik nou mijn steentje bijdraag. Als ik in mijn kracht zit, vind ik ook alleen maar prettig. Dus ik denk dat dat daar ook de winst is. Daar hebben we het ook over he, ik bedoel, het is niet zomaar.
- SP6 Maar dat is ook nieuw he, dat gaat over inkopen. Gaat over waar koop je dan wel wat in, de tijd dat je de opdracht die je voorbij ziet komen.
- SP2 Gaan we koffierondje doen?
- SP1 Nee ik moest plassen.
- SP4 Ik wil nog wel even daar wat aan toevoegen. Ik vind het een mooi voorbeeld dat jij geeft. Want jij bent heel goed, ook met kandidaten met autisme, maar dat wil niet zeggen, als je kandidaten hebt met autisme, oh doe maar bij Danny
- SP3 Doe ik wel.
- SP3 Dus niet zeg maar, het is niet een randvoorwaarde, oh dan kan hij wel bij Danny. Dan kan dan Danny wel daar verder mee, omdat hij veel kennis...
- SP5 En een opleiding autisme vriendelijke coach gedaan heeft.
- SP3 Ja maar ja. Wil niet zeggen dat je met iedereen dan dat kan.
- SP6 Nee want er zijn ook, als je bepaalde vrouwen of bepaalde mannen, reageren liever op een vrouw of andersom. Of die hebben liever een vrouw. Weet je. Daar moet je ook naar kijken. Het is niet van pure kennis. Je moet naar het totale plaatje kijken.
- SP6 Ik heb het gevoel dat dat nog wel soms gebeurt. Zo van, autisme is niet makkelijk. Oh ja, Ans, doe maar naar Danny. Ik zie dat natuurlijk niet. Maar ik heb wel het gevoel, dat dat soort dingen gebeuren. Of dat er niet echt een goed op persoonsniveau wordt gekeken.
- SP7 Ze weten ook niet welke andere opties te zijn. Kijk, consultants weten niet dat er, die denken van we moeten inderdaad alles zo veel mogelijk, en jij bent daarin in ieder geval een uitzondering. Jij maakt ook veel gebruik van de dames van Van [onhoorbaar].
- SP6 Ja of intensieve job coaching he.
- SP7 Dus maar weet je, ik vind dat prima. Die zijn daar heel goed in.
- SP2 En [onhoorbaar] ik bij ons ook al een hele tijd geleden hoor, maar toen hebben ze ook genoemd van, als er job coaching nodig is, denk ook aan ons.

- SP6 Ja maar die willen natuurlijk ook gewoon werk binnenhalen. Maar ik vind dat gewoon dat ze gelijk hebben. En ik denk dat Rashel, weet je, die zit in van die beetje de zwaardere gevallen. Daar is Rashel gewoon veel beter in als mij. Nou, zet mensen in hun kracht. De een is goed in aanvallen, de ander is goed in verdedigen. Zet mensen in hun kracht. Ja, weet je.
- SP2 Koffie? Is het tot nu toe zeg maar interessant ook voor jullie?
- SP7 Ja hoor.

Gedurende de wisseling tussen deel 1 en 2 van het interview worden er verschillende onderwerpen besproken welke geen relatie hebben tot het onderzoek.

- SP1 Zullen we verder gaan?
- SP2 Myrthe, welk onderwerp?
- SP1 Ik houd me een beetje op de achtergrond, want jullie houden elkaar wel pratende en dat vind ik wel mooi om te zien. Dat geeft heel veel aanknopingspunten en ik merk ook vooral dat jullie organisatie-breed, processen-breed tegen dingen aanlopen die ik in deze scriptie helaas niet kan tackelen. Bijvoorbeeld de rol van consultant opdrachtgever waar je het over hebt, de taakverdeling wie doet wat, het slingertje waarin de taken heel erg afgebakend zijn, daar kan ik helaas heel weinig mee. Thomas noemde het net al, een meer leidende rol is goed en wenselijk maar dan moet je er ook voor zorgen dat de expertise in die leidende rol gewoon 100 % goed staat, zuiver is en in vorm is, dus dat hoop ik te gaan doen.
- SP1 Als we kijken naar echt de scriptie het Arbeidsdiagnose Centrum, wat dus meer een leidende rol in gaat nemen in je deskundigheid. Wat zouden jullie daarin nodig hebben, als jobcoach als consultant?
- SP1 Wat wil je horen van de toegepaste psycholoog of wat niet om je werk zo goed mogelijk te kunnen doen? Heeft iemand daar een idee over?
- SP1 Ik zie Martijn hard nadenken.
- SP4 Een beetje paniek.
- SP6 Lastige vragen.
- SP2 Gaat niet over geld, dus kom op.
- SP2 Ik ben vooral benieuwd naar de consultants omdat die natuurlijk nu de rapportage nog ontvangen. Wat volgens ons ook wel een ideaalbeeld zou zijn, is dat de rapportage ook geschreven worden naar de jobcoach, voor de jobcoach, zodat je ook de vertaling die de consultant maakt naar de jobcoach die soms ruis kan bevatten ook weer onderschept. Rob, Danny hebben jullie daar een idee over? Wat je dan nodig zou hebben?
- SP6 Dat ligt ook een beetje aan het moment.
- SP4 Hoe goed ken je de kandidaat?
- SP6 Als je gaat naar de start dus bij voordat de kandidaat überhaupt gaat werken wanneer welke plek zitten we in het proces waar een diagnose arbeidscentrum ingeschakeld wordt.
- SP3 Dat verschilt heel erg.
- SP4 Is het bij aanvang, is het iemand die zich bij de poort meldt en ga je hem dan doen dan wil je vanuit of ga je kijken vanuit een loonwaarde meting of ... dan kijk je op een andere manier. Als hij binnenkomt dan wil ik graag het profiel van die kandidaat hebben en op moment dat er een plaatsing is dan is het meer van, waar zit het verschil zeg maar in de match en is de kandidaat leerbaar, is het ontwikkelbaar, is het te organiseren? Dat zo helder mogelijk krijgen van wat is dan de coachingvraag. De coachingsvraag is voor mij belangrijk en dat moet dan natuurlijk wel leerbaar of een beetje reëel zijn.
- SP1 Zoals Thomas net ook al zei het moet reëel zijn. Thomas gaf een voorbeeld. Je kan stressbestendigheid gaan coachen maar als uit de literatuur blijkt dat dat lastig te coachen is dan kan je daar 100 uur in stoppen, maar dat maakt dan nog niet zo veel uit en dat is dan iets waar je je in je advies ook wel op kan richten. Is dat ook wat jij zegt met de leerbaarheid?
- SP7 Dan geeft hij namelijk ook een indicatie van-
- SP6 Stressbestendigheid betekent gewoon dat je lange adem moet hebben en dat geeft ook zeker naar de consultants het beeld van luister dat is wel iets waar je rekening mee moet houden.

Ik ben nu met iemand met assertiviteit bezig dat is een langdurig traject, daar moet je je wel bewust van zijn. Zowel de kandidaten, de consultant als de werkgever, dat dat niet zomaar iets is wat veranderd.

SP2 Dus duidelijkheid over?

SP6 Verwachtingen met betrekking tot de coaching maar ook die coachingsvraag ook zo duidelijk mogelijk om gewoon mijn werk zo goed mogelijk te kunnen doen.

SP4 Of wil je als jobcoach gewoon zeggen van oké, nou ja, ik ga zelf die coachingsvraag uitzoeken.

SP6 Van er zit iets in z'n assertiviteit, Danny, zoek maar uit maar misschien dat er kans is op-

SP2 Kijk bij loonwaarde meting dat is natuurlijk echt een kort door de bocht onderzoek en ook in het adviseren. Oké, je vinkt aan oké stressbestendigheid nou daar moet wel aandacht voor zijn, is niet te ontwikkelen. Maar dat kan ook zijn het aanpassen van de werkomstandigheden zodat minder beroep op stressbestendigheid wordt gedaan.

SP6 Maar dat zie je wel vaker dat er een bepaalde coaching vraag is maar naarmate ik verder komt en er vaak kom, blijkt er eigenlijk een vraag achter de vraag te hebben gezeten.

SP4 Een heel simpel voorbeeld ik kom nu bij, het gaat niet goed met een kandidaat blablabla. Ik ga ernaartoe, kennis maken. Later kom ik weer en ik zeg, maar ik heb het gevoel dat er wat anders is. Wat blijkt nou? Die man maakt zich druk over de administratieve handelingen die hij die moet doen. Een ziekmelding bij de UWV, hoe moet dat? Daar heb je tegenwoordig e-erkenning voor nodig maar de consultant weet dat ook niet. Dus ik ga naar die consultant toe. Wat is dat dan? Om bij de UWV in te loggen heb je dat nodig. Dus dat ben ik dan aan het uitzoeken.

SP6 Dat kunnen de grootste pijnpunten zijn. Dat heb ik netjes voor hem stapsgewijs uitgewerkt en opgestuurd en dan is die angel ... Hij was geïrriteerd omdat hij inkomsten misliep en geen tijd had om dat te doen. Dat was de angel uiteindelijk. Dat er daarnaast wat dingen zijn, toen werd wordt de soep al veel minder heet gegeten als dat 'ie opgediend werd.

SP3 Ik denk dat wij ook, vooral bij een praktijk assessment bij elk onderzoek maken we natuurlijk wel onderscheid tussen randvoorwaarden, al doen we dat niet allemaal op dezelfde manier, maar bij een praktijk assessment doen we altijd ook het verschil maken tussen de randvoorwaarden en de ontwikkelpunten voor die persoon zelf-

SP6 Ja.

SP6 Met ja, dat staat er dan niet zo concreet maar goed de randvoorwaarden dat zijn echt de dingen die aan de buitenkant moeten worden aangepast omdat dat niet verandert. Kijk, als iemand gewoon traag is, dan kan ik niet bij ontwikkelpunt zetten, leren sneller te werken. Dat heeft geen zin, dan moet het dus zijn dat hij zijn taken in zijn eigen tempo kan uitvoeren doordat er geen werkdruk op die plek moet zijn.

SP3 Of als ik weet iemand dat iemand, de muren komen op hem af op het moment dat hij in een kleine ruimte zit. Dat zit zo diep dan weet je al dat een plaatsing gaat mislukken op het moment dat je iemand in een donkere kamer aan het werk laat zijn. Dus de werkomgeving is dan ook van invloed en dan heb je het wel over, is iets een goede match of niet. Dan kun je ook coachen wat je wil.

SP7 Ik geloof niet zozeer in de kwaliteit van die rapportages. Ik zou willen dat er voor iedereen waar wat mee is een dergelijke rapportage beschikbaar was en dat die dan ook consequent werd ingezet en nageleefd. Dan hadden we dit gesprek met elkaar nu denk ik niet. Dat is net de crux, loonwaarde rapport is een ander type rapport, daar kun je niet hetzelfde van verwachten als van een praktijk assessment.

SP2 Dus we moeten eigenlijk dummy proof adviseren?

SP7 Nee maar het is over wat langere tijd, een intensiever traject daarin heb je als het goed is toch ook een soort van samenwerking. Volgens mij kunnen jobcoaches met het rapport zoals ze het opleveren prima uit de voeten, daar zit het er niet echt in. Nogmaals, ik zou willen dat die dienstverlening ergens weer standaard ingezet zou worden voor in ieder geval een gedeelte van de doelgroep. Dat een loonwaarde rapportage wat minder een momentopname zou zijn en wat meer lijkt op de uitkomsten van ...

- SP6 Maar dat kan natuurlijk niet, weet je. Volgens mij is die vraag niet zozeer aan de orde, doen jullie dat prima. Volgens mij kunnen jullie hartstikke veel met dat wat beschikbaar komt, zeg maar. Is het veel meer de vraag van goh, dat zou eigenlijk wat meer ingezet moeten worden.
- SP2 Maar we zitten wel gewoon in een situatie zoals die is en hoe kunnen wij daar in ieder geval invloed op uitoefenen? Zo is dit in ieder geval gestart.
- SP6 Ja, maar wat is een investering van 500 uur of 500 euro of weet ik veel wat? Ik denk dat die zichzelf op het moment dat je 'm gedaan hebt ... die investering die jullie doen die 10 of 15 uur, ik weet niet wat dat kost maar laat het duizend euro zijn-
- SP2 Ja, praktijk assessment doen is nog wel twee keer zo duur nog.
- SP Ja, prima, maar ik denk dat je dat wel terug gaat verdienen want je kunt daardoor zorgvuldiger en duurzamer plaatsen omdat je een goede gedegen basis hebt. Daar hadden ze het gisteren ook weer over, zorg dat je aan de voorkant investeert dat verdient zich later terug. Dat stukje bewustwording dat moet bij het management komen. We gaan op alles bezuinigen. Misschien moet je juist daarop investeren, dat gaat ons later dubbel en dwars terugverdienen.
- SP2 Ja, ik heb meegeschreven. De loonwaardemeting vind ik eigenlijk zelf ... die kost minstens vijf uur aan tijd. Dat vind ik eigenlijk best wel een jammere investering. Natuurlijk is het even de thermometer erin en hoe staat het ervoor? Voorheen, voordat we Dariuz hadden, ging jij met je checklistje onze indicatieve loon waarde ... die was niet gevalideerd. Ik weet uit het verleden, die hebben toen ook in een experiment meegenomen met zes andere loonwaarde instrumenten hadden we ons indicatieve instrument en die lag heel dicht naast Dariuz? Systematiek van Dariuz en ons indicatieve instrument-
- SP7 Het stelt dezelfde vragen.
- SP2 Ja, maar je kent wel de medewerker en de werkgever.
- SP2 Kijk, dan heb je in tien minuten een indicatie van de loonwaarde. Dan moet je inderdaad nog net even goed uitkomen, maar dan zeg je ik heb daar speelruimte plus tien of min tien-
- SP7 Hoezo is Dariuz wel gevalideerd, dat is toch ook gelul.
- SP2 Dat klopt, is ook op basis van wat je hoort van de werkgever.
- SP7 Maar je zegt net het is niet valide, dan denk ik ja, er is geen valide loonwaard meetinstrument, dat bestaat niet.
- SP2 Goed.
- SP7 Het is jouw manier om iets te bevragen, dat is wat het is en daar komt iets uit.
- SP2 Dit is allemaal als dan ... Er komt een nieuwe systematiek per 2021 voor het vaststellen van loonwaarde metingen en dan worden alle systemen in Nederland gelijkgetrokken qua werkwijze. Maar goed ik denk dat Dariuz voor een deel vergelijkbaar blijft. Het kost tijd om gesprekken te voeren, het kost tijd om uit te zoeken hoe zit het met de functie, het kost tijd om dat verslag te maken en die adviezen te doen.
- SP7 De van Triesten van deze wereld, in Epe zo'n werkgever ... Kijk wij nemen geen stelling als Lucrato zijnde maar in feite zou je dat wel mogen doen natuurlijk. Die die praten gewoon bewust, zeggen letterlijk in de mail, nou als die jongen op veertig procent blijft zitten qua loonwaarde dan wil ik wel een contract verlengen en anders niet.
- SP2 Nou, dat helpt ook altijd, dat kan. Weet je, aan de andere kant denk je dat is marktwerking. Ik heb als arbeidsdeskundige van de UWV die gingen naar Albert Heijn voordat er landelijke contracten waren, die zeiden prima joh, we willen drie Wajongers bij ons op de vestiging maar 50 procent betaal ik en niet meer. Nou ja, prima toch? Of niet? Wat is daar mis mee? Ik weet niet of hebben we met elkaar dan het idee dat we dat zogenaamde valide rapportje daar naartoe gaan schrijven ... joh, houdt op.
- SP4 Ik zie wel, er is bij de WSW ook laatst een dilemma, er zijn gewoon werkgevers die gaan nu dertig duizend euro in de maand extra betalen voor de detacheringen. Als we het niet hadden gevraagd, dan was het er niet gekomen. Dus werkgevers gaan wel gewoon een reëel deel bijdragen aan de salarisontwikkeling vanuit de WSW en de CAO's. Ja, daar vind ik wel wat voor te zeggen, wat dat betreft hadden we dat eerder moeten doen. Er zijn ook gewoon al afspraken gemaakt van oké een werkgever kan het ook echt niet betalen dan maak je een

afweging. Gaan we die medewerker weghalen omdat die heel veel kansen heeft, wat doet dat met het hele gebeuren? Dus er is nog steeds wel maatwerk.

SP7 Misschien moet je zeggen, een consulent WGD in het specialistenteam dat zijn standaard degene die ook een loonwaarde gecertificeerd zullen zijn. Zodat zij dan in ieder geval ook die thermometer even erin steken als het gaat over de vragen die je stelt van hoe gaat het met iemand, waar loop je tegenaan, wat zou anders kunnen en wat vraagt begeleiding. Op zich denk ik wel dat dit soort vraagstukken aan de orde komen. Het zijn wel de goede vragen die gesteld worden. Weet je de importantie die we aan zo'n systeem hangen dat gaat nergens over maar de vragen vind ik op zich wel goed. Waarom zou je dat niet standaard al meenemen in de rol bijvoorbeeld die Martijn heeft als je wat langer bij zo'n werkgever blijft komen? Ik zou daar wel voorstander van zijn en laten we dan wat minder spastisch doen over het feit dat-

SP4 Belangenverstrengeling.

SP7 Dat een loon expert moet zijn. Nee, het zou wat meer tot je standaardrepertoire moeten horen als zijnde consulent WGD om de juiste vragen te stellen, zeker voor deze populatie. Ja, wij deden voor het UWV gewoon de loonwaarde bepalingen als jobcoach en dat is echt geen hogere wiskunde, hoor.

SP2 Ja nu ga ik als onafhankelijke, onafhankelijk wil ook zeggen dat ik de situatie en de werkgever niet ken.

SP7 Jij bent toch niet onafhankelijk, man.

SP2 Bij de Participatiewet heb ik geen belangen, bij de WSW heb ik wel belang, want dat gaat over onze eigen inkomsten. Bij de Participatiewet gaat het gewoon over de gelden van de Apeldoorners. Ik adviseer Apeldoorn van dit is mijn advies rondom de woonraden maar goed het is wel voor jou als consulent om uiteindelijk met de werkgever tot overeenstemming te komen. Nu heb je daar geen ruimte in, de loonwaarde is gewoon vastgesteld en dat is geven of niet.

SP7 Ja, klopt. Dat levert niet heel veel problemen op over het algemeen maar soms wel. Wat mij nog wel een beetje zorgen baart, Ruud Berenschot is nu in de positie dat hij geloof ik de WSW gaat doen. Maar hij zegt hardop ik weet er niks van. Hoe gaan we daar mee om? Ik vond het wel best wel een dingetje.

SP2 Hoe bedoel je?

SP7 Nou als hij geen kennis heeft van de WSW en hij is wel leidinggevende, dan lijkt me dat best wel ingewikkeld.

SP2 Heel makkelijk, want dat betekent dat hij naar jou moet luisteren want jij hebt er wel verstand van.

SP6 Ja maar goed, ik heb natuurlijk bij zijn laatste bijeenkomst, heb ik mijn vinger op moeten steken van nou dan hoor ik misschien ook bij dat clubje specialisten.

SP5 Je bent wel speciaal jij.

SP7 Ik maak me dan wel zorgen. Ik denk van als iemand dat dan hardop zegt ja, mooi en nu dan?

SP2 Dat is een andere discussie dan we hier hebben maar je hebt wel een punt natuurlijk. Wat gaat dat betekenen en ...

SP2 Een goede leidinggevende verzamelt mensen om zich heen.

SP7 Ja, ja, ja, dat zei Arjan altijd.

SP7 Ik hoorde Danny net na de pauze zeggen wij moeten dat coachings probleem zo duidelijk mogelijk krijgen en het arbeidsdiagnosecentrum kan daar ook een rol in spelen aangezien zij kandidaten soms ook zien voordat de jobcoaching wordt ingekocht. Klopt dat?

Het ging erom ... de vraag was, wat heb ik nodig? Maar dat gaat dan om op welk moment zijn jullie aangehaakt? Zijn jullie al gelijk bij iemand die binnenkomt, is dat pas op een later tijdstip of is het een loonwaarde meting geweest waaruit het naar voren komt. Dan zou ik eigenlijk willen zeggen en dat is wat ik net ook zei, zorg gewoon dat je standaard ... eigenlijk zouden jullie gewoon iedereen die vanuit de DGR of weet ik wat, zouden jullie moeten zien. Dat kost

- dan een investering van 1.000 of 2.000 euro maar ik ben ervan overtuigd dat dat zich terug gaat verdienen.
- SP7 Dan krijg je een goed, helemaal uitsluiten kun je het nooit, maar beter beeld van de kandidaat zodat je een betere match kan maken-
- SP2 Ja.
- SP7 Zodat je langdurig en duurzaam kan plaatsen. Dat je ook de begeleiders proef beter in beeld hebt en dat ook gelijk kan bieden. Nu ga je matchen, dan komen we erachter dat het toch niet goed is, en dan zeggen we, oh, misschien toch even naar het diagnose centrum van wat voor werkniveau of-
- SP6 Het maakt ons werk ook complexer dan hè.
- Danny, waarom, vraag ik me wel eens af, waarom moet je dan een onderzoek inzetten? Als je loopbaan professional bent, je bent hier consulent ...
- SP6 Ik kan het ook zelf hoor.
- SP4 Ik kan zelf ook een goed beeld krijgen van mijn kandidaat.
- SP6 Als je de jobcoach opleiding doet krijg je ... je begint met een profiel van de kandidaat maken, dus daar heb je een aantal gesprekken voor en dan haal je nog niet alles eruit maar die relatie met die kandidaat opbouwen en dat is de basis zodat je weet hoe je heel goed weet wat je verkoopt. Des te beter jij weet wat je verkoopt, des te makkelijker is het.
- SP7 Als je iemands beperking kent, hoe vaak ik denk, ja, dat rapport dat jullie schrijven, met alle respect, dat zijn ook wel wetmatigheden soms die daar uitkomen. Ik wil daar niemand te kort in doen hoor, maar volgens mij zou je wat meer op je specialisme kunnen richten op het moment dat er ergens anders ook een bredere basis ligt. Ik weet niet hoe dat is georganiseerd, maar maken jullie standaard onderdeel uit van dat specialisten team? Dat zou mooi zijn dat je ook eens een haakje hebt, zeg maar, in zo'n team. Ik ben een beetje aan het denken over oplossingen zeg maar, manieren om wat duidelijker om die positie ...
- SP2 We werken natuurlijk allemaal in interne projectjes en met netwerk structuurtjes.
- SP7 Alleen het verschil zeg maar-
- SP2 Als ze waarde hebben.
- SP7 Als een consulent een intakegesprek doet of iemand die wij nog niet kennen en die doet bij jullie activiteiten. Daar haal je natuurlijk ook informatie uit. Dat kan ik in een intakegesprek, in die gesprekken die je in het begin hebt ... Bij jullie kun je ook echt iemand aan het werk zien en zien hoe pakt hij dat op, vraagt hij hulp.
- SP3 Ja zeker.
- SP6 Hoe is zijn fijne motoriek nou goed weet je-
- SP3 En ook de leerbaarheid, gedrag en een opdracht aannemen.
- SP6 En een gesprek ... weet je als iemand die zichzelf overschat dan ben je heel hard aan het worstelen om daar uiteindelijk doorheen te prikken. Terwijl ik denk dat als diegene bij jullie op de hal, in die ruimte zijn ding doet dat je er misschien veel sneller doorheen prikt. Jullie kunnen ook op gebieden dingen zien waar ik in gesprekken niet aan toe kom. Volgens mij is dat de plus van jullie.
- SP2 Denise zei het net ook al, waar je echt de kennis van de psychologie meeneemt.
- SP5 Denise vertelde van de week een casus. Er zat een begeleider aan tafel, de begeleider zei ja, ik hoor niets nieuws, ik hoor niets nieuws. Bij die eindevaluatie. Ik moest een paar keer heel hard lachen. Nee, soms hoor je niks nieuws, maar hoor je alleen wat al bekend is. Door het opeens op papier te zien ga je wel keuzes maken. Het onder woorden brengen van dat wat er speelt ondanks het feit dat je het eigenlijk wel weet, maar het goed onder woorden brengen dat is gewoon heel vaak de uitdaging. Hoe zet je het dan toch goed op papier en voor je kandidaat dat hij zelf zegt, oh ja, zo werkt het en dat klopt, hier heb ik nog iets in te leren of inderdaad in die situatie ben ik gewoon niet zo prettig in de omgang. Daar probeer je natuurlijk het verschil te maken. Soms is dat alleen maar wat al bekend is, maar dan wel van oké, hier staan we dus echt nu en wat betekent dat voor de toekomst?

- SP2 Ja dat heeft wel met verwachtingen te maken dat iedereen dezelfde taal spreekt van dit staat hier nu en we gaan vanuit hier vertrekken.
- SP4 Ik kan nog aan de hand van een praktijkvoorbeeld ... We hebben nu een jongen van 21 in Heerde die heeft een tijdje ergens gewerkt. Dat hield op en nu komt hij weer opnieuw in beeld en moet hij naar een andere werkplek. Ik heb natuurlijk geen medische achtergrond van die jongen in principe, ik heb niks op papier. Hij vertelt zelf, ik heb scoliose. Dat is iets in de rug dat ie waar je rekening mee moet houden en hij komt van op het praktijkonderwijs. Nou zijn dat twee dingen bij elkaar, maar dat fysieke aspect daar zijn wij nu mee aan het stoeien, wat kan hij wel aan en wat kan hij niet aan in het werk. Daar zijn we letterlijk mee aan het oefenen.
- SP4 De jongen wilde zelf in de groenvoorziening, toen hebben we gezegd nou, doe dat maar niet. Daar heeft hij ook opleidingen in gedaan maar dan doet hij dus op een gegeven moment staand werk maar dat houdt hij dan ook niet vol. Dan moet hij waarschijnlijk meer vertreden enzovoort. Allemaal logisch, maar nu zijn we dus echt op zoek naar een plek waar hij dus meer kan vertreden maar hij moet ook wel in beweging blijven want is ook wel goed voor hem.
- SP3 Postbode.
- SP4 Ja, misschien.
- SP2 Volgens mij noem je dat de assessment fase van je traject en ben je zelf al redelijk aan het bedenken wat zou passen bij deze meneer.
- SP4 Ja maar dan kijk ik even naar jou. Wanneer komt dan het arbeidsdiagnose centrum om de hoek kijken? Deze jongen, hij heeft nu van de UWV WW, oh nee sorry dat was afgelopen, hij heeft nu net een uitkering gekregen van de gemeente. Hij komt nu bij ons het gebouw in om weer een beetje zijn ritme te houden maar eigenlijk willen we hem gewoon een beetje trainen van wat kun je nou daadwerkelijk.
- SP2 Wat zouden dan jouw onderzoeksvragen zijn?
- SP4 Wat is fysiek haalbaar voor deze jongen?
- SP2 Fysieke haalbaarheid.
- SP4 Fysieke haalbaarheid en dat we daar bij het kiezen van de werksoorten daar al rekening mee houden en de werkgever daar ook al kunnen informeren over dit wel en dit niet.
- SP2 Wat is fysiek haalbaar en welke functies passen daarbij?
- SP4 Hij komt van praktijkonderwijs af en als dat allemaal niet past, hoe leerbaar is hij daarna.
- SP2 Ja want die werkgever waar hij heeft proefgedraaid, die was enthousiast. Die zeggen als hij mbo-niveau vier aankan, dan mag hij bij ons zo een opleiding volgen aan de machine. Dan zeg ik, nou hij komt van praktijkonderwijs ...
- SP4 Dat gaat lastig worden.
- SP2 Dat hoeft je ook niet te laten onderzoeken dan.
- SP4 Maar goed die jongen die heeft op zich wel leuke ideeën.
- SP2 Heel even, mijn vraag aan jou, waarom zou je diagnosis op hem inzetten?
- SP4 Nou, eerder had je in de WSW-indicatie stond in dit, dit en dit qua fysieke belasting.
- SP7 Hoe denk je dat die toen tot stand kwam?
- SP4 Uitvragen.
- SP7 Ja hetzelfde wat jij nu doet. Met alle respect, Martijn. Natuurlijk zijn er beperkingen waarvan je echt medisch-
- SP4 Sorry ik weet scoliose, ik weet er net niet genoeg van af.
- SP7 Wat moet je weten dan?
- SP4 Voor de lange termijn.
- SP7 Wat moet je weten dan?
- SP4 Wat is voor de lange termijn haalbaar?
- SP7 Het gaat over werk. Daar kan het diagnose centrum ook niks over zeggen over de prognose rond de scoliose.
- SP4 De beste manier is gewoon dus als je een werkplek hebt heb je goud in handen en je kunt alleen goed onderzoek doen op de feitelijke werkplek. Dus wat betekent dat echt op die plek? Wij proberen dat zo veel mogelijk te benaderen met de grenzen op te zoeken.

- SP7 Je hebt de informatie want je hebt de vorige werkgever, daar heeft ie een poos gezeten dus hoe waren de omstandigheden daar? Hoe zag het er daaruit? Daar had hij geen last dan heb je misschien al een ideaalbeeld. Van daaruit kun je verder kijken, wat sluit daarbij aan.
- SP2 Ik denk dat je de wekelijkse periodiek een casuïstiek overleg zult moeten organiseren waarin jullie zeg maar de voorzittende rol zijn. Waarin je gewoon, het hoeft geen aanmeldingen te worden, maar ga eens van gedachten wisselen.
- SP4 Nog even over deze jongen dan. Voor de langere termijn, deze jongen is nog jong, dus moet nog een heel leven werken. Dat hij zich niet de vernieling in helpt moet je eigenlijk ook een plek zoeken die daar ook aan voldoet. Niet wat hij bij wijze van spreken twee jaar lang heeft volgehouden. Maar goed misschien ga ik nu te ver.
- SP7 Maar ook daar weet je dus wat dat twee jaar geleden heeft opgeleverd, wat je dus nu niet meer moet doen. Nogmaals een arts of een arbeidsdeskundige die hebben ook geen waarzeggersstokje.
- SP2 We hebben het toevallig van de week over drempel functies gehad in onze intervisie. Wat staat er als er problemen zijn bij bewegingsapparaat? Ontstekingen, rug wat voor functies zouden dan nog wel haalbaar zijn, mits misschien aangepast of aangepaste stoel, dat soort dingen. Wat kan absoluut niet en wat zou mogelijk haalbaar zijn? Nou, is dat natuurlijk ook alleen maar bij benadering. Maar het is wel vanuit die lijn kunnen we altijd meedenken.
- SP7 Ja, ja, nou goed.
- SP2 Volgens mij is het wens dat je elkaar gewoon opzoekt van ik wil eens even van gedachten wisselen. Als je denkt dat je een UWV-rapportage krijgt met een FML van hij kan maximaal 30 minuten met 5 kilo dat is natuurlijk ook gelul. Dat geeft de schijn zekerheid die er ook niet is.
- SP7 Nee, want hoe ziet dat in de praktijk eruit?
- SP4 Danny, even over jou want jij hebt het over de match als de match niet goed is. Deze jongen dat weet ik nu al, die zegt overal ja op. Ik heb 'm alleen maar ja horen zeggen op alles eigenlijk. Hij kan zichzelf moeilijk begrenzen en heeft last van zijn rug. Dan zie je 'm zo zichzelf de vernieling in helpen dat is een beetje het beeld.
- SP6 Grenzen aanvoelen, aangeven.
- SP4 Hij meldt zich niet zo snel, het is eigenlijk iemand van de jaren 50, van de oude stempel.
- SP7 Niet lullen maar poetsen.
- SP6 Dat mag. Ik denk dat je uit die vorige werkgever, is hij daar vanwege de lichamelijke beperking daar gestopt?
- SP4 Nee, dat was met de klok die zeggen wij doen maximaal twee jaar lang iemand op die plek dan doen we een nieuwe.
- SP7 Ik denk dat die werkzaamheden geven jou wel een indicatie. Wat heeft hij daar gedaan, had je pijn? Door dat terug te kijken krijg je wel informatie die je kan gebruiken in de volgende.
- SP6 Garanties, ja dat weet je niet, maar je kunt wel proberen daarbij aan te sluiten dat zou mijn insteek zijn.
- SP7 Maar wat is nou eigenlijk je vraag?
- SP4 Het is eigenlijk een medisch lichamenlijk iets en ik wil dan eigenlijk aansluiten bij het werk, wat hij langere tijd kan volhouden als we het hebben over duurzaam. Dan kun je wel zeggen, zeker bij een jongen die niet zelf zegt dat hij pijn heeft, misschien houdt hij het wel vier jaar vol en dan is het mis. Maar dan denk ik misschien te ver vooruit.
- SP7 Wat zegt de huisarts, weet je je hebt zoveel informatie tot je beschikking. Volgens mij stel je de juiste vragen.
- SP6 Een rug met pijn is net zo sterk als een rug zonder pijn, hoor.
- SP2 We hebben nog 20 minuten en we hebben nog wel een paar vragen echt jullie input nodig.
- SP1 Zou je over willen naar die variabelen, eventueel dat schema?
- SP4 Ja, misschien in ieder geval dan toch even over consensus en de afstemming ... ik heb Myrthe dus gevraagd om een werkwijzer te schrijven of een beslistabel of een aanknopingspunt dat als er knelpunten zijn, hoe gaan wij daarin adviseren? In ieder geval als team ADC en of we daar sturend in gaan worden dat is een andere, zover is het nog niet. We hebben het wel

gehad over dat als het voor ons werkt dan kan het ook voor jou als consulent werken ook voor de kandidaat die je niet via het ADC ziet. Dus daarmee hebben we wel een idee. Misschien wordt dat een vervolgonderzoek of het wordt iets van een prestatie met een overdracht. Dat moeten we even kijken hoe dat er uit gaat zien. In ieder geval wat voor ons werkt dat kan natuurlijk ook voor team consulenten gaan werken. Doel is in ieder geval wat werkt en wat is het beste in het vervolgtraject om de begeleiding in te zetten. Waar wel, waar niet en in welke situatie? Daar heeft Myrthe nog een tweetal andere vragen over.

SP7 Bedoel je met een typering van SBCM de begeleidingsskaarten?

SP1 Ja.

SP7 Prachtig.

SP1 Ja die staat op de volgende.

SP1 Ben je daar enthousiast over?

SP7 Ja zeker, die kan je toch zelf ook gebruiken voor trainingen.

SP2 Kennen jullie die, de begeleidingskaarten? Je hebt een zevental verschillende typen medewerkers. Je zou bijvoorbeeld een impulsieve medewerker-

SP1 Als wij inderdaad een werkwijze of een beslis tabel zouden hanteren, kan je heel mooi zeggen, bij stressbestendigheid moet je dit doen. Maar dat werkt niet voor iedereen. Want Jantje is anders dan Pietje en Pietje weer anders dan Klaas. Dus lijkt het ons een goed idee om de begeleidingskaarten van SBCM daarvoor als basis te laten gelden. Die geven dus zeven typering die toch een groot deel van de participatie groep bedienen, maar toch heel mooi met nuance kunnen onderscheiden. Wat is jullie idee daarover?

SP3 Ik gebruik deze eigenlijk standaard in mijn rapportages. De aanknopingspunten die ik als randvoorwaarden schets die zijn eigenlijk altijd dit soort randvoorwaarden, zeg maar.

SP7 Dit is natuurlijk inwerken. Het is heel lastig om deze te gebruiken in de toeleiding naar werk dan moet je op basis van dat iets dat je ziet in een gesprek moet je, dan kun dit niet zo goed gebruiken maar in werk ... ik zou willen dat we er allemaal standaard mee werkten.

SP1 Dit is echt iets waarvan jullie al zeggen neem dit mee ... Denise, jij gebruikt 'm nu?

SP7 En je adviezen ook ofzo? Van dit heb ik gezien en dat zou ook-

SP3 Ja, maar ook echt in de lopende tekst zeg maar. Qua opbouw ook wel.

SP1 Goed nieuws eigenlijk al. Voor mij is het handig.

SP7 Je hoeft niet alles zelf aan te vullen.

SP2 Ja precies daarom.

SP1 Is er iets in deze begeleidingskaarten wat je nog zou missen, waarvan je denkt dat moet dan in de scriptie weer wat verder naar voren komen?

SP5 Als je het gaat gebruiken dan heb je misschien dingen die je eraan opmerkt, maar ik gebruik het onvoldoende om daar een oordeel over te kunnen hebben.

SP7 Het mooie is, je hoeft niet te werken vanuit zijn beperking, je gaat eigenlijk op zicht iemand categoriseren en daar horen dan bepaalde-

SP2 Je gaat niet zeggen hij heeft ADHD of je drukt er niet echt een medische stempel op.

SP6 Het is een drukke medewerker of gaat alle kanten uit, is impulsief en weet je, dan kun je deze erbij pakken en eigenlijk matcht het altijd. Ik werk er echt al heel lang mee als het om jobcoaching gaat.

SP2 Kijk dat wat werkt dat moeten we vooral behouden want één sheet verder, we hebben een keer een brainstorm gehad van welke variabelen in leerdoelen en knelpunten zien wij langskomen? We zien kandidaten die in een slachtofferrol zitten, we zien kandidaten waarbij de thuissituatie echt drukt op de arbeidsmogelijkheden, we zien een persoonlijke problematiek die is dan weer even heel breed is ... Je ziet hier even een eerste opzet van allemaal factoren die van invloed zijn op arbeid en duurzame arbeid. Een deel is wel met job coaching op te pakken, een deel ook absoluut niet. Wat voor soort knelpunten zijn jullie in de praktijk tegen gekomen waar je wel of geen job coaching op inzet?

SP5 Toevallig hebben wij er samen eentje en ik kom ... zorgvermijders. Dat is ook wel een lastige vind ik hoor.

- SP6 Ja, die zie ik ook steeds meer.
- SP5 Die zie ik de laatste maanden een paar keer voorbijkomen, dan denk ik hé. Dat valt me op.
- SP6 En kan je daar iets mee als jobcoach? Dus als Jan zegt ik heb een kandidaat dat is een zorgmijder. Danny, daar hebben we echt extra tijd voor nodig.
- SP5 Ik heb één kandidaat bij Aventus bijvoorbeeld. Ik heb gezegd als de kandidaat ... het werk gaat goed, er zijn geen klachten en daar was ik in eerste instantie ... we zien wel dat het een zorgvermijder is, dus daar hebben we gezegd van als het wel gewoon goed loopt en de kandidaat wil het niet, ja, dan houdt het op, want dan kan ik niks bereiken. We zijn nu met een kandidaat bezig, maar daar ga ik heel erg ... ben ik nog in de beginfase maar het zal beginnen om vertrouwen te winnen en dat zal een langdurig, dat heb ik ook al tegen Martijn gezegd, ik verwacht dat het een langdurig traject is. Je moet echt eerst vertrouwen winnen en vandaar uit hele kleine stapjes richting handeling en open staan voor ... dat is wel een pittige denk ik.
- SP6 Soms ook situaties te pakken en dat is dan deze waarbij iemand gewoon in vaste dienst is bij een bedrijf vanuit de WSW, een goed goed salaris heeft daar en dan financieel eigenlijk liever niet over wil stappen naar een andere partij maar eigenlijk zit die daar niet helemaal meer op z'n plek. Dan doen we in dit geval wel job coaching, want het groeit mij boven de pet, hij vraagt heel veel aandacht, maar daaromheen is er te weinig hulp op dit moment. Dan moet je eigenlijk de hulp weer proberen op te tuigen. De werkgever heeft daar ook een verantwoordelijkheid in, maar die pakt die niet helemaal en dan wordt het best ingewikkeld.
- SP5 Vanuit het vertrouwen misschien ook wel hem laten zien dat dit gewoon geen passende plek meer is en van daaruit-
- SP6 Dan ben je off de job coaching eigenlijk hè, dan ben je-
- SP7 Nee, klopt.
- SP6 Dat valt dan onder intensieve coaching, ja dat weet ik niet.
- SP5 De uitkomst kan ook zijn andere baan en andere omstandigheden. Dus dat is niet per se gericht op duurzame plaatsing.
- SP2 Wat zie je een beetje in de praktijk aan vragen binnenkomen, waarvan je zegt, dat zijn vragen daar kan ik heel goed iets mee of dat zijn vragen, ja, die worden mij soms gesteld maar ja, daar kan ik eigenlijk helemaal niets mee. We zijn nog in die fase, dat is een onderwerp om nog een keer op in te zoomen.
- SP6 Ik denk vooral de informatie die nog niet beschikbaar is, dat je vooral motivatie en demotivatie ziet als het gaat over gedrag. Mensen hebben echt wel geleerd om niet direct het onderste uit de kan te laten horen zeg maar. Dit soort zaken komen gaandeweg het traject als je wat langduriger contact hebt op ploppen.
- SP1 Ja.
- SP2 Dat is een beetje wat je ziet zeg maar en de populatie waar mee te doen hebben ... Jan, zeg het als het niet zo is ... is best bedreven om het vooral in eerste instantie niet op te laten vallen.
- SP5 Ja, sociaal wenselijk zijn.
- SP2 Dat is ook een beetje waar wij bij Lucrato vaak op acteren. In de praktijk zie je vaak dat dit komt op ploppen. Daar is Danny bijvoorbeeld druk mee als die wordt gevraagd om coaching vorm te geven en dan kan het maar zo op zelfvertrouwen aankomen of het stukje wat daarachter zit. Maar wat er gebeurt is vaak dat de consultants vaak screenen op wil je wel of wil je niet. Wil je niet zit zeg maar natuurlijk vaak in één van deze zaken maar dat gaat niet direct op ploppen.
- SP7 Als je zegt van ja, ik wil misschien wel eens een kandidaat die zegt ik wil graag maar in de praktijk zien we dat er niks gebeurt. Hij komt niet van de bank af, je bent eraan aan het sleuren en trekken. Wat nou, je wil wel of niet en daar zit wel het een en ander achter.
- SP4 Ik heb ook een kandidaat, Thomas die zegt, joh, maar ik heb toch wat problemen met mijn zelfvertrouwen. Ik zit al vijf jaar aan de drugs en eigenlijk loop ik je hier te fucken van hier tot jou daar maar dat ga ik je niet vertellen.

- SP5 Ja, dat klopt.
- SP2 Die bestaan.
- SP3 Of het tegenovergestelde, zelfoverschatting-
- SP6 Ja zelfoverschatting komt ook vaak voor.
- SP4 Ik heb ook ... ik zie ook steeds meer jongeren die geen enkel diploma hebben, die zeggen ik wacht tot ik 21 ben en dan doe ik een test en dan ga ik een hbo-opleiding doen. Dat menen ze echt serieus. Er zijn er al een paar die zijn hier langs het ADC gegaan en blijkt dat ze dat toch maar beter niet kunnen doen.
- SP5 Een mooi voorbeeld van Jij hebt het onderzoek niet gedaan volgens mij heeft Andrea dat gedaan. Die jongen met bovengemiddelde intelligentie maar perfomaal scoort hij heel laag, ... heet hij.
- SP3 Oh, ja daar hebben we toen nog wel-
- SP5 Dinsdag heb ik voor hem een gesprek geregeld bij Tempo-Team voor een hele leuke baan in de catering bij het asielzoekerscentrum. Hij is gewoon heel sociaal dus het leek hem wel wat. Dus Tempo-Team vraagt hem we willen vanmiddag nog even twee namen van referenten hun naam en telefoonnummer. Dan gaan we er morgen achter aanbellen en dan kun je overmorgen beginnen. Vervolgens had hij z'n telefoon anderhalve dag onbereikbaar en dan gaat hij op donderdagmorgen proberen telefoonnummers te achterhalen die hij dan niet kan vinden en dan is Tempo-Team er inmiddels klaar mee want dan hebben ze drie keer gebeld.
- SP2 Ik denk dat is wel illustratief voor wat er uit dat onderzoek blijkt. Je hebt wel de intelligentie en de motivatie en je ziet ook wat het probleem is maar je komt gewoon nergens toe. Dan is het wel heel erg verhelderend. Ik bedoeld niet dat je je daarachter kunt gaan verschuilen je leven lang, "uit onderzoek blijkt dat ik eigenlijk dat ik het wel weet, maar het lukt me gewoon niet".
- SP6 Dat is voor die persoon ook heel lastig. Weten dat je slim bent aan de ene kant maar het komt er niet uit en die frustratie die zorgt heel vaak voor Of accepteren dat het eigenlijk beter is ... je weet dat je dit verstand hebt, maar dat je beter functioneert op een lager niveau. Dat accepteren dat is een heel proces en dat is ook een ding.
- SP5 Jullie advies bijvoorbeeld aan hem was om te proberen daar hulp in te krijgen. Wat kunnen wij dan ... wij kunnen dat faciliteren zolang hij in een uitkering zit door te zeggen dan nemen we het eigen risico voor onze rekening.
- SP6 Als je het dan hebt over vragen voor jou als jobcoach en dan zie je zorgmijders terwijl er wel echt een knelpunt zit richting duurzame inzetbaarheid, oké dan zou een goeie vraag kunnen zijn ... Kandidaten die een goed salaris hebben, die niet op hun plek zitten en eigenlijk wat anders zouden moeten. Als je het hebt over duurzame inzetbaarheid ... Dan zit je meer in een onderzoeksrol om van werk naar werk te begeleiden. Is de jobcoach daarvoor of zeg je dat is wel een onderdeel of om werk aan te passen.
- SP7 Het is een ... we hebben het zelf ook wel het twee sporen beleid genoemd. Aan de ene kant gaan we kijken wat kunnen we nog binnen deze organisatie doen, binnen zijn functie en met de kandidaat en de andere kant is om hem dan misschien dan toch zo ver te krijgen dat als het niet werkt dat we hem richting een andere baan krijgen. Daar heb ik nu al meer trajecten van, die op die manier ingezet worden.
- SP2 Toch wil ik nog even terug van wat zijn de ... Myrthe gaat het verder uitzoeken nog, maar wat zijn dan de vragen die je als jobcoach nu het meeste krijgt?
- SP6 Waarom ik als jobcoach het de jobcoach vraag?
- SP2 Ja, nou Danny, wil je dit en dit oppakken.
- SP6 Algemeen wordt het, heel algemeen, dat moet veel specifieker, maar ik denk dat ligt niet aan jullie, ik denk dat dat aan mezelf ligt.
- SP2 Kun je even kandidaatje oppakken, ik heb daar en daar iemand, gaat maandag beginnen. Wat de specifieke coachingsvraag is? Maar weet je, dan vind ik het belang dat die aandacht er is ... dat is dan voor mij prioriteit terwijl ik er misschien ook wat strakker in zou moeten zitten van

- luister, ik moet eerst de coachingsvraag wel duidelijk hebben. Dat is ook het stuk waar we nog mee bezig zijn om om die consulent op te voeden om die coachingsvraag helder te krijgen-
- SP6 Maar ook te helpen, hè.
- SP2 Kijk, jij hebt zelf in de loonwaarde meting bijvoorbeeld ... Je hebt Ordeman al aangegeven, die werkt al een tijd bij die organisatie en is daar ook vast in dienst. Toch heeft hij nu even jobcoaching nodig, want zijn werknemers vaardigheden zakken volledig weg. Werkgever is de grip kwijt. Ik kan als consulent ook niet zo heel veel meer doen dan af en toe een gesprek voeren. Dan is nu in dit geval jouw buurman aangehaakt, die kende hij al-
- SP6 Daar leek die mij heel logisch.
- SP2 Ja, maar dan is het dus eigenlijk werknemers vaardigheden weer boven tafel krijgen terwijl hij er al heel lang werkt. Maar goed, een vriendinnetje in Hilversum en dan gaat het in één keer onderuit.
- SP6 Dat is wat er tijdens een plaatsing kan gebeuren of andere leidinggevende of andere taken.
- SP2 Daarmee zeg je wel even een goed punt. Daarmee is het niet alleen coaching op dit soort aandachtspunten of ontwikkelpunten van de kandidaat maar ook focus op de werkgever ondersteunen. Dit traject is echt die ondersteuning.
- SP6 Dat is vijftig procent.
- SP7 Jobcoaching zet je het in om iets te leren met een afgeronde fase of zet je jobcoaching veel meer in op die manier maar voor een DGR doelgroep wetende dat-
- SP6 Eigenlijk als partner van de werkgever.
- SP7 er één variabeltje verandert je het hele proces weer van voren af aan kunt beginnen en dan is het in dat geval gewoon heel handig dat je er al bent, iemand al kent, een begeleidings relatie hebt ook al kom je er één keer in de maand of één keer in de zes weken. Maar laat het in hemelsnaam doorlopen. Wij denken hier dat mensen met een bepaalde achtergrond ontwikkelbaar zijn en dat dat dan bestendigd is en dat je voor de rest van je leven daar niets meer aan hoeft te doen. Zo werkt het niet maar goed, dat hoeft ik jullie niet te zeggen.
- SP3 Ik adviseer eigenlijk bij alle praktijk assessments eigenlijk altijd jobcoaching en niet alleen voor de kandidaat, maar vooral ook voor de werkgever om een kandidaat te kunnen faciliteren uiteindelijk, zeg maar. Vooral voor die mensen. Ik zei het net nog tegen Jan, die kandidaat die wij samen hebben, die is volgende week voor het laatst ... Ja, ik vind wel dat de jobcoaching weer opgestart moet worden en deels voor die jongen, maar nog net iets meer voor de werkgever om hem überhaupt te kunnen begrijpen en dat inzicht.
- SP6 Maar eigenlijk zeg je daarmee ook van om een plaatsing überhaupt duurzaam te maken moet de werkgever het commitment blijven houden om tijd en energie in de kandidaat te stoppen?
- SP3 Dus hoe beter ... dat kan deels zijn door je als jobcoach dat de werkgever ziet van, Danny is bezig met mijn kandidaat. Het loopt nog niet lekker, maar dat geeft me rust.
- SP6 Ontzorgen dat is het wat die werkgever wil. Die wil serieus genomen worden, dus het er zijn, afspraken nakomen. Ik ben nu ook bij een werkgever, die zegt, goh, ik ben blij dat jij er bent want bij de consulent heb ik al vier keer de voicemail ingesproken die komt niet, die reageert niet. Ik moet mijn baas weer laten bellen, want dan reageert die tenminste wel. Het er zijn is cruciaal, dat is de smeerolie.
- SP7 Het is binnen bedrijven een bijzondere vorm van situationeel leidinggeven. Dat een beetje verbloemen. We vinden het in Nederland heel normaal dat je ieder half jaar beoordeeld wordt, dat je een functioneringsgesprek hebt, iedere keer bijstelt van wat is nu van belang. Terwijl je voor deze doelgroep eigenlijk er in het bijzonder op zou moeten inzoomen, maar helaas in de BV Nederland gaat men ervan uit dat het een maakbaar verhaal is of zo. Dat je dit erin stopt en dan komt dat eruit dan is dat een constante, maar dat is niet zo.
- SP2 Wij zijn met Lucrato nu drie jaar onderweg. Gelukkig doen we heel veel goeie dingen, maar als je het hebt over waar zijn we en hoe werken we dan hebben we nog best wel een wereld te winnen. Of kan ik dat niet zeggen?
- SP7 Hoezo zeg je dat zo voorzichtig?
- SP2 We staan nog in de kinderschoenen, van die hele kleine.

- SP7 Willen we in de toekomst het verschil gaan maken met Lucrato ten opzichte van al die flexibele re-integratie partijen als een Interstap als een Jobcoach van die, hoet heet die, van de nog wat-
- SP6 Maar die zijn hier ook allemaal mee bezig.
- SP7 Maar de vraag is of we dat moeten willen, dat is überhaupt de vraag.
- SP2 Als die organisaties zijn hun eigen wil aan uitvinden en het draait allemaal om binnen je financiële mogelijkheden zoveel mogelijk aandacht ... gisteren ook, ze hebben het allemaal over aandacht aan de werkgever, aandacht aan de kandidaat, weet wat je hebt. Het draait om investeren, continu hoor ik dat terug.
- SP7 Dus als ik als consulent zeg, Danny maak er maar wat van het is gewoon belangrijk dat je er bent. Als ik dat naar een externe partij ga zeggen nou beste Erik, maak er maar wat van en succes. Dan kan je nooit kijken of je de coaching doelen hebt behaald, waar betaal je voor, hoeveel uur heb je pak 'm beet nodig? Zeker als ze met een flexibele schil werken ... hoe beter het is om zeg maar die externe partij gewoon het liefst methodisch onderbouwd zodat je zelf enkel nog wat puntjes op de i moet zetten, maar dat je goed gefaciliteerd wordt in je aanvragen.
- SP4 Thomas, de grootste winst is niet bij die partij te boeken. Ik hoef een USG niet te vertellen of een JobStam, je hoeft niet te vertellen hoe ze moeten coachen. Die snappen het wel, de grootste winst is bij ons te behalen.
- SP7 Deze sessie nogmaals ja, dat is goede om met jobcoaches te doen, maar de consulent, daar moet de aandacht naar uitgaat.
- SP6 Jawel, maar dan moet wel het management moet zich daar wel bewust van zijn.
- SP2 Gelijktijd moet er een visie komen op hoe gaan wij nou jobcoaching doen.
- SP7 Wij kunnen van alles roepen en dat doen we al honderd jaar en langzaam af en toe gebeurt er wel eens wat-
- SP2 Met hele kleine stapjes hè.
- SP1 In onze probleemanalyse hebben we natuurlijk-
- SP7 Hele grote Zwolse stappen.
- SP6 Snelle halen, snel thuis.
- SP2 Ik ben er wel van bewust en we zijn er zeker van bewust dat we de consulent nog beter kunnen ondersteunen in die keuzes. Ja, ik zeg het gewoon netjes want zo is het gewoon nu, en daarmee is er meer kans dat de jobcoach voldoende input krijgt om mee aan het werk te gaan.
- SP7 Dus de grootste winst is te behalen bij de consultants, zeg jij?
- SP2 Ja.
- SP7 Ja, die als die zich meer bewust zijn kunnen ze duidelijkere vraagstelling doen, zowel naar naar jullie als naar een jobcoach, wat uiteindelijk het resultaat gaat vergroten. Volgens mij is dat, in heel kort, de conclusie.
- SP6 Daar zul je gewoon nog veel meer toe moeten spitsen, denk ik.
- SP2 Jan, ben je het daar ook mee eens?
- SP5 Ja ik ben het er helemaal mee eens.
- SP5 Nee, ik was echt heel aandachtig.
- SP6 Gelukkig is het bijna half twaalf.
- SP2 Het is half twaalf, zie ik. Wat dat betreft zijn we eigenlijk-
- SP7 Maar de variabele, er zijn heel variabelen voorbijgekomen maar vanuit de kant van de consulent, er zijn er hier twee volgens mij, wij hebben gewoon te weinig mankracht. Vier vacatures staan er open en dat is ook gewoon een zorgenkindje. Tuurlijk, ik mag straks dertig, veertig mensen afstoten en dan heb ik in één keer een caseload van zestig plusminus.
- SP2 Die is nu alweer gevuld toch?
- SP7 Nee, maar dat is wel leuk, want dan mag ik wat projectjes doen, mag ik netjes een opdracht gaan verstrekken, voor de jobcoach kan ik dan gaan schrijven daar heb ik dan tijd voor, dat soort dingen. Maar dat is wel de praktijk een beetje dat je aan het rennen en vliegen bent en dat je alles half half doet en brandjes blussen.

- SP2 Natuurlijk en al die aanvragen in loonwaarde dat kost je tijd, daar zit ook zeker nog winst in om de consulent beter te faciliteren.
- SP4 Ik zit nog op het stadhuis twee dagen in de week en dan krijg je denk ik wekelijks iets van tien à twaalf nieuwe kandidaten. Ja, serieus die moet ik dan een maand volgen dus het is gewoon echt de hoeveelheid.
- SP2 Ja, we gaan dan nu wel werken met een specialisten team, dus ik hoop dat het wel ... Het is echt gewoon de hoeveelheid en de snelheid.
- SP6 Ik heb liever kwaliteit en niet kwantiteit.
- SP2 Myrthe, wil jij tot slot nog iets-
- SP6 Niet alleen jullie maar als organisatie.
- SP2 Ja ja, zeker.
- SP6 Als je gewoon zorgvuldig ... dan ga je je doelen van zelf halen. Je kunt heel hard pushen op uitstroom, maar als je 'm aan de andere kant ook weer terugkrijgt moet je het toch weer opnieuw doen dus kun je het beter in één keer goed doen. Als je tijd hebt om het over te doen kun je ook tijd hebben om het goed te doen. Daar valt de winst te halen.
- SP1 Ik denk dat Thomas en ik veel hebben om over na te denken, ook nu bij deze. We hadden zelf heel veel ideeën maar-
- SP7 Het loopt altijd anders hè!
- SP1 Het loopt altijd anders, maar dat is juist goed, want anders heb ik ook een half jaar weggegooid en dan heb ik straks een leuke scriptie die in de kast belandt. Dat wil niemand dus ik ben wel tevreden eigenlijk met jullie input.
- SP2 Ja, ik ook.
- SP1 Bedankt in ieder geval.
- SP4 Komt er een vervolg? Gewoon even mijn nieuwsgierigheid.
- SP1 Er komt als het goed is, wel een vervolg. Hoe dat eruit gaat zien weet ik nog niet zo goed. Vanuit het Saxion moet er dus echt een product komen dat zal waarschijnlijk die handleiding worden en om die zo goed mogelijk af te kunnen leveren, verwacht ik dat ik tussendoor ook contact met jullie zoek om dat te kunnen optimaliseren.
- SP2 Staan jullie ervoor open om over een maand of twee nog een keertje een soort check te doen van, wat ligt er.
- SP1 Eind april kom je dan op uit, begin mei.
- SP4 Als ik niet op vakantie, ja hoor.
- SP3 Als het Corona virus ons niet tegen houdt?
- SP5 Dan blijf ik wel in mijn eigen huis op vakantie.
- SP1 Ook al is dat één op één, voor mij is dat al voldoende. Het was nu even een grote groep om gewoon even mee te kunnen maken.
- SP2 Maar dat is naar mijn gevoel wel gelukt.
- SP1 De laatste onderdelen voor de scriptie heb ik ook weer wat nieuwe aanwijzingen gekregen voor de toekomst dus bedankt wat mij betreft voor jullie ondersteuning.
- SP7 Die werkwijzer of handleiding is dat zeg maar voor ons als ADC om te gebruiken of is dat zeg maar dat je 'm ook op die manier presenteert aan een consulent? Ik denk echt dat het verschil bij een consulent ook echt zit in, zij lezen die tekst niet zoals wij zeg maar, tenzij ze erbij zijn. Dat gebeurt bij het UWV ook niet. Als je zeg maar hetzelfde zo'n werkwijzer ding zeg maar als bijlage noem ik het maar even, bij je rapportage kan ... waarin je eigenlijk hetzelfde zegt als wat je in die tekst dan doet, maar dan gewoon met een leuke opmaak. Ja, ik denk dat dat voor een consulent ...
- SP3 Ik denk echt dat dat bepalend is want al die tekst ... ik snap het ook wel hoor. Ik bedoel als ik het later terug zie bij een eindgesprek denk ik ook, oh my god wat heb ik veel geschreven. Maar ja, het is dan zo veel tekst-
- SP2 De wijze waarop dat is aan Myrthe om met een voorstel te komen-
- SP7 Oké.
- SP2 en dus wat werkt.

SP2 De vraag heb ik gesteld, als ADC wil ik een beslismodel en werkwijzer en als die ook hanteerbaar is, dan moet die natuurlijk, zou het mooi zijn om dat niet alleen bij ons te houden. Zo zijn we het gestart, maar we zijn wel nu met jullie om de tafel gegaan van hoe kunnen we iets maken dat ook werkt voor ons als team Lucrator, zeg maar.

BIJLAGE 9: TRANSCRIPTIE BIJEENKOMST FOCUSGROEP 2

SP1 = onderzoeker

SP2 = Toegepast Psycholoog 1 (afwezig)

SP3 = Toegepast Psycholoog 2

SP4 = Consulent 1 (afwezig)

SP5 = Consulent 2

SP6 = Jobcoach 1

SP7 = Jobcoach 2

Gedurende de opening worden er verschillende onderwerpen besproken welke geen relatie hebben tot het onderzoek. Ook wordt er wat drinken aangeboden en wordt iedereen welkom geheten.

SP1 Oké. Ja, als je dat wilt doen graag en anders gaan we gewoon over een paar minuutjes van start. Fijn dat het goed met jullie gaat in ieder geval, want de laatste keer dat we elkaar zagen was 13 maart. Dat is twee maanden geleden en ik heb in de tussentijd ook echt heel veel gedaan en in februari had ik het voornemen om regelmatig aanwezig te zijn, ja, om toch ook gewoon lekker op kantoor te zitten. Maar ja, dat is ook allemaal in het water gevallen. Maar goed, dat maakt niet zoveel uit. Je had Danny een appje gestuurd Rob. Oké, super. Dank je wel. Vinden jullie het fijn om alvast te beginnen of even te wachten nog een paar minuutjes.

SP7 Hij heeft het gelezen zie ik nu.

SP3 Volgens mij had hij iets met Paulien.

SP1 Oh. Oké.

SP3 Maar het kan zijn dat hij nog onderweg terug is of zo. Weet ik niet.

SP1 Nou, als hij het heeft gelezen wacht ik nog heel even, want misschien stuurt hij dan ook een antwoord en anders gaan we gewoon van start.

SP7 Hij is al bij de klant schrijft hij, dus start maar.

SP1 Oké. Dan gaan we gewoon beginnen en dan zien we wel of hij nog aanhaakt. Nou, mooi. Toch een beetje anders zo, via Teams, maar ja, de afgelopen tijd heb ik er veel mee gewerkt en het werkt op zich wel prettig. Dus hopelijk vinden jullie dat ook. Nou, blij om te horen dat alles goed met jullie gaat. Er staan een paar dingen op de agenda voor mij voor vandaag en die wil ik even doornemen en dan kunnen we van start gaan. Ik wil graag met jullie mijn bevindingen delen van de afgelopen periode. Ik heb heel veel literatuuronderzoek gedaan vooral. Ik heb jullie wat documenten opgestuurd, ja, wat eigenlijk de producten vormen van dat literatuuronderzoek en dat is echt het doel van vandaag. Daar ontvang ik graag jullie feedback op. En die feedback ga ik dan de komende weken weer verwerken, want over twee weken is alweer de deadline van mijn scriptie, dus dat is mijn planning voor vandaag. Ik verwacht niet helemaal dat het tot 12 uur duurt. Via Teams werken is toch ook wel intensief omdat je goed moet luisteren en opletten. Tussendoor probeer ik mee te schrijven voor mezelf, dus kijk niet raar op als het een momentje duurt voordat ik antwoord geef. Mochten jullie tussendoor even moeten plassen of koffie willen pakken of zo, geef dat gewoon aan, want dat kan. Ik heb de vraag aan jullie of het lukt om de documenten bij je te houden als we daar echt over gaan hebben of dat het handiger is dat ik mijn scherm deel?

SP5 Ja, ik heb de documenten niet kunnen printen.

SP1 Oké.

SP5 Ik kan niet switchen. Dat is veel gedoe. Dus het zou handig zijn als je...

SP1 Het scherm kan delen.

SP5 Ja.

SP1 Ja. Oké.

SP7 Ik ga even kijken hoor, of het mij wel lukt.

SP1 Moet ik straks even kijken hoe ik m'n scherm moet delen, maar dat moet lukken.

SP3 Moeten we alle drie de documenten openen?

SP1 Ja, dat hoeft nu nog niet per se, maar als we het er straks over gaan hebben, ja, is het toch wel handig, denk ik, om het voor je te hebben.

SP3 Oké.

SP1 En als dat lukt, is dat wel heel handig. Want ik kom er niet zo één, twee, drie achter hoe ik mijn scherm moet delen.

SP3 Ik heb ze gewoon zelf openstaan.

SP1 Ja. En Rob is daar nu naar aan het kijken.

SP7 Ja, die van mij staat ook open.

SP1 Oké en Jan geeft aan: dat lukt niet?

SP7 Nee.

SP1 Oké. Oké, weet iemand hoe ik mijn scherm moet delen in Teams?

SP7 Nee.

SP1 Want dan kan ik dat ook gewoon doen. Heel even kijken hoor, maar dat zijn ook zorgen van straks anders. Thomas wist hoe dat moet. Maar ja, die is er natuurlijk nu niet bij. Lekker onhandig. Even zien. Want hoe hebben jullie dat nu gedaan, Rob en Denise? Om toch de documenten erbij te pakken.

SP7 Ja, ik open ze gewoon, zeg maar. En dan maak ik ze klein en dan zie ik jullie nu weer. Als ik de documenten voor me zie, dan zie ik jullie dan niet, maar dan hoor ik jou wel en dan kan ik het gewoon wel lezen.

SP1 Oké. Is dat ook een optie?

SP3 Ik heb Teams op mijn telefoon en de rest op mijn laptop.

SP1 Oh ja, dat werkt ook wel makkelijk.

SP7 Dat kan ook nog. Ja.

SP1 Want Jan.

SP5 Je zou eventueel de documenten nog een keertje kunnen mailen naar mijn Gmail, dan kan ik het op mijn telefoon meelezen.

SP1 Oh ja, dat ga ik doen. Even kijken hoe dat moet, want ik krijg het niet voor mekaar om mijn scherm te delen, helaas. Even zien. Doorsturen. Volledig bericht. Ho, dat is de verkeerde. Nou ja, goed om dat even af te stemmen, want anders dan komen we daar straks mee in de knoop. Even zien. Ik ga ze heel even aan Jan sturen en dan kunnen we echt van start.

SP5 Mijn e-mailadres is dan j.tegelen@gmail.com.

SP1 Als het goed is, heb jij ze dan nu ook in je mailbox. Ik heb net op verzenden gedrukt.

SP5 Ja, ik heb nu even mijn telefoon gepakt.

SP1 Oké.

SP5 Oké, dan is het onderweg, kunnen we beginnen.

SP1 Ja. Nou, prima. Nou, dat hebben we ook pas straks nodig. Dus dat scheelt weer, maar dan hebben we dat in ieder geval geregeld. Ik ben benieuwd naar jullie bevindingen van 13 maart. Wat is je daarvan bijgebleven?

SP5 Lang geleden.

SP1 Ja, hè. Ja, net voor de lockdown ook. Rob, staat jou nog iets bij?

SP7 Wat staat mij nog bij?

SP1 We hebben het toen vooral gehad over de inventarisatie van goh, wat speelt er nou allemaal? Waar kan deze scriptie zich op richten?

SP7 Wat mij bijstaat is dat het denk ik wel heel erg aanhaakt bij wat actuele thema's als het gaat over met name de samenwerking tussen verschillende professionals binnen de organisatie. Ik weet dat we nog even stil hebben gestaan bij: welke verwachtingen zijn er nou ten aanzien van job coaching, wanneer zet je nu wat in? Maar ook, hoe kijkt een opdrachtgever als consulent naar, de dienstverlening, wat is zijn of haar rol daarin. Dat vond ik voor mezelf wel redelijk treffend, als het gaat over aanhaken bij de actualiteit.

SP1 Oké.

- SP7 Voor de rest denk ik dat een hoop zaken besproken zijn die best wel ook bekend zijn of zo, maar die om één of andere reden toch niet in zijn hele optimale vorm ook worden nagestreefd.
- SP1 Oké. Oké, Jan, Denise? Hebben jullie nog aanvullingen op Rob? Oh, Danny wil ook deelnemen. Danny, die is onderweg ook. Ja, daar is hij.
- SP3 Wat ik me nog ervan herinner, ook wel het stukje, toch van beide kanten ook het heikele punt, Jan, niet ten nadele van jou, maar het ligt toch soms ook wel bij de consulent. Hè, van, waar gaat het bij de tussenstap voordat het bij de jobcoach terechtkomt dan mis of moeten wij als ADC niet wat strenger zijn, meer eisen, in plaats van alleen maar meebuigen. Dat is me ook nog bijgebleven. Ja, verder, eigenlijk alles wat Rob al heeft gezegd.
- SP1 Oké, mooi, ja. De ADC mag wat strenger zijn, zeg jij. Van Thomas heb ik begrepen dat de ADC nu ook wat nauwer begint samen te werken met de jobcoaches. Klopt dat?
- SP3 Ja, we zijn nu één afdeling.
- SP1 Ja, oké. Jobcoach.
- SP3 ~ jobcoach horen ook bij onze afdeling. Of we dan nog steeds ADC heten, dat weten we nog niet. Maar we zijn nu één team.
- SP1 Maar goed, dat is ook al een mooie stap in toch een wat sterkere samenwerking tussen die twee partijen.
- SP7 Dat is een mooie eerste stap hè, maar dat gaat vooral nog over het wat. Ik heb met Thomas nog een afspraak over hoe dat ingebed gaat worden. Dat is wel de vervolgstap. Op papier is dat een afdeling waarbij trainers en jobcoaches ook bij jullie worden aangehaakt. Ten aanzien van de inhoudelijke zaken, zoals opdrachtverstrekking, het administratief proces et cetera, heb ik in ieder geval nog een afstemmingsoverleg met Thomas om dat in goed banen te leiden. Maar de eerste stap is er wel. Want ik denk wel dat het goed is om die beroepsgroepen wat nader aan jullie afdeling te verbinden.
- SP1 Ja ja. Nou Danny welkom ook intussen. Ik zie dat je je microfoon uit hebt staan en je camera. Maar als je ons kan horen, dan is dat al mooi.
- SP6 Ik zit op de telefoon.
- SP1 Nou, prima.
- SP6 Maar wat zei jij nou net? Jij had het over de samenwerking tussen het diagnosecentrum en de jobcoach. Ik sta nu nog bij een werkgever waar ik net met Paulien geweest ben.
- SP1 Ja.
- SP6 Ik heb haar gevraagd om mee te gaan, omdat ik vastliep. Zij heeft mij echt het inzicht gegeven, we hebben dus een jongen die intelligent is, maar het vertalen van de intelligentie naar het uit de handen brengen, zijn wij echt wel een stap mee verder geholpen, dus zeer waardevol.
- SP1 Mooi, ja, nou hartstikke fijn toch. Absoluut. Nou, mooi dat je ook aanwezig bent. Thomas en Martijn kunnen niet aanwezig zijn, dus we zijn gewoon van start gegaan en we waren net even bezig met hoe jullie terugkijken op 13 maart. Toen heb ik echt met jullie een inventarisatie gemaakt van wat speelt er nou? Is jou daar nog wat van bijgebleven?
- SP6 Ik heb jouw stuk nog even doorgelezen ook. Hoe kunnen we bij consulenten, dus de waarde van de loonwaardemeting en dat daar de jobcoach in geadviseerd wordt om die vertaalslag te maken, zeg maar. Ik heb het gevoel dat consulenten meer het commerciële, dus het naar de loonwaarde daadwerkelijk kijken en dat ze dus niet zozeer de moeite nemen om de rest van het, want dat is voor hun minder interessant, want ze willen plaatsen.
- SP1 Ja, ja, precies.
- SP6 En juist de adviezen die vanuit het diagnosecentrum komen en waar ook dus jobcoaching onder valt, ja, die opvolging, dat kan beter. Ik denk dat daar winst te behalen valt.
- SP1 Oké. Ik zie Jan hard nadenken over hetgeen wat je zegt. Want Jan is natuurlijk consulent.
- SP6 Oh Jan. Je kunt ook niet alle consulenten over één kam scheren.
- SP1 Nee, dat snap ik ook hoor.
- SP6 ~ Jan.
- SP7 Ja, Jan is wel een hele bijzondere.

- SP1 Nee, dat snap ik, zo is mijn insteek ook totaal niet. Maar goed.
- SP5 Ik zit te denken, ik ben de afgelopen weken best wel druk geweest met administratie van leerlingen die nu uit het speciaal onderwijs en praktijkonderwijs en die aan de slag gaan.
- SP1 Ja.
- SP5 Dan worden er dus ook loonwaardemetingen ingezet. Het is natuurlijk moeilijk op dit moment, maar daar gaat het eigenlijk, ik zit te denken aan wat Danny zei, maar in deze heb ik dan alleen maar een administratieve functie, want ik ken die leerlingen zelf niet eens. Maar wanneer het gaat om mensen die je zelf begeleidt, dan is het natuurlijk wel zaak om alles mee te nemen uiteraard. Dus daar heeft Danny groot gelijk.
- SP6 Maar eigenlijk, op het moment dat de loonwaardemeting gedaan wordt, ben je eigenlijk al te laat. Want de loonwaardemeting wordt gedaan op het moment dat iemand al bij een kandidaat zit of bij een werkgever zit, sorry.
- SP1 Ja. Hij is al geplaatst.
- SP6 Dan ben je soms al bijna een half jaar onderweg en dan wordt er in één keer geadviseerd om jobcoaching inzetten, dan ben je soms al te laat. Weet je, of er is geen goede match gemaakt. Dus mijn advies is ook en dat hebben we volgens mij vorige keer ook gezegd, mensen vanuit de DGR en vanuit het speciaal onderwijs, bijvoorbeeld ~ een jobcoach op te zetten. Dat je in ieder geval zorgt voor begeleiding en zorgt dat je ze.. Ik moet aan de kant denk ik. Dat ze in ieder de geval begeleiding krijgen die nodig is.
- SP5 Maar ik heb vandaag eigenlijk een afspraak met Janneke van *GTA* college, stagebegeleider. Wat ik met haar dan vandaag wil bespreken, is: kunnen wij niet in een eerder stadium worden betrokken bij die leerlingen, want vaak komen wij pas een beeld als er al een arbeidsovereenkomst ligt en dan vraagt voor een loonwaardemeting en vragen om een jobcoach. Dus daarin heb je gelijk Danny, maar dan zouden we eigenlijk eerder betrokken moeten worden bij die leerlingen.
- SP6 In het verleden was dat toch een scholing overleg ook?
- SP7 Dat is nog steeds.
- SP5 Dat is nog steeds.
- SP6 Dan kreeg je ook signalen van, ik noem maar wat, in maart van: eind juni komt die en die van school af naar werk toe, pak 'm vast op.
- SP5 Maar ik bedoel, we zouden dat nog eerder moeten doen.
- SP7 Danny, dat scholennetwerk is nog steeds. Toevallig gaat Mirna vanuit het arbeidsdiagnosecentrum bij aanschuiven. Ik heb dat aan haar overgedragen en daar worden dit soort leerlingen ook besproken, maar dat wordt op drie momenten in het jaar gedaan. Soms komt het inderdaad voor dat er bij een tussenliggend moment niet een bijzondere casus is, waardoor die niet besproken wordt. Dus ik ben het helemaal met je eens Danny, dat we het proces goed om DGR-jongeren, of überhaupt DGR, op een andere manier moeten inrichten. Het kan niet zo zijn dat een consultant wel formeel iets moet bij een loonwaardemeting, maar een half jaar daarvoor helemaal niets weet van een kandidaat. Dan is het leed al geschied. Dus ergens moeten we dat tackelen uit de processen die we hebben. Goede opdracht voor Thomas straks.
- SP1 Ja, die kan aan het werk. Nou, wat ik hoor is dat de vorige keer voor jullie echt wel heel actueel was. Er zijn al wat veranderingen doorgevoerd. De jobcoaches behoren nu tot het team ADC. Ja, of dat nog steeds ADC heet, dat weten we nog niet, maar goed, dat is al een mooie ontwikkeling. Hé, ik zie Danny ook ineens voorbijkomen.
- SP6 Ja, ik zit in de auto joh.
- SP1 Oh, joh. Ben jij aan het rijden dan, of sta je wel stil?
- SP6 ~ bekeuring heb ik vanochtend al gehad.
- SP1 Nou, doe maar voorzichtig. Wat ik de vorige keer merkte is dat ik toch niet helemaal fit was. Ik ben toen geopereerd aan mijn kaak een paar weken daarvoor en nou, allemaal gedoe en zo. Maar waardevolle informatie gehoord. Nou ja, denk hierbij vooral ook aan de indeling van de organisatie, de rol van de consultants en naar aanleiding daarvan heb ik van Thomas

eigenlijk een heel vast kader gekregen. Thomas is de opdrachtgever voor mijn scriptie en hij zegt: "Ik wil die samenwerking bevorderen, onderbouwen." Stel dat het ADC leidend wordt, dan moet dat vanuit deskundigheid gebeuren en die deskundigheid die komt voor een deel ook vanuit de literatuur. Er is al heel veel wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de inzet van jobcoaching, allerlei beperkingen die binnen de participatiedoelgroep spelen en daar heb ik mij de afgelopen weken op gefocust. Wat ik van Rob de vorige keer ook heel mooi vond, volgens mij was het Rob, die zei: "Goh, stel wanneer er wat wordt geadviseerd en de consulent die wil dit graag verwerpen, dan moet je die onderbouwing omdraaien. Dan laat je de consulent dus onderbouwen waarom hij dat niet aanneemt." Om die onderbouwing nog sterker te maken, biedt de wetenschappelijke literatuur daar een mooie basis voor, want er is gewoon aangetoond dat dit goed is en als de consulent dat moet verwerpen, dan ja, dan heeft die toch een flinke klus om dat te doen. Begrijpen jullie wat ik daarmee bedoel?

SP6 Ja.

SP1 Oké. Tevens gaven jullie ook aan dat er bij de consultants nog niet altijd genoeg achtergrondinformatie beschikbaar is over de problematiek van kandidaten, hoe dit tot uiting kan komen, dus daar geeft de handleiding ook informatie over. En het kan de jobcoach meer houvast geven, is vooral Thomas zijn bedoeling. Door bijvoorbeeld te sturen op welke interventies passend zijn, kunnen de toegepaste psychologen dit in hun advies verwerken, waardoor de jobcoach eigenlijk al wat gemakkelijker van start kan gaan binnen een traject.

SP6 Ja. De casus waar ik dus nu vandaan kom, dat is iemand die zes maanden forfaitair geplaatst. We zien nu dat deze jongen een heel goed niveau, heel goed zijn talen en alles beheerst, maar het vertalen van de informatie naar zijn handen, dat kan hij niet. Nu gaan we dus met Corona, of nou, we komen er nu na een halfjaar pas achter en dat is eigenlijk al te laat. Want als we dit van tevoren hadden geweten, hadden we nu misschien deze match helemaal niet gemaakt.

SP1 Nee.

SP6 Ze proberen nu iets in stand te houden en het voorstel is om nu toch een onderzoek te gaan doen om te kijken hoe dat dan precies bij hem werkt. Maar ja, eigenlijk zijn wij al veel te laat. Deze jongen komt van speciaal onderwijs, heeft wel dingen, maar heeft nog nooit succes gehad in een in zijn loopbaan, zeg maar, allemaal korte dingen. In het vooronderzoek had er eigenlijk veel meer moeten gebeuren, voordat hij uiteindelijk hier kwam. Het is een prima werkgever. Het is eigenlijk altijd repareren waarvan we eigenlijk kunnen vragen: valt het te repareren?

SP1 Ja. Ja, precies. Dat snap ik. Nou ja, het is ook echt een onderwerp wat bij jullie speelt. Dat is natuurlijk ook hetgeen wat je het minst graag doet, fouten repareren. Dat is niet de kern van ons werk. Daar heb ik het ook met Thomas over gehad van, goh, moet die scriptie zich daar dan niet meer op richten, op echt nog weer die beginfase en ja, in overleg met Thomas is bepaald om dat toch niet te doen.

SP6 Dat nodig is, maar wel zorgen dat je. Je kunt wel de keuzes maken, dit is ook weer speciaal onderwijs. Wat Jan ook aangeeft, daar moeten we veel eerder in aangehaakt worden. Dat is eigenlijk mijn advies. Zorg dat die informatie in jouw stuk verwerkt wordt. Want het is noodzakelijk, wenselijk, laat ik het zo maar noemen, om bij het speciaal onderwijs, bij de doelgroep eerder het arbeidsdiagnosecentrum/jobcoach/trainer aanhaakt.

SP7 Even aanhaken, want het klopt wat je zegt hoor. De jobcoach wil liever natuurlijk nooit repareren. Ik denk ook wel dat jouw scriptie gaat over manieren waarop je dan die begeleiding het beste kunt doen en één van de randvoorwaarden is natuurlijk wel dat als je weet dat iemand een kwetsbare achtergrond heeft, dat je daar wat intensiever bij betrokken bent. Al vanaf plaatsing en idealiter iets daarvoor. Nou, als je vanuit die grondregel zeg maar je begeleidingstraject inricht, dan zijn de problemen later ook veel kleiner. Je kunt zeggen, iedereen die vanuit het speciaal onderwijs komt, zet daar nou een x aantal uur op en zo hebben ze het trouwens ook ooit bedoeld en dat een jobcoach alvast vooruitlopend op zo'n forfaitaire regeling, in ieder geval aanwezig is. Je kunt wel bedenken wat de redenen zijn om

- überhaupt te zeggen: joh, jij bent forfaitair. Er zitten dus beperkingen onder. Begeleid dat proces nou! Ik denk dat we daar echt nog veel in kunnen winnen en dat je dan die *beleggendheid* van de latere problemen, een hoop kunt voorkomen.
- SP1 Ja, zeker. De vorige keer zei Danny het ook. Als je maar aandacht hebt, als je maar veel aandacht en veel tijd hebt, dan heb je al de helft gewonnen. Iets in die geest werd dat genoemd.
- SP7 Ik snap dat je je focust op iets, ook vanwege de afbakening van je onderzoek. Maar dat er wel iets van een randvoorwaarde daarin terugkomt die ook iets zegt over hoe we het organisatorisch hebben vormgegeven. Te meer ook omdat dit soort onderzoeken ook altijd wel gelezen worden door de managers binnen onze organisatie en je dus invloed hebt.
- SP1 Het wordt wel serieus genomen in ieder geval, merk ik ook vanuit Thomas wel. Dus dit zijn ook zaken die ik ja in conclusie, in een aanbeveling, gewoon heel sterk neer kan zetten om toch vanuit jullie een statement te maken naar de laag daarboven. Als dat zou kunnen, dan is het voor mij in ieder geval heel succesvol, ja.
- SP7 Ik heb natuurlijk een aantal keer gesproken over bewustwording, hè, bewustwording bij met name ook consultants, maar bewustwording ook wel bij, het *NT*. We moeten anders naar subdoelgroepen kijken, we moeten anders naar onszelf kijken. We moeten reëler gaan kijken en daar helpen dit soort onderzoeken wel bij. En nou ja, dit is weer zo'n stukje wat daarin een bijdrage kan leveren. Tenminste, zo zie ik het. Dus ik heb stille hoop dat dat ook weer gebruikt kan gaan worden.
- SP1 Ja, nou zeker. Daarom zijn dit soort afspraken ook voor mij gewoon heel erg van belang. Ik kan zelf aan mijn bureautje alles gaan zitten verzinnen, maar jullie staan in de praktijk en jullie hebben daar zicht op. Dus ik schrijf het allemaal op, ik neem het mee. Ik ga daar wat mee doen in ieder geval. Als ik kijk naar het werk wat ik de afgelopen tijd heb gedaan. Daar kan ik jullie nog wel even in meenemen. Ik heb bepalende variabelen binnen een traject naar arbeid vastgesteld. Dat zijn er 11 geworden. Daarvan heb ik de prognose en de effectieve interventies beschreven en die variabelen heb ik vastgesteld aan de hand van een brainstorm die door de toegepaste psychologen is gevoerd, jullie input uit de vorige keer. De definitie van jobcoaching: wat pakt een jobcoach nou wel aan en wat niet en ik heb een Excel-bestand met alle jobcoach aanvragen uit 2019 verwerkt en daar dan weer een.
- SP3 Mag ik heel even wat vragen?
- SP1 Tuurlijk.
- SP3 Want die brainstorm van de tp'ers die je bedoelt, is dat die van Jeroen zijn onderzoek?
- SP1 Ja, klopt.
- SP3 Oké. Nee, dan weet ik welke brainstorm.
- SP1 Mooi. Ik zou het liefst alle variabelen wel aan willen pakken uit de praktijk, maar dat wordt gewoon te veel, dus door een toetsingscriterium te hanteren zijn er 11 variabelen naar voren gekomen die in de scriptie van belang zijn en voor elk van die variabele heb ik dan een beschrijving gegeven op basis van de SBCM-begeleidingskaarten. Daar was Rob over te spreken, Denise gebruikt die ook wel eens in haar rapportages werd genoemd. Dus zo krijg je ook wat meer achtergrondinformatie over de kandidaten. Welke variabelen komen ervoor? Hoe uit zich dat dan? En dan vervolgens de prognose en die prognoses zegt iets over: is die variabele te ontwikkelen, ja of nee? En zo niet, ja, ga je dan intensieve jobcoaching inzetten of niet? Ja, op basis van die prognose kun je keuzes gaan maken. Dat is vooral gebeurd volgens literatuuronderzoek, dus kennis over ADHD, autisme, alle problemen die voor kunnen komen, licht verstandelijke beperkingen noem maar op, jongeren. En als laatste heb ik gekeken naar effectieve interventies die hierbij passen en die geven een opzet voor: waar kan de jobcoach zich in de werkzaamheden dan op richten? Dat heb ik gedaan door gebruik te maken van een paar databanken. Die weet ik zo niet uit mijn hoofd, maar er zijn allerlei databanken die effectieve interventies beschrijven. Wat dat betreft hoefde ik niet zelf opnieuw het wiel uit te vinden, maar was het meer het verzamelen van al die informatie op één plek. Dat heb ik gedaan de afgelopen tijd en dat heeft dus geleid tot de documenten die ik jullie heb

- opgestuurd. Ik ben heel erg benieuwd wat jullie van die documenten vinden en dan kunnen we kijken naar de inhoud en ook naar de vorm. Dat wil ik graag bij deze doen. Vinden jullie dat goed, ben je daaraan toe of willen jullie nog wat kwijt?
- SP7 Nee, is prima Myrthe.
- SP1 Alle documenten zijn hetzelfde wat inhoud betreft, maar de één wat korter dan de ander en de vormgeving is verschillend. Maar dat hele grote document, volgens mij is het 44 pagina's, dat vormt eigenlijk de basis voor de rest. Dus als we die erbij kunnen pakken, dan lijkt het mij goed om daar een paar hoofdstukken van uit te pikken en ben ik benieuwd naar wat jullie opvalt, wat je prettig vindt, wat je minder prettig vindt. Brand los, zou ik zeggen.
- SP5 Het eerste document?
- SP1 Ja, ik weet niet in welke volgorde ik het jou heb opgestuurd, maar dat document heet: Rapportagesjabloon voor de aansturing van de jobcoach. Die is 44 pagina's. Als we eens kijken naar het eerste hoofdstuk, laten we daar dan gewoon beginnen. Lukt dat jou ook Danny, om dat erbij te pakken?
- SP6 Ik zit even te kijken.
- SP1 Of staat het je nog.
- SP6 Een handleiding en een. Een handleiding en een factsheet.
- SP1 Ja. En we zitten nu in de handleiding.
- SP6 Dus het is die voorste zeg jij.
- SP1 Ja, ik denk dat dat de eerste is, maar dat weet ik niet.
- SP5 De handleiding is de tweede geloof ik.
- SP6 De handleiding?
- SP1 En wat zei jij Jan, sorry?
- SP5 Bij mij was het het middelste document.
- SP1 Ja, ik denk dat de mail dat zelf indeelt.
- SP5 In ieder geval, het grootste document.
- SP1 Daar wil ik graag naar kijken met jullie. 44 pagina's is die inderdaad. Ik heb allereerst een inleiding geschreven waarin ook het onderzoek wordt toegelicht. Het hele verhaal wat ik jullie net vertelde: stel dat iemand dit leest en hij heeft geen achtergrondkennis, dan wordt alsnog duidelijk dat dit om mijn onderzoek gaat, hoe dat is uitgevoerd en dan op bladzijde vijf volgens mij begint het eerste hoofdstuk. Heeft iedereen dat voor zich? Oké.
- SP5 Algeheel functioneren.
- SP1 Ja. Dit is een variabele die vaak naar voren komt uit de jobcoach aanvragen. Er komt hier iemand binnen. Sorry. En hieronder wordt verstaan dat een kandidaat nieuwe taken aan moet leren of de kwaliteit omhoog moet. Wat valt jullie op aan dit hoofdstuk?
- SP6 Erkenning van die SBCM's zit daarin toch?
- SP1 Ja. Klopt.
- SP6 De scope van die SBCM-begeleidingskaarten.
- SP1 Ja. Wat vind je daarvan Danny?
- SP6 Ik ken ze dus, anders had ik ze niet herkend.
- SP1 Nee, nee. Dat snap ik. Is dat, bijvoorbeeld als ik het aan Jan vraag, kan dat voor jou ondersteuning bieden aan je kennis over kandidaten en de problematiek die zij ervaren?
- SP5 Ja, zeker, maar dit was een voor mij onbekende materie.
- SP1 Oké.
- SP5 Dus ik ga het nog een keertje heel erg goed nalezen. Ik heb eerlijk gezegd met lezen. Gisteren heb ik wat gelezen, dat geldt overigens niet voor dit hoofdstuk, maar ik kwam wel wat wetenschappelijk taalgebruik tegen wat voor mij dus wel moeilijk is om te volgen. Met begrippen die ik nog niet kende. Ik weet niet of die woorden uitgelegd, maar bijvoorbeeld dat SBCM, dat zegt mij tot dusverre niks. Dus ik zou me er heel graag in verdiepen.
- SP1 Oké. Ik weet van mijzelf dat ik vaak spreek in die wetenschappelijke taal wanneer ik aan het schrijven ben. Het is of alles of niets, of het is super Jip en Janneke of het is heel complex. Dus dat ga ik zeker nog een keer nalopen.

- SP5 Oh ja, maar ik denk dat, je hebt natuurlijk te maken met allerlei vereisten en kaders voor scriptie.
- SP1 Ja, ja, dat is ook wel weer zo. Oké. Jij zegt dat SBCM.
- SP5 Je hoeft het niet te gaan vertalen naar Jip en Janneke. Ik moet beter mijn best doen.
- SP1 Ja, Jip en Janneke is ook niet alles natuurlijk. Als ik kijk naar nog eens die beschrijving van het type kandidaten van het is SBCM dus, zou dat een consultant kunnen helpen om meer achtergrondkennis te krijgen over het type kandidaten?
- SP3 Ja, kijk, ik ken die SBCM-kaarten wel, ook wel goed. Ik gebruik ze ook wel vaak, of ja gebruik ze vaak, ik heb ze een soort van in mijn hoofd geprent staan en ik rapporteer heel vaak vanuit die visie. Ik vind het zeker duidelijk hoor. Wat mijn reactie, even kijken wat voor opmerking ik erbij had gezet, ik vond de omschrijvingen, eerst had ik als reactie gezet: ik vind de omschrijvingen vrij kort door de bocht bij de meeste types. Vraag: wat is daarvoor de reden? Toen ging ik verder lezen en toen heb ik er later weer onder gezet: oké, ik zie nu dat je in ieder hoofdstuk de types terug laten komen en dan zeg maar op een andere manier de kenmerken benoemt. Maar omdat ik die types ken, was dat voor mij niet duidelijk, had ik zoiets van, misschien kon dat nog expliciet worden genoemd van: hé, die types komen elke keer terug. Snap je wat ik bedoel? Maar ik denk, als iemand het niet kent, dat hij dat probleem minder of niet heeft.
- SP1 Nee precies.
- SP3 Dus dat is meer een persoonlijk dingetje van mij, dus dat moet je maar even kijken of je daar iets mee doet. Dat hoeft niet per se. Maar dat viel mij op.
- SP1 Oké.
- SP7 Ik vind het wel een heel prettige manier. We hebben twee of drie jaar terug volgens mij een keer een training gehad, die ging over allerlei psychiatrische belemmeringen en stoornissen en die ging veel meer op het niveau van benamingen. Ik denk juist dat het makkelijk toepasbaar moet zijn. Het gaat ook een beetje over: wat zie je gebeuren? Het gaat over een observatie die je doet, het gaat niet zozeer over de labeling die je er dan van maakt en we zijn natuurlijk wel soms heel erg sterk geneigd om dat te doen. Hè, als iemand druk is, dan vinden we het al gauw iemand met ADHD. Dat is nou net niet de bedoeling zullen we maar zeggen. Dus ik vind het heel fijn dat je in ieder geval dit gebruikt hebt, omdat ik denk dat het aansluit bij het niveau van de consultants. Als het gaat over, ik heb dit aantal keren met persoon A in gesprek gezeten. Ik zie dit en dit en dat kun je herleiden. Als je goed gaat kijken, zie je al dat er verschillende kenmerken bij kunnen horen en die kun je vervolgens weer uitdiepen. Dus dat even in het algemeen.
- SP1 Oké. Mooi. Danny?
- SP6 Ja, ik heb het een beetje lastig, want ik zit de hele tijd te switchen tussen het document en de telefoon zeg maar.
- SP1 Ja, snap ik.
- SP6 En ik zit me nu af te vragen of ik alle drie de documenten heb gelezen. Daar ga ik over twijfelen.
- SP1 Oké. Nou, er waren twee documenten die ik graag met jullie door wilde nemen vandaag. En ik moet ook zeggen: het is niet mijn intentie geweest dat jullie alles door moest lezen en dat we nu volledig op detailniveau alles gingen bespreken hoor. Dat is niet mijn verwachting gelukkig, want dat is niet realistisch natuurlijk. Maar Danny, wat vind jij bijvoorbeeld van de begeleidingskaart van het SBCM. Ken je die?
- SP6 Jazeker ken ik die. Ja. Die zijn vanaf, 2008, vanaf dat ik consultant ben, zijn ze er volgens mij al. Volgens mij zijn ze nog wel een keer aangepast ook en ik denk dat ze iedereen, maar niet alleen consultants, maar soms ook voor werkgevers wat handvatten geven van: kijk, dit is wat je ziet en dit is dan wat voor gedrag we zien en wat er dan bij hoort en hoe je daarmee om moet gaan.
- SP1 Ja, want dat staat er ook heel mooi in.
- SP6 Vanuit die kant gebruik ik hem dan wel.

- SP7 Dat vind ik een mooie toevoeging Danny. Dat is natuurlijk ook waar die SBCM-kaarten voor bedoeld zijn, voor een veel breder publiek dan de medisch specialist zal ik maar zeggen. En hij geeft op Jip en Janneke niveau volgens mij inderdaad voor allerlei groepen die met mensen met een beperking werken heel snel een soort van doorkijkje van, wat kun je ermee doen en in die zin is het voor werkgevers misschien juist wel heel praktisch.
- SP1 Oké. Positief dus, dat is fijn. Even kijken hoor, wat ik nog meer had opgeschreven. Nou, dat eerste hoofdstuk. Of nou ja, de variabelen vormen dan de hoofdstukken en daarin heb ik drie paragraafjes verwerkt, namelijk de uiting met dus die SBCM-kaarten. Vervolgens de prognose en daarna de interventies. Wanneer we eens kijken naar de prognose. Is dat iemand gelukt om daar een stukje van te lezen? Jan zegt van niet.
- SP5 Ja, ik ben het nu aan het lezen.
- SP1 Oké. Rob en Denise?
- SP7 Weet je, ik had het net even over het gemaakt waarmee je die begeleidingskaarten kunt gebruiken. De prognose vind ik alweer wat specialistischer, zeg maar.
- SP1 Ja, klopt.
- SP7 Ik zie het eigenlijk als een soort van verdieping op in eerste instantie: wat zie je? Om vervolgens te gaan kijken: oké en hoe zal het verloop eruitzien? Ik vraag me soms wel af of die kennis binnen jobcoaches, of binnen mensen die met de kandidaten werken, aanwezig is of verondersteld mag worden. Snap je?
- SP1 Niet helemaal, wat bedoel je daar precies mee?
- SP7 Hoe wil jij dat dit straks gebruikt gaat worden?
- SP1 Ja. Haha.
- SP7 Ja is een brede vraag, sorry.
- SP1 Nee, geen probleem hoor. Nou, het is niet helemaal aan mij om dat te bepalen, dat komt ook een deel vanuit Thomas. Thomas zegt toch als leidinggevende ook van het ADC: "Als wij leidender gaan worden, dan moeten wij gewoon wetenschappelijker onderbouwd worden." Nou, ik neem Denise even als voorbeeld. Stel dat Denise zegt: Pietje moet meer zelfvertrouwen ontwikkelen, maar uit de literatuur blijkt dat dat helemaal niet te ontwikkelen is. Dan moet er misschien nog eens kritischer worden gekeken naar die inhoud van die advisering. Is dat haalbaar, is dat ergens op gebaseerd?
- SP7 Maar schrijf je dat dan vanuit het daglicht, dat jullie altijd een advies doen, ook ten aanzien van de prognose. Want ik vond het juist nou zo mooi, die begeleidingskaart is natuurlijk, makkelijk en die je voor een brede groep kunt inzetten. De prognose, de verdiepingsslag over wat mag je verwachten op dat stukje. Ik snap ook wel dat iemand met een bepaald type beperking nooit bepaald gedrag zou kunnen laten zien.
- SP1 Nee, nee.
- SP7 Vind je dan dat het alleen bij het ADC zou moeten komen te liggen of vind je dat kennis die ook in breder verband aanwezig zou moeten zijn?
- SP1 Persoonlijk vind ik dat dat in zekere mate ook wel wat breder getrokken kan worden. Maar goed, dat is echt een beetje die dans die ik de hele tijd maak, ook bijvoorbeeld met mijn docenten. Dat ga je niet redden binnen de tijd. Dat maakt het heel breed. Je zou hier jarenlang onderzoek over kunnen doen natuurlijk. Ja, dus wat dat betreft hebben we onze in dit onderzoek echt gefocust op de rol van het ADC als adviserend naar een jobcoach en consultant en dan nog net iets meer de jobcoach.
- SP7 Ja. Maar dat vind ik even goed voor mezelf als leeswijzer in mijn achterhoofd houden. Dat is denk ook goed om mee te nemen, want wat je wel vaak ziet is dat op het moment dat het ADC nog niet betrokken, zie je helaas toch wel dat men soms van iemand met autisme gaat verwachten dat hij een hele sprankelende presentatie gaat geven om maar iets te noemen.
- SP1 Nee, dat is niet realistisch.
- SP7 Op dat niveau zou ik ook graag willen dat het prognosestukje terugkwam, omdat ik denk dat we daar in de breedste zin ook wel een stukje winnen.

- SP6 Maar is het niet zo dat als je iets constateert, dat je dan eerst je er verder in moet verdiepen om van daaruit een prognose te kunnen doen. Moet er geen tussenstap tussen?
- SP7 Ja, ik ben het helemaal met je eens. Als je het niet weet, dan moet je zorgen, maar dat zie ik vaak niet gebeuren.
- SP6 Maar we zien dus dat iemand druk is, prima. Goed. Dat kunnen we aan de hand van de SBCM-kaart. Maar dan heb je eerst een stuk verdieping nodig om van daaruit, een prognose of weet ik veel wat, onderzoek, om uiteindelijk een prognose te kunnen doen.
- SP7 Het zou dus al winst zijn als iemand die als jobcoach of als consulent zou zeggen, joh, maar ik weet nu ook dat dat drukke gedrag misschien ook wel samen kan hangen met bijvoorbeeld een ASS-beperking die overprikkeld is of met iemand die een persoonlijkheidsprobleem heeft. Lees: joh, misschien ik moet ik dat eens nader onderzoeken, want dat is van belang voor het begeleidingstraject. Dat zou al winst zijn denk ik.
- SP1 Ja, dan zit die bewustwording weer wat meer bij de consulent.
- SP7 Ja, dat denk ik wel.
- SP1 Ja, ja, precies. Oké. Goed. Ik zit even na te denken, hoor, want het zijn allemaal echt hele waardevolle dingen die je zegt. Ja.
- SP7 Dat is fijn in ieder geval.
- SP1 Ja, mijn radartjes beginnen ook even te draaien. Dit zijn dingen waar ik over ja, keuzes moet gaan maken, ook samen met Thomas. Gaan we dit nog meenemen of niet? Ik heb gisteren Thomas nog gesproken en Thomas zegt: "Dit product, deze handleiding biedt een eerste opzet." Natuurlijk, je zou overal nog tien keer zo diep graag in willen gaan, maar dat is misschien niet haalbaar, dus ik houd dit zeker in mijn achterhoofd wat je zegt. Maar of het echt terug gaat komen, dat weet ik nog niet. Ik hoop dat mijn scriptie, ja, zoals we het net ook al zeiden, wat bewustwording kan realiseren bij de wat hogere niveaus binnen werkbedrijf Lucrato en dat kan dan weer heel sterk, bijvoorbeeld op basis van aanbevelingen en conclusie. En als ik kijk naar het aantal stagiaires binnen het arbeidsdiagnosecentrum. Waarschijnlijk komen er de komende jaren nog een heleboel die ook graag hun scriptie willen schrijven.
- SP7 Je wilt het stokje overgeven.
- SP1 Nou ja, liever niet. Ik zou hier echt nog wel jaren mee bezig kunnen, maar ja, dat kan ook gewoon niet. Helaas. Binnen mijn studie.
- SP7 Ik snap je hoor. En dan gaat het nog niet eens zozeer over de verdiepingsslag. Het gaat veel meer ook over op welke wijze ga je het dan inzetten, als het gaat over die bewustwording.
- SP1 Precies.
- SP7 Dan is inderdaad het aan een ander om het wat breder in te zetten en ik geloof ook wel dat het arbeidsdiagnosecentrum daar een wat meer leidende rol in zou kunnen spelen met dit als een aanjager.
- SP1 Ja, dat noemde je de vorige keer ook al. Ja. Thomas zei, want ik heb het hele interview uitgetypt en Thomas die zei: "Wij willen ons lerend opstellen." En toen zei jij: "Rot toch op met je lerend opstellen, jullie moeten gewoon de leiding nemen." Dus dat, daar moest ik toen nog wel een beetje om lachen. Ja. Maar ja, goed, daar kun je zomaar gelijk in hebben. Ik weet het niet.
- SP7 Weet ik ook niet, maar dat is een beetje zoals ik ernaar kijk.
- SP1 Ja, precies. Oké. Jan is even weggelopen. Denise en Danny, zijn jullie er nog?
- SP6 Jazeker.
- SP1 Ja, oké, mooi.
- SP6 Ik werd gebeld, maar het is 1 over 11.
- SP1 Ja, het is ook wel lastig om zo via Skype dat allemaal te doen. Ik wil graag nog even het stukje interventies met jullie doornemen. Daarna een wat korter stukje, de vorm. Welke vorm zouden jullie prettig vinden om mee te werken. Daarna ben ik alweer toe aan de afsluiting. Lukt dat jullie nog?
- SP7 Ja hoor.
- SP1 Oké, Denise en Danny ook?

- SP6 Ja.
- SP1 Oké super.
- SP3 Ja.
- SP1 Mooi. Duidelijk. Als we kijken naar de effectieve interventies die ik heb beschreven. Bijvoorbeeld in hoofdstuk 1. Daar komen heel veel interventies uit de literatuur naar voren die niet zozeer uitvoerbaar zijn door een jobcoach.
- SP7 Ja, dat vind ik ook.
- SP1 Dan gaat het bijvoorbeeld over een therapie of ja, echt een heel brede methode, zoals supported employment of IPS, individuele plaatsing in steun. Nu verschilt dat heel erg per hoofdstuk hoor, wat ik beschrijf. Het zijn natuurlijk ook gewoon heel veel hoofdstukken, maar hoe kijken jullie daar tegenaan? Rob, jou was het ook al opgevallen. Kun je daar wat over delen?
- SP7 Wacht, ik zit nog even in het document te kijken. Dit gaat ook wat meer over de wijze waarop jullie tot stand komt voor de keuze voor welk type dienstverlening je daaraan gaat koppelen. Dus ik vind dit echt een soort van, interventies vind ik ook een soort van expert module binnen jouw onderzoek.
- SP1 Ja.
- SP7 Waarbij ik denk, dat ligt op een ander stukje. Als je kijkt van, weet je, wanneer zet je nou supported employment is of IPS, dat is een afweging die de gemiddelde consultant niet maakt en ook niet moet maken, want daar heb je gewoon ~ artsen voor nodig.
- SP1 Aan wie is het dan wel volgens jou om die afweging te maken?
- SP7 Ja, dat is dan wel het arbeidsdiagnosecentrum.
- SP1 Oké.
- SP7 Wie typt er zo hard?
- SP6 Niet zo hard typen Jan.
- SP1 Nee, dat ben ik. Sorry Danny. Jij zegt: het is heel specialistisch en je moet zeer specifiek zijn in wie dat specialisme gaat inzetten. Klopt dat Rob?
- SP7 Ja, want je koppelt dat natuurlijk wel aan redelijk forse conclusies, of iemand. Een prognose is, is zoiets, ja, wanneer is iemand licht of wanneer is iemand middel en vervolgens ga je verder kijken.
- SP1 Ja.
- SP7 Ja, dus ik, ik vind dat echt wel, dat moet je niet vanuit je boerenverstand doen. Dat moet je toch onderbouwd doen en dan kom ik toch bij jullie terecht.
- SP1 Nou ja, daar biedt deze handleiding denk ik ook wel de onderbouwing voor.
- SP7 Ja.
- SP1 Ja, daar is het toch ook wel voor bedoeld.
- SP7 Ja, dan kom ik toch weer terug op mijn wat minder vrijblijvende advies aan jullie, is, dan zul je ook in al die bijzondere gevallen, ook in veel vroeger stadium ook betrokken moeten zijn bij de advisering rondom de kandidaten.
- SP1 Ja. Want er zijn ook heel veel kandidaten die geen onderzoek ontvangen natuurlijk van het arbeidsdiagnosecentrum. Ja.
- SP7 Nee en met name ook voor de doelgroepen waarbij we weten dat er iets aan de hand is en ze een DGR-achtergrond hebben dan wel die onderzoeken gaan plaatsvinden, denk ik en wil je dit op een goede manier inzetten, zul je dus jullie dienstverlening naar voren moeten halen en kun je niet zeggen: na een half jaar werken gaan we een loonwaardebepaling doen en vervolgens komt dit naar voren.
- SP1 Ja. Heel scherp. Heel kritisch in ieder geval. Want Denise, jij bent het wel eens met Rob, volgens mij?
- SP3 Ja, nou ja. Ik had jou gisteren natuurlijk gemaild. Zo van, oké, hoe moet ik dat beroepsproduct, hoe moet ik voor me zien dat we dat gebruiken, want dat was mij niet helemaal duidelijk.
- SP1 Nee.

- SP3 Dat is wel in dit gesprek tot nu toe, is me dat wel duidelijk geworden hoor. Dus dat heb je heel goed gedaan. Dank daarvoor.
- SP1 Oké. Mooi.
- SP3 En ik ben het wat dat betreft met Rob eens, ook van, dat ik het niet alleen als een soort van basis in communicatie met de jobcoach, maar vooral ook als een soort van methodisch kader. Dat onze adviezen niet zeg maar op niks gebaseerd zijn. Ik denk dat heel veel dingen die hiertussen staan, daar zeggen we wel iets van en de ene keer zijn we iets specifiekere dan de andere keer. Ik heb laatst ook een kandidaat gehad met een vermoeidheidssyndroom en dat speelt al zo lang en daar heb ik bijvoorbeeld op een gegeven moment ook genoemd: cognitieve gedragstherapie is mijns inziens nu meer passend dan een traject naar werk, om dat eerst te doen zeg maar. Ja, ik denk dat het ook voor de tp'ers wel een soort van, heel veel van deze dingen weten we wel dat dat werkt en dat het goed is, want dat weet je vanuit je achtergrondkennis en je verstand als tp'er en enz.
- SP1 Ja. Je ervaring.
- SP3 Maar goed, weet je, hoe zeg je dat? Als het erop aankomt moet je natuurlijk wel kunnen bewijzen waarom je dat zegt.
- SP7 Daarmee kom je volgens mij wel op een lastig stukje, want dan zit je toch wel wat meer in de klinische hoek lijkt mij.
- SP1 Ja.
- SP3 Ook. Ja.
- SP7 Of zie ik dat verkeerd?
- SP1 Ja, als je echt heel zwartwit gaat denken wel, wanneer het gaat over ADHD of ja. Ja nee, dat klopt wel.
- SP7 Ja dus dat is ook een beetje wat mij triggert hè? Je begint met begeleidingskaarten, wat je ziet, voor eenieder en vervolgens ga je het heel specifiek maken en vraagt het hele specialistische kennis en doe je uitspraken over de mate waarin iemand iets heeft. Het is maar de vraag of je dat als tp'er zou mogen.
- SP1 Ja. Nou, nu is die dat eerste hoofdstuk daar ook wel heel specifiek over. Met die licht tot matig, matig tot ernstig, ernstig tot zeer ernstig. In de volgende hoofdstukken komt dat wat minder zwartwit terug. Soms nog wel heel zwartwit, maar dat geeft bijvoorbeeld ook weer een opzet om te kijken naar: waar heeft een kandidaat nog wat meer zorg nodig dan van alleen werkbedrijf Lucrato? Als je het bijvoorbeeld gaat hebben over iemand waarbij je vermoedt, goh, misschien is hij wel hartstikke depressief. Toegepaste psychologie mogen een depressie niet vaststellen, geen medicatie voorschrijven, noem maar op. En wanneer je die vermoedens toch hebt een terugleest van joh, dat is serieus voor een traject naar arbeid, biedt dat ook weer een mogelijkheid om te verwijzen. Deze persoon heeft echt andere hulp nodig. Ja, ik denk dat ik dat nog wel wat duidelijker moet maken, maar dat dat jou triggert, dat snap ik wel.
- SP7 Ja.
- SP1 Ja. Ja, zeker. Het is ook echt wel die trechter van heel breed naar heel specifiek. Ja, Denise, als toegepast psycholoog. Wat is jouw reactie daarop?
- SP3 Ja, daar ben ik het ook weer mee eens eigenlijk. Zo lijkt het net alsof ik geen eigen mening heb Rob, dank je wel.
- SP7 Doe ik niet bewust hoor. Dat zegt meer over jou dan over mij.
- SP1 Gaat vanzelf.
- SP7 Grapje Denise.
- SP3 Nee, daar ben ik het ook wel mee eens en ik denk dat op het moment dat wij. Wij zien natuurlijk vooral in de praktijk assessments, zien wij heel veel kandidaten die gewoon zeg maar veel meer nodig hebben dan alleen begeleiding naar werk of op de werkvloer. En waarbij je toch vaak zeg maar heel globaal van, als Pietje daarvoor openstaat, dan zou het lonen om, weet ik veel, naar de huisarts te gaan, of zo. Dan zeg je vaak mondeling wel, ja, je geeft nog wat handvatten of wat tips mee, maar dat blijft ook allemaal zo vaag. Maar de link

naar de jobcoach vind ik dan ook een beetje lastig. Kijk, er zijn natuurlijk heel veel dingen die een jobcoach kan doen in gesprekstechnieken en zo. En die randzaken zoals bij. Even kijken welke dat is. Als iemand hulpverlening vermijdt, dat zijn allemaal best wel praktische handvatten vind ik. Geen standaard bejegening, reden achterhalen van weigering zorg, het anders aanbieden of iemand daarin meenemen, het delen van je zorgen. Dat zijn allemaal praktische dingen die een jobcoach natuurlijk wel kan doen en bij sommigen vind ik hem ook juist weer heel breed. Ik snap dat die als onderbouwing erin zit, maar om te buigen naar jobcoach vind ik lastig.

SP1 Nee, dat snap ik. Ja, sommige interventies zijn ook gewoon niet per se bedoeld voor de jobcoach en niet aan de jobcoach om uit te voeren.

SP3 Nee precies.

SP6 Dat vind ik nog een interessante.

SP1 Oké, vertel.

SP6 Je hebt een begeleider en een kandidaat. Nou goed, die werkt ergens bij Gosschalk, buiten doet hij dat voor terreinonderhoud. Hij was bezig met werken aan sociale contacten. ~ bij de werkgever, maar goed, als hij met iemand in contact komt, dan, geef hem de vinger en hij pakt de hele hand en zuigt je helemaal leeg. Dus de werkgever heeft gezegd dat hij met niemand meer contact mag hebben. Hij heeft nog één klein hokje waar hij in zit. Daarnaast heeft hij privé, om toch nog contact te hebben, had de begeleidster van *GG-net* hem geadviseerd om dan via een datingsite eens wat te gaan doen.

SP7 Dat vind ik een mooi voorbeeld van wanneer het echt verkeerd gaat.

SP6 Hij betaalt honderd euro per maand aan een datingsite. En aan de ene kant is hij doodsbang om te stoppen en aan de andere kant is het ook zo, hij zegt wel, dat is wel de enige persoon dat als ik koffie zit te drinken in mijn eentje, waar ik dan een appje mee kan doen. Hoe triest is dat? Ik ben nu met hem bezig hoor. Ben ik jobcoach, nee? Maar wel om hem daarmee te laten stoppen.

SP1 Ja, jongen. Wat een verhaal!

SP6 Maar de consultant werd helemaal gek van hem, want hij ging elke dag, hij was op zoek naar genegenheid, weet ik veel wat.

SP1 Ja, bevestiging.

SP6 *Ik* werd gek van dat geapp en gedaan. Ik heb heel duidelijk afspraken. Dan kom ik bij je, dan gaan we zitten. Dan gaan we het over die dingen hebben. Maar, ja. Het heeft wel invloed op zijn functioneren.

SP1 Ja.

SP6 En dan probeer ik toch weer hem zover te krijgen dat hij toch weer die hulp die die had van specialistische hulp, om die toch weer in te gaan zetten. Met dan uiteindelijk het doel, als die dat heeft, dat hij weer gelukkiger wordt, weer prettiger in het leven, weer bij de werkgever makkelijker kan blijven. Het staat allemaal wel met elkaar in verbinding.

SP1 Ja, en ook al is het dan niet de taak van de jobcoach, is de jobcoach dan wel de persoon die dat dan kan signaleren en daar vervolgacties op kan ondernemen natuurlijk. Ja, oké. Mooie aanvulling, bijzonder verhaal ook.

SP6 Ja, en hij vertrouwt mij ook niet hoor.

SP1 Oké, nou lastig zeg. Nou. Jongen. Nou, ik sta er echt even van te kijken, maar goed. Ja, bijzonder. Het is kwart over 11. Ik heb veel feedback van jullie gekregen. Ik heb het allemaal opgeschreven. Ik ga er allemaal wat mee doen. Stel dat ik het niet kan verwerken, hé, daar komt een jongetje voorbijlopen. Gezellig. Hoi. Jullie feedback is waardevol. Ik ga het verwerken of het komt terug in concrete aanbevelingen, want jullie zeggen dit niet zomaar, dus dat is mooi. Ik wilde het nog even hebben over de vormgeving van de producten, wanneer je het echt gaat hebben over, wanneer is het gemakkelijk om in gebruik te nemen. Ik had jullie de handleiding opgestuurd, die is 44 pagina's. Ik kan me voorstellen dat dat niet gemakkelijk is in gebruik en daarvoor biedt de factsheet weer uitkomst. Dat is dat liggende document van drie pagina's, waarin je ook dat stukje inleiding hebt, vervolgens de hoofdstukjes en waar je

- vrij gemakkelijk doorheen kan scrollen. Stel dat je informatie mist, pak je gewoon dat grote document erbij en kun je daar je achtergrondinformatie over lezen. Hoe zien jullie dit voor je? Wanneer je het echt gaat hebben over wat is voor jou gemakkelijk in gebruik. Eerst alles er maar weer bij pakken. Ja.
- SP5 Maar die factsheet is toch eigenlijk een soort van legenda tot het grote stuk?
- SP1 Ja. Ja. Zo kan je het zien inderdaad. Stel, jullie gaan met dit product werken in de praktijk. Wat is dan makkelijk? Wat is dan niet makkelijk? Brand los. Dit zijn slechts de opzetjes waar nog flink aan gesleuteld kan worden. Ja en opnieuw. Ik kan wat leuks gaan verzinnen, maar uiteindelijk zijn jullie degenen die het misschien gaan gebruiken.
- SP5 Ik denk dat je de factsheet pas kunt gaan gebruiken als je het allemaal gelezen hebt.
- SP1 Oké.
- SP5 Ik zie het niet zozeer als een inhoudsopgave.
- SP7 Ja, als ik zeg snel over de factsheet heen kijk. Je start met die begeleidingskaarten, dan denk ik: hé, waar zijn die begeleidingskaarten gebleven en hoe zijn die hierin verwerkt? Dus de begeleidingskaarten suggereren enerzijds dat dat al een soort van *af is*, want je gaat ~, om interventies in te zetten. Als ik sec dit zo bekijk, vind ik hem heel prettig.
- SP1 Oké.
- SP7 Ja, ik vind het prettig om te weten, met name als ik als jobcoach op zoek zou zijn naar een snelle screening van, ik heb met dit te maken. Ik loop even vast en ik zou willen wat ik zou kunnen inzetten. Dan is dit absoluut helpend. Er staan ook wel wat grote adviezen in. Als het over algeheel functioneren gaat kun je als jobcoach niet zeggen: ik zet even een IPS-traject in.
- SP1 Nee, nee, zeker niet.
- SP7 Dus die staat er ook tussen. Dus daar moet je even naar kijken denk ik. Zijn het interventies die je als jobcoach zou inzetten, of nog een keer, is dit iets wat je gebruikt in je advisering vanuit diagnoses heel *drum* naar een jobcoach toe? Dan is IPS een resultaat bij wijze van spreken.
- SP1 Ja. Precies. Ik hoor al wel dat ik dat beter moet kaderen. Wat is aan de toegepaste psycholoog om te adviseren en waar is het echt voor de jobcoach.
- SP7 Ja, ik denk het wel.
- SP1 Duidelijk. Ik schrijf het even op. Je zegt, ik mis die begeleidingskaarten uit de factsheet. Oh, er valt ook iemand weg volgens mij. Danny.
- SP7 Danny valt weg.
- SP1 Ja. Oké. Nou, als hij weer terugkomt, dan laat ik hem weer toe. Ik zie daar een D. Ik zie wel een D onder in mijn scherm van Danny.
- SP7 Ja.
- SP1 Nee, ik weet ook niet wat er gebeurt. Nou, even afwachten. Rob. Oh, daar is Danny weer.
- SP6 Ja, ik kreeg telefoon.
- SP1 Oké, nou, we zijn bijna klaar, dus dan kun je weer doen dat je wilt. Danny of Danny, sorry, Rob, jij zei: ik mis de begeleidingskaarten in die factsheet.
- SP7 Missen is een groot woord. Ik zie ook, ik pak hem er even bij. Kijk, als je zeg maar emotieregulatie hebt. Er staat: prognose negatief indien veroorzaakt door een stoornis of agressief gedrag.
- SP1 Ja.
- SP7 Die gedragskenmerken komen juist weer terug in de begeleidingskaarten. Dan denk ik: huh, hoe bedoel je dit nou? Is het nou iets wat ik kan zien en waar ik iets in kan doen of niet. Want emotie regulatie an sich is, weet je, dat is een forse conclusie die je kunt trekken zeg maar. Als je een stoornis hebt op dat vlak. Het gaat niet meer over je boerenverstand: wat zie je? Dus ik zat te zoeken van, waar blijft dat? Hetzelfde bij werknemersvaardigheden. Gevoelens lopen sterk uiteen, indien persoonlijkheidsstoornis. Ja, dat kan van alles zijn.
- SP1 Ja, ja, zeker, dat klopt.
- SP7 Dus ik dacht van: huh, hoe bedoel je dat nou?
- SP1 Wat dat betreft is die nu nog net iets te strak door de bocht, zeg jij?

- SP7 Ja, snap je?
- SP1 Ja, snap ik.
- SP7 Gaat van boerenverstand gevoel, begeleidingskaarten, wat meer richting prognose en dan kom je ineens op allerlei expertkennis uit.
- SP1 Nee, dat snap ik.
- SP7 En toen volgde ik je niet. Dus an sich dit zeg maar, zo lezend, vind ik heel prettig. Alleen ik snap niet zo goed hoe dat zeg maar.
- SP1 Waar dat dan vandaan komt.
- SP7 Als een soort van resultaat van je handboek zeg maar naar voren komt. Misschien zegt dat wat over mij hoor.
- SP1 Nee, nee, ik snap wat je bedoelt.
- SP7 Ja, oh fijn.
- SP1 Hoe ik daar zelf een draai aan ga geven, dat wordt ook nog even puzzelen. Ik denk ook dat dat het kenmerk is van een scriptie, dat je gewoon eindeloos aan het puzzelen en herschrijven bent, dus dat is ook vooral aan mij de komende dagen. Maar mij valt het niet zo meer op, omdat ik er al weken mee bezig ben. Dus daarom is dit moment heel goed. Denise, heb jij ideeën over hoe je deze producten in gebruik zou kunnen nemen?
- SP3 Ja, ik hoop niet dat jullie de jus d'orange, sinaasappelpers op de achtergrond horen.
- SP1 Nee, ik hoor niks.
- SP3 Oké, gelukkig. Mijn vriend is druk bezig met sinaasappels persen. Ja, eigenlijk wat ik daarstraks een beetje een zei van, ik zie dingen ertussen staan. Rob, dit komt niet vaak voor, maar ik ben het gewoon de hele tijd met je eens. Ook inderdaad, doordat je die begeleiderskaart als een soort van leidraad gebruikt wek je bij mij de suggestie dat er ook op dat vlak zeg maar, hoe noem je dat, handvatten worden gegeven. Alleen nu gaan we weg van het menstype en gaan we dus heel specialistisch. Ja, want ook persoonlijkheidsstoornissen, er zijn zoveel verschillende persoonlijkheidsstoornissen, die ook weer in verschillende clusters zitten. Drie verschillende clusters, die allemaal weer. Kijk, iets als borderline is zo anders dan de meer afhankelijke persoonlijkheidsstoornis of juist de obsessief compulsieve persoonlijkheidsstoornis. Je hebt zoveel verschillende en dat werkt bij mij ook een beetje verwarrend. Ik mis nu die menstypen weer. Dat ik denk: waarom hebben we dat eigenlijk net gedaan?
- SP1 Ja, precies.
- SP3 Want uiteindelijk, voor mijn gevoel doen we er nu niets meer mee. Maar dat kan ik mis hebben. Maar ik vind, qua lay-out de factsheet wel echt heel fijn. Heel rustig. Je zou hem eventueel nog wat qua opmaak wat kunnen toveren, maar verder vind ik het heel makkelijk in gebruik. Dat wel.
- SP1 Oké, want Denise stelde mij gisteren een vraag. Even voor de rest: zij vroeg zich af, hoe moet ik dit dan gaan gebruiken in de praktijk? Dus toen legde ik uit, de factsheet biedt een soort samenvatting, wat Jan net ook al zei, een legenda voor de handleiding. Omdat die handleiding zo lang is, ga je die niet helemaal uitpluizen als je één dingetje moet weten. Of nou ja, je kan het wel uit gaan pluizen, maar dan kijk je bijvoorbeeld eerst op de factsheet: waar moet ik naartoe? Oké, daar moet ik naartoe. Dan lees je een stukje en dan kan het je duidelijker worden zonder dus die hele handleiding te hoeven doornemen. Maar jullie noemen, dat het de verwachting schept dat die begeleidingskaarten de leidraad vormen en dat dat niet helemaal terugkomt.
- SP7 Als je die het eerste leest, zeg maar dus het handboek en je gaat dan naar je factsheet kijken, dan stel je jezelf die vragen. Ik zou het ook hebben hoor. Als ik de factsheet zou lezen en zou terugkijken en dan vervolgens eerst op die menstypen uit zou komen van de begeleidingskaarten. Dan denk ik: huh? Hoe zit dat dan weer verwerkt in dit stukje, zeg maar.
- SP1 Nee, snap ik.
- SP7 Dat moet je nog uitlijnen of zo.

- SP1 Zeker, dat snap ik. Jan en Danny. Hebben jullie nog aanvullingen? Nee, oké. Ik kijk heel eventjes mijn voorbereiding door. Ik had wat vragen opgesteld, even kijken of we echt alles behandeld hebben. Maar het komt op mij eigenlijk heel compleet over. Het zijn hele concrete punten die jullie tegengekomen en waar ik nog aan kan werken. Ja. Nee, ik heb eigenlijk alles wel gehoord wat ik wilde horen. Ja, je weet natuurlijk van tevoren nooit wat je gaat horen.
- SP7 Ja, wilde je dat horen dan?
- SP1 Nee, een beetje een gekke zin, maar ik heb antwoorden op mijn vragen in ieder geval en ze zijn ook wel een beetje in de richting die ik wel had verwacht. Dus dat is wel prettig. Wat dat betreft is het voor mij betreft voldoende met alle feedback. Ik wil jullie ontzettend bedanken voor de tijd. Er komt geen volgende afspraak meer aan. Mijn deadline is over twee weken, dus dan is het gewoon klaar. Wat Thomas aan mij verzoekt, is om in augustus of in september alles nog een keer toe te lichten van begin tot eind. Hoe kun je dit nou gebruiken? Hoe is het nou tot stand gekomen? Dus dat zit er waarschijnlijk nog wel een keer aan te komen in het najaar. Maar goed, dat is dan ook weer een beetje aan Thomas om dat te organiseren, omdat dat officieel niet meer tot mijn werkzaamheden toebehoort. Dus dat is hetgeen wat ik nog aan jullie kwijt wilde.
- SP7 Ga je je scriptie nog delen op het moment dat je hem helemaal klaar hebt? Ik ben wel benieuwd wat je ervan maakt.
- SP3 Ik ook.
- SP1 Ja. Nou, ik weet niet net hoorde wat ik vertelde of dat ik het niet helemaal duidelijk heb gemaakt, maar dat is de bedoeling om te doen in het najaar van 2020. Dus augustus september, alles van A tot Z nog een keer delen: hoe is dit nou tot stand gekomen? Hoe kun je het nou gebruiken? Dus dat zit er wel aan te komen, maar dat is ook weer wat meer aan Thomas om te organiseren, omdat dat dan niet meer binnen mijn werkzaamheden behoort en omdat ik ook alweer een nieuwe studie ga beginnen, dus dat ik daar dan waarschijnlijk ook wel weer druk mee ben. Ja, maar dat komt er nog wel aan. Zeker.
- SP7 Dit is persoonlijk hoor, maar ik denk altijd: dat is zo ver weg. Wij zitten er nu nog redelijk in, zullen we maar zeggen. Dus ik ben benieuwd wat je ervan hebt gemaakt.
- SP1 Nee, maar dat is leuk. Dat lijkt me goed om nog een keer te delen. Zeker omdat jullie ook gewoon je medewerking hebben verleend. In de afrondingsfase, die zit er voor mij nu aan te komen. Mocht ik nog vragen hebben van, goh, wat Rob toen zei, dat is me niet helemaal duidelijk. Of wat Jan bedoelde, ik weet het niet. Mag ik contact met jullie opnemen?
- Tijdens de afronding bedanken de partijen elkaar en wordt de audio-opname gestopt.

BIJLAGE 10: TRANSCRIPTIE INTERVIEW INCLUSIEF GROEP

SP1 = Onderzoeker

SP2 = Medewerker Inclusief Groep

Gedurende de opening wordt er gepraat over hoe de onderzoeker in contact is gekomen met de werknemer van de Inclusief Groep.

SP1 Voor mijn scriptie ben ik bezig met het schrijven van een methodiek voor de inzet van jobcoaching. Waar jullie dat de harmonisatie noemen van de regio, proberen we hier ook enige harmonisatie binnen werkbedrijf Lucrato te krijgen. Uh; zeker ook in samenwerking met de toegepast psychologen van het ADC. Nu adviseren zij de consulenten en de consulenten de jobcoach weer. Terwijl dat eigenlijk een kringetje moet worden in plaats van een hak op de tak lijntje. Dus dat mag ik doen. Stukje beleid haast, maar ook een stukje psychologie wat hierin terugkomt. Dus dat is hartstikke leuk. Ik ben enthousiast in ieder geval. Wat centraal staat is de gebruiker. Wat heeft het ADC nodig, wat heeft de jobcoach nodig. Dat is echt het ingangspunten eigenlijk. Maar om inspiratie op te doen, ideeën op te doen ben ik toch ook op zoek naar andere organisaties. Bijvoorbeeld inclusief groep, ik heb Kwintes ook benaderd. Ja, om erachter te komen hoe loopt dat nou bij anderen. Of ik dat echt ga gebruiken als onderdeel van mijn methode weet ik niet. Maar in gesprek gaan kan natuurlijk altijd. Ook voor mn plan van aanpak of probleemanalyse. Dus dat doe ik bij deze!

SP2 Oké, dat is duidelijk. Ben je daarnaast ook op zoek naar wat voor rol eenieder zou moeten innemen? Als je het hebt over een methodiek, is het ook bijvoorbeeld een optie dat het efficiënter ingeregeld kan worden. Dat er niet drie partijen bezig zijn om die kandidaat heen?

SP1 Ja zeker! Het wordt echt een soort handleiding die iedereen kan raadplegen, ook om uniformiteit te creëren in hoe je ontwikkelpunten van je kandidaten nou echt aanpakt. Pietje is misschien bezig met het verlagen van het stressniveau, waar Henk zegt: Dat kan helemaal niet, ik doe daar niks mee. Dat is toch een vorm van uniformiteit die hier lijkt te ontbreken.

SP2 Is het dan zo dat elke partij op een bepaald moment invliegt? Of is er ook een persoon die van A tot Z betrokken is bij een traject

SP1 Dat is de consulent. Dat is echt een trajectregisseur als het ware. ADC is ook betrokken en voert het onderzoek uit. Capaciteitenonderzoek, persoonlijkheidsonderzoek. Soms 5 dagdelen, soms zelfs 6 weken. Dat geeft hele mooie aanknopingspunten voor natuurlijk de jobcoaching. Hoe is dat bij jullie ingericht? Kan je daar wat over vertellen?

SP2 Een kandidaat komt bij ons binnen en die wordt aangemeld door de klantmanager. De klantmanager, de kandidaat en onze trajectconsulent gaan met elkaar in gesprek. Eerste gesprek om te kijken waar liggen de behoeften. Is de mogelijkheid dat de kandidaat op ten duur loonvormende arbeid gaat uitvoeren? Of moeten we eerst een ander traject inzetten omdat we denken dat er te veel problematiek is waardoor er belemmeringen zijn. Mandy: Dat is eigenlijk een tweesplitsing die tijdens het eerste gesprek wordt gemaakt. Op het moment dat we zeggen van: we denken dat iemand op ten duur aan het werk zou kunnen gaan ie starten in het participatiehuis. En vanaf dat moment wordt er een diagnose uitgevoerd. Een diagnose houdt in een praktijkassessment vanuit de wegwijzer werkstap. Werkstap is voor ons een instrument wat we inzetten, een ontwikkelinstrument wat we nu een aantal maanden inzetten.

SP1 Want ik heb wel eens gehoord van de wegwijzer van Dariuz, is dat dezelfde?

SP2 Nee, maar het komt vrij overeen. In de zin van dat de focus ligt op de leefgebieden van de kandidaat.

SP1 En die leefgebieden die je noemt, die zijn in jullie ogen echt de bepalende factoren voor de rit naar arbeid of wanneer iemand in arbeid is. Klopt dat?

- SP2 Nou meer, ligt eraan. Als blijkt dat iemand bijvoorbeeld zware psychische klachten heeft of zijn kinderopvang nog niet heeft geregeld. Of zwaar in de schulden zit of andere grote belemmeringen zijn is dat absoluut leidend. In de zin van we gaan eerst kijken met de kandidaat hoe we dat kunnen verhelpen voordat we doorgaan met werk. Het is niet zo dat het een het ander hoeft te bijten. Het kan ook zo zijn dat dat naast elkaar loopt. Dat is ook een beetje hoe de beleving van de kandidaat op dat moment is.
- SP1 Ja, dat speelt inderdaad ook een grote rol natuurlijk.
- SP2 Absoluut. Ja dat is dat eerste drie gesprek, essentieel. Wat ook goed is om te benoemen is dat de trajectconsulent verantwoordelijk is voor het hele traject van de cliënt van A tot Z als je het hebt over de inhoud.
- SP1 Ja, ja. Wat gaat ie inschakelen om tot het einddoel te komen.
- SP2 Ja precies, welke elementen worden ingezet om uiteindelijk tot het einddoel te komen? Nou dan is de diagnose geweest en er wordt een trajectplan opgesteld. Dit plan gaat naar de klantmanager, daarin staan ook alle elementen van: we willen aan die doelen gaan werken, we willen dit en dat inzetten. Klantmanager geeft akkoord en dan wordt het traject verder vormgegeven. Dat is dus eerst een stukje participatiehuis en daarna zullen ze naar verschillende afdelingen binnen ons bedrijf gaan om zowel werknemersvaardigheden en vakvaardigheden aan te leren, zodat ze uiteindelijk door kunnen naar een externe werkplek. Dat is uiteindelijk het doel. Die trajectconsulent is dus overkoepelend. Die zorgt ervoor dat hij evaluatiegesprekken heeft met de klantmanager en is dus het enige aanspreekpunt van de klantmanager. Dat is dus naar boven toe, naar de opdrachtgever. Hij zorgt er daarnaast ook voor dat binnen de organisatie de praktijkopleider aan de juiste doelen werkt, dat de jobcoach aan de juiste doelen werkt. Dat iedereen met elkaar de juiste afstemming heeft en dat hij ook kan volgen moet er wat worden bijgezet, moet er wat worden veranderd?
- SP1 Duidelijke hiërarchie eigenlijk. Hiërarchie wil natuurlijk niet zeggen dat ie de baas is maar.
- SP2 Maar het is wel een regisseur, ja klopt. Het is geen functie maar een rol. We zijn allemaal arbeidsconsulent, maar iedereen heeft een andere tak. Je bent arbeidsconsulent en jobcoach of je bent arbeidsconsulent en dan ben je trajectbegeleider. Eentje is er echt voor de gemeente om terug te koppelen en de routes verder uit te zetten. En de jobcoach is op de werkvloer of gaat naar de werkgever.
- SP1 Welke rol heeft de jobcoach bijvoorbeeld binnen jullie bedrijf, jullie werkbedrijf?
- SP2 De jobcoach gaat aan de slag met de kandidaat als het gaat om problematiek die kan niet goed samenwerken, of die vindt het lastig om een bepaald werkproces aan te leren.
- SP1 Van alles
- SP2 Die heeft een specifieke hulpvraag inderdaad. Daar gaat de jobcoach dan mee aan de slag
- SP1 Hoe wordt die dan bijvoorbeeld aangestuurd? Je noemde het net al een paar keer, de trajectregisseur en daarna de puntje puntje, ik ben de naam even kwijt. Die stuurt dus iedereen aan, waaronder ook de jobcoach. Wanneer wordt ervoor gekozen die in te zetten? Op basis waarvan?
- SP2 Op het moment dat blijkt dat een kandidaat daar behoefte aan heeft. Hoe stellen we die behoefte vast? Dat doen we echt in gesprek met elkaar. Heeft iemand extra ondersteuning nodig om een aantal vakvaardigheden aan te leren? Wat je niet kan verwachten van de afdeling. Want dat is ook wel belangrijk. De afdeling heeft natuurlijk zijn productieproces en daarnaast ook een ruimte voor begeleiding, alleen moet je wel redelijk verwijs kunnen verwachten dat de praktijkbegeleider dat kan uitvoeren. Zo niet dan zetten we de jobcoach ook in.
- SP1 Dat merk je dus eigenlijk al vrij snel uit de praktijk op. Mooi eigenlijk. Waar onze adviezen... het ADC-traject wordt ook veelal ingekocht aan de start van een traject. Waar je een kandidaat ook wel in de praktijk hebt gezien en als je iemand zes weken hebt gezien is dat natuurlijk heel mooi. Maar soms zie je iemand ook maar 3 of 5 dagdelen. Dat is dan eigenlijk best wel weer kort om dat te zeggen.

- SP2 Wij zeggen een diagnose duurt 120 uur. Dus dat kan, in principe is dat niet verkort. Dat kan wel worden uitgebreid. Maar wij gaan er van uit dat die diagnose 120 uur duurt. We hebben vaak wel een urenopbouw dus dan hebben we het over 6 weken.
- SP1 Ja, vanuit die diagnose wordt echt weer besloten wat gaan we doen?
- SP2 Juist
- SP1 En die jobcoaching, is die gebaseerd op een bepaalde methodiek? Misschien ook weer die van wegwijzer werkstap.
- SP2 Onze jobcoaches zijn allemaal erkend. Die hebben allemaal de elan training gevolgd. Daar hebben ze natuurlijk verschillende methodieken, gesprekstechnieken etc. Dat is een manier voor jobcoaches. Daar komt nog eens bij dat we nu met het ontwikkelinstrument werkstap werken. Als wij zeggen: als we bepalen met elkaar dat iemand aan het doel samenwerking moet gaan werken, zitten daar allerlei werkopdrachten onder. Die dus ook de handvatten werken voor degene die met de kandidaat aan de slag gaat. Waar op gelet moet worden, welke opdrachten uitgevoerd moeten worden. Dus dat is eigenlijk ter extra ondersteuning.
- SP1 En die werkopdrachten kunnen zowel ingezet worden bij jullie. Ik visuuleer me zo het mooie gebouw wat je hebt, op het industrieterrein bij het station. Als bij de werkgever.
- SP2 Klopt, ja. Dat staat er inderdaad los van, dat zijn gewoon algemene opdrachten die gekoppeld zijn aan de vakvaardigheden. Dan maakt het werkveld eigenlijk niet uit.
- SP1 Wat een vrije structuur eigenlijk. Wat mooi. Is dat ontwikkelinstrument werkstap te vinden ergens, denk je?
- SP2 Ja, dat is te kopen haha. Via PTC-groep is dat ontwikkeld. Ik weet dat Lucrato ook in gesprek is met PTC om te kijken of werkstap misschien een goede methodiek zou zijn of een goed ontwikkelinstrument zou zijn.
- SP1 Nu ga ik in mijn onderzoek weinig zeggen over wat de jobcoach nou echt moet doen. Meer op die fase van: hoe sturen we de jobcoach aan? Hoe merken wij op wat er belangrijk is in die begeleiding. Tijdens het dus, eigenlijk best korte, onderzoek in vergelijking met jullie 120 uur. Dus daar zit nog wel een uitdaging denk ik.
- SP2 Ja. Dat denk ik inderdaad ook. Want hoe wordt bepaald of het 4 of 5 uur moet zijn vanuit het arbeidscentrum?
- SP1 Dat wordt voorafgaand al bepaald bij de aanvraag. Welk onderzoek gaan we aanvragen. Daarvoor zijn wel uitgebreide casusbesprekingen binnen het team zelf. Tussen het team en de consulent ook. Er worden wel goede afwegingen gemaakt hoor. Is dat langdurige onderzoek echt nodig of is dat kortdurende onderzoek ook passend. Langdurige onderzoek is meestal wanneer er ook gedragsproblemen komen kijken, dat je denkt: nu zit het echt op het gedrag van de kandidaat. Dat is niet te bepalen met een vragenlijst of IQ test alleen. Dus dat is wel een hele duidelijke scheidingslijn. Waar jullie de praktijksimulatie niet eens nabootsen, maar de kandidaat daar gewoon in plaatsen.
- SP2 Ja klopt. Omdat we van mening zijn, en ik ben benieuwd hoe dat dan bij jullie werkt. In hoeverre heb je een kandidaat al in beeld om daar een casusgesprek over te voeren en om dan een product in te kopen. Want soms wordt de kandidaat ook gewoon aangemeld. Dus in hoeverre kan je dan al inschatten welk product je moet inkopen?
- SP1 Verschilt ook heel erg per consulent hoor. Je hebt hele betrokken consulenten die hun kandidaten ook echt goed spreken. Je hebt ook consulenten die hun kandidaat 10 minuten spreken, horen wij dan later van de kandidaat. En die zegt: ja, weet het eigenlijk niet zo goed, we doen het ADc wel. Wat eigenlijk heel krom is dan hè.
- SP2 Ja. Want wat onze filosofie is, of een gesprek nou 10 minuten of een uur is, je hebt natuurlijk altijd gesprekstechnieken waardoor je soms meer hoort dan op een ander moment. Maar pas op de werkvloer ga je zien wat iemand beweert. Iemand kan natuurlijk een vertekent beeld hebben, iemand kan 101 redenen hebben. Pas als je gaat werken kunnen wij zien wat er gebeurt. Hoe staat het met de werknemersvaardigheden zijn, wat de capaciteiten zijn, wat de begeleidingsbehoefte is. Dat is echt het uitgangspunt voor ons.

- SP1 Dat ben ik eigenlijk ook wel met je eens hoor. Waar een praktijkassessment hier soms 4 tot 6 weken duurt, dat geeft zo veel meer antwoorden. Als iemand zegt pijn aan zijn been te hebben, kan iemand dat 3 onderzoek ochtenden volhouden, maar niet 6 weken. Dan valt ie wel door de mand hoor.
- SP2 En in die pauze hè. Als die zoemer gaat, rent ie dan naar buiten
- SP1 Voor die sigaret ja
- SP2 Ja klopt. Dat is inderdaad wel zo. Daar wordt ook de jobcoaching voor gegeven. Doordat wij dus die aanloop hebben en de tijd voor die diagnose is het ook veel makkelijk voor ons om te zeggen: dat zijn de ontwikkelpunten, dat wil ie bereiken. Hij heeft een jobcoach nodig om hem te ondersteunen.
- SP1 Wie bepaalt dat dan, is dat de trajectregisseur van inclusief groep?
- SP2 Ja de trajectconsulent inderdaad in samenspraak met de klantmanager. En nou gebeurt het ook zo, we hebben verschillende soorten jobcoaches. We hebben jobcoaches die extern begeleiden. We hebben ook jobcoaches die gekoppeld zijn aan een afdeling. Die jobcoach/praktijkopleider zijn. Dan bepaalt de klantmanager dus niet, als iemand daar geplaatst wordt is de jobcoach sowieso al aanwezig. Dus dat is ook eventjes afhankelijk van de constructie. Werkt iemand op locatie, dan is het een jobcoach die gekoppeld is en vaak wat mee hobbelt met de kandidaat. Of de jobcoach is gekoppeld aan een afdeling en als de kandidaat daar komt dan krijgt ie automatisch die ondersteuning.
- SP1 Ja, ja, precies. Ook een duidelijk verschil, waar het hier standaard toegepast psychologen zijn die uitspraak doen die ook vier jaar voor geleerd hebben natuurlijk. Echt het psychodiagnostische goed kunnen onderbouwen. Komt psychodiagnostisch onderzoek bij jullie ook naar voren?
- SP2 Uh dat kunnen we inzetten als we zouden willen. Als we zeggen: we hebben na die 6 weken nog geen duidelijk beeld, er gebeurt wat en we kunnen onze vinger er niet op leggen, dan kunnen we inderdaad een uitgebreide diagnose inzetten waarbij dit dus ook een onderdeel is. Dit gaat dan weer in overleg met die klantmanager.
- SP1 Oké, mooi. Jullie zitten dus echt op die leefdomeneinen hè, die je net noemde.
- SP2 Daar gaan we zelf dus niet mee aan de slag. Dat is meer om te inventariseren wat leeft er. Gaan we zorgpartijen invliegen? Geven we terug aan de klantmanager dat er misschien een stukje WMO bij komt kijken? Dat is niet wat wij doen, wij zijn werkgever.
- SP1 Oké. Uhm, het is misschien een beetje een brutale vraag hoor, heb je kennis van bedragen en aantallen binnen de inclusief groep? Van hoeveel wordt er jobcoaching ingezet, hoeveel wordt er begroot voor bijvoorbeeld de jobcoaches? Zowel intern als extern. Dat zijn cijfers die ik hier binnen Lucrato meeneem binnen mijn onderzoek om ook een stukje relevantie te kunnen beschrijven naar mijn onderwijsinstelling van: waarom doe ik dit nou? Daarin zou een verschil met de inclusief groep bijvoorbeeld heel mooi naar voren kunnen komen. Waar inclusief groep ook echt wel een wat grotere jongen is, net zoals werkbedrijf Lucrato. Je hebt kleinere bedrijfjes, zoals Deventerwerktalent, die alleen zijn eigen regio'tje bedient. Waar jullie en wij meerdere gemeentes, meerdere dorpen, betrekken in het werk.
- SP2 Uhm; dan moeten we allereerst het onderscheid maken tussen de jobcoaching die wordt ingekocht vanuit de gemeente en vanuit het UWV. Die van het UWV laten we maar even helemaal buiten beschouwing.
- SP1 Dat is goed hoor.
- SP2 Ik moet zeggen dat ik dat een hele lastige vind als we het gaan hebben over aantallen. We hebben meerinzicht, meerinzicht is een uitvoeringsorganisatie van de gemeenten Harderwijk, Ermelo en Zeewolde. Hierin hebben we een raamovereenkomst. In die overeenkomst zijn algemene afspraken gemaakt dat die trajecten in ieder geval bij ons worden ingekocht. Er is nog niet gesproken over aantallen, maar alleen dat er een budget beschikbaar is. Daarin is ook afgesproken dat iedereen die een indicatie banenafspraken heeft recht heeft op jobcoaching.
- SP1 Dat is de standaard afspraak eigenlijk hè.

- SP2 Ja, klopt. Dus daar kan ik geen concrete aantallen van noemen. Ik zou kunnen kijken of ik daar aantallen van kan uitzoeken, hoe het ook zit met andere gemeenten. Want die aantallen; heel eerlijk gezegd weet ik niet.
- SP1 Ik denk ook niet dat het van hele grote waarde voor mijn scriptie is natuurlijk. Dit staat toch wat verder van werkbedrijf Lucrato af. Maar het was een mooi contrast geweest.
- SP2 Misschien kan ik het een en ander aan informatie nog achterhalen hoor voor je.
- SP1 Maar goed, ik heb al best veel contrast inzichtelijk gekregen door wat je allemaal vertelt over de wegwijzer die je gebruikt, over de diagnose van 120 uur. Uhm, een hele duidelijke structuur die voor iedereen hetzelfde is. Waar het hier soms wat rommeliger wordt omdat het zo specialistisch is. Wat ook een kracht is natuurlijk. Maar waar je soms ook wel eens wat steken verliest.
- SP2 Het is maar net wat is je uitgangspunt hè. Zet je je specialisme als uitgangspunt is of dit kan een conclusie van een voorafgaand traject. Dat is hoe wij 'm benaderen.
- SP1 Nou duidelijk. Het geeft mij aanknopingspunten om nog wat andere dingen op te zoeken, nog wat dieper op de literatuur in te duiken.
- SP2 Nou dat is mooi. Mocht je toch nog wat open eindjes tegenkomen, dan weet je me te vinden. Geef me gerust een telefoontje.
- Tijdens de afronding bedanken de partijen elkaar en wordt de audio-opname gestopt.

BIJLAGE 11: TRANSCRIPTIE CORRESPONDENTIE KWINTES

SP1 = onderzoeker

SP2 = medewerker Kwintes, jobcoach.

SP1 Beste NAAM,

Momenteel voer ik mijn scriptieonderzoek bij Werkbedrijf Lucrato (Apeldoorn) uit met als onderwerp jobcoaching. Het einddoel van mijn onderzoek is om voor Werkbedrijf Lucrato een methodiek op te leveren waarnaar jobcoaches kunnen werken en waarnaar de (Toegepast) Psychologen hun adviezen nog concreter kunnen schrijven.

Een onderdeel van dit onderzoek is om mij te oriënteren op hoe jobcoaching verloopt binnen andere organisaties. Mijn KENNIS, NAAM, dacht hierin met mij mee en gaf mij uw contactgegevens door. Mijn scriptieonderzoek bevindt zich nog in een vroege fase, dus ben ik nog niet toe aan het interviewen van andere organisaties. Toch wilde ik u bij deze al benaderen met de vraag of u open staat om de werkwijze van de jobcoach binnen Kwintes met mij te delen.

Ik hoor het graag!

Met vriendelijke groet,
Myrthe van den Hazel
06 22 99 59 82

SP2 Hallo Myrthe, leuk dat KENNIS aan mij dacht. Ik had jouw mail voorbij zien komen en was er nog niet aan toegekomen om er iets mee te doen. Momenteel zit ik in een drukke periode vanwege de uitrol van een training genaamd "De nieuwe toekomst". Helaas ben ik daardoor niet in staat om je te woord te staan. Ik wens je veel succes met jouw onderzoek en dank voor je begrip! Vriendelijke groet, NAAM

SP1 Dag NAAM, hartelijk dank voor uw reactie! Het is geen probleem dat u niet in staat bent om mij te woord te staan. De training "De nieuwe toekomst" geeft mij weer een nieuw aanknopingspunt om verder te onderzoeken. Veel succes met alle drukke werkzaamheden! Vriendelijke groet, Myrthe van den Hazel

SP2 Fijn, dank je! Als je vragen hebt aangaande "De nieuwe toekomst" dan verwijs ik jou naar mijn post hier op LinkedIn. Vriendelijke groet, NAAM

BIJLAGE 12: OVERZICHT BRONNEN DEELVRAAG 1

Kenmerk	Brainstorm	Discussie	Bronnenonderzoek Lucrato	Taakbeschrijving jobcoach
Coping	X			
Algeheel functioneren	X		X	X
Beheersing Nederlandse taal	X			
Sociaaleconomische status	X			
Cultuur	X			
GGZ (hulpverlening)	X			
Psychische belastbaarheid	X			
Sociale contacten/vangnet beperkt	X			
Duur van de uitkering	X			
Medicatie-/drugsgebruik	X			
Zelfobservatie/zelfinzicht/zelfoverschatting	X	X	X	X
Alledaagse hygiëne en voeding	X			
Ervaren lijdensdruk	X			
Leeftijd	X			
Schulden	X			
Lichamelijke gezondheid	X		X	X
Persoonlijke omstandigheden	X		X	
Relatie consulent/kandidaat	X			
Persoonlijkheid	X			
Emotieregulatie	X		X	X
Concentratie	X		X	X
Capaciteiten/intelligentie	X			X
Werknemersvaardigheden	X	X	X	X
Hulpverlening vermijders		X	X	
Ontevredenheid werkplek		X		X
Positieve relatie opbouwen werkplek		X	X	X
Niet tot actie komen		X		
Werkgever en collega's ondersteunen i			X	X
Begeleidingsbehoefte in kaart brengen			X	X
Kandidaat steun bieden			X	X
Baan behouden			X	
Uitstroom naar werk			X	
Overvraging vanuit ander			X	
Zelfvertrouwen			X	X

Tabel 3: kruisjesschema kenmerken vaststellen

BIJLAGE 13: OVERZICHT EFFECTIEVE INTERVENTIES PER KENMERK

Het huidige document is een weergave van de handleiding van het beroepsproduct. De bronnen die in deze tabel worden genoemd zijn dan ook te vinden in de bronnenlijst van het beroepsproduct. Deze lijst is opgenomen vanaf pagina 147.

Kenmerk	Effectieve interventies
Algeheel functioneren	Geprotocolleerde ergotherapie (Schene et al, 2005). Individuele plaatsing en steun (Schene et al, 2005). Functionele Mogelijkhedenlijst ter monitoring (Aasdahl en Fimland, 2020). Training "Aan het werk?!" (Verhoef, Roebroek, van Meeteren et al, 2015). Oplossingsgerichte gespreksvoering (Bartelink, 2013). Oefening "dierbare herinneringen" (Trimbos instituut, 2015). Foutloos leren (Bertens, 2015). E-mental health (GGZnederland, z.d.).
Zelfinzicht/ ziekte-inzicht	Psycho-educatie (Pijnenborg, 2013), bijvoorbeeld "Ik ben speciaal" (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie, z.d.). Gebruikt van instrument FIT (Oomens, Paagman, & Giesen, z.d.). Gebruik van antipsychotica (Bohn Stafleu van Loghum, 2015).
Lichamelijke gezondheid	Hulpmiddelen / www.hulpmiddelenwijzer.nl (Vilans, z.d.). Acceptance en Commitment Therapy (Libbrecht en Gijzen, 2008). Cognitieve GedragsTherapie (CGT) (Libbrecht en Gijzen, 2008). Rationeel Emotieve Therapie (Jacobs, 2008).
Thuisituatie	Micro interventies Universiteit Utrecht: oefening persoonlijke hulpbronnen, oefening zegeningen tellen, mindfulnessoefeningen (Verelst, z.d.). Job carving en job crafting (Scopetta, Davern, & Geyer, z.d.). Training: "de nieuwe toekomst" (FNVvrouw, z.d.).
Emotieregulatie	Vaardigheidstraining Emotie RegulatieStoornis (VERS, van Wel et al, 2009). Beeldend Therapeutische Emotieregulatie Module (BTEM, Haeven, z.d.). Therapie "Niet meer door het lint" (Trimbos instituut, 2015). Werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.).
Concentratie	Psycho-educatie (van Lammeren, 2007). Medicatie (van Lammeren, 2007). Lotgenotencontact (van Lammeren, 2007). Psychotherapie (van Lammeren, 2007). Visoliescapsules (van Lammeren, 2007). Mindfulnessoefeningen (Hepark, Kan, & Speckens, z.d.). Zelfonderzoek door kandidaat bij patiëntenverenigingen en internet (Impuls en Woortblind, z.d.).
Werknemers-vaardigheden	Toolbox Talentontwikkelen (Cedris & SBCM, z.d.). Foutloos leren (Bertens, 2015). Onlinetrainingen www.WERK-portal.nl (Programmaraad samen voor de klant, 2019). Geprotocolleerde ergotherapie (Schene et al, 2005). Beïnvloeden van de motivatie (schippers, 2002).
Kandidaat vermijdt hulpverlening	Geen standaardbegeleiding (Steenhuisen, 2018). Tips uit de verplegingszorg (Beter oud, 2019). Cognitieve GedragsTherapie (CGT) (Libbrecht en Gijzen, 2008). Rationeel Emotieve Therapie (Jacobs, 2008).
Ondersteuning werkgever en collega's	Psycho-educatie (Pijnenborg, 2013), bijvoorbeeld "Ik ben speciaal" (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie, z.d.). Crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Leerstijltest (CNV, z.d.). Werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.). Harrie training en tips (CNV, z.d.).
Kandidaat steunen	Crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Bieden van steun op verschillende manieren, passend bij de kandidaat (Dijkstra, 2018).
Zelfvertrouwen	Positieve feedback (Slagmolen et al, 2009). Competitive Memory Training (Maarsingh, Korrelboom, & Huijbrechts, 2010).

Tabel 4: overzicht effectieve interventies per kenmerk

BIJLAGE 14: OVERZICHT PROGNOSES PER KENMERK

Het huidige document is een weergave van de handleiding van het beroepsproduct. De bronnen die in deze tabel worden genoemd zijn dan ook te vinden in de bronnenlijst van het beroepsproduct. Deze lijst is opgenomen vanaf pagina 147.

Kenmerk	Prognose
Algeheel functioneren	Afhankelijk van de mate van de problematiek die een kandidaat. Doorgaans hoe heftiger de problematiek, hoe negatiever de prognose (Schene et al, 2005).
Zelfinzicht/ ziekte-inzicht	Overwegend positief, omdat bepaalde interventies een effect aantonen. Dit effect is echter nog niet wetenschappelijk bewezen. Daarnaast is er weinig onderzoek naar gedaan (Pijnenborg, 2013).
Lichamelijke gezondheid	Voor lichamelijke beperkingen geen eenduidige uitspraak te doen, de ontwikkelingslijnen van beroepsziekten zijn opgenomen op www.beroepsziekten.nl (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2020). Doorgaans wel: hoe meer belasting, hoe minder positief de prognose is (Aasdahl & Fimland, 2020).
Thuisituatie	Wetenschappelijke literatuur is verdeeld over of er een perfecte balans is aan te brengen tussen werk en privé. Er bestaan effectieve interventies, de prognose is dus overwegend positief (Bannink, 2016, Scoppetta, Davern, & Geyer, z.d.).
Emotieregulatie	Doorgaans hoe eerder de problemen zich voordoen en of de symptomen voorkomen met agressief gedrag, hoe negatiever de prognose is (van Deth , 2017).
Concentratie	Doorgaans hoe eerder de problemen zich voordoen en of de symptomen voorkomen met agressief gedrag, hoe negatiever de prognose is (van Lammeren, 2007, Kooij, 2007). Indien veroorzaakt door stress, positieve prognose indien de stress wordt weggenomen (Groen, z.d.).
Werknemers-vaardigheden	Afhankelijk van de problematiek die een kandidaat ervaart. Indien verstandelijke beperking of niet aangeboren hersenletsel: beperkte leerbaarheid (Ramakers en Ponsioen, 2007, Bertens, 2015). Indien psychische beperking: prognose overwegend positief mits deze beperking wordt behandeld (Schene et al, 2005).
Kandidaat vermijdt hulpverlening	Prognose afhankelijk van de reden van vermijden van hulp (Steenhuisen, 2018). Enkele interventies hebben positief effect, waardoor prognose overwegend positief lijkt.
Ondersteuning werkgever en collega's	Afhankelijk van de problematiek van de kandidaat en de mogelijkheden van de werkgever.
Kandidaat steunen	Afhankelijk van de problematiek van de kandidaat, hoe hoger deze is, hoe hoger de begeldingsbehoefte is (Didden, Collin, & Curfs, 2008, Schene et al, 2005).
Zelfvertrouwen	Verschillende studies tonen het effect van interventies aan, wat zou betekenen dat de prognose positief is.

Tabel 5: overzicht prognose per kenmerk

BIJLAGE 15: CODERING BIJEENKOMST FOCUSGROEP 1 EN 2

Zowel het eerste interview met de focusgroep als het tweede interview zijn gecodeerd met behulp van het programma "Atlas". De bevindingen, oftewel de codes, zijn per interview in de onderstaande tabellen verwerkt. De procenten in de tabel zijn een weergave van hoe vaak deze code voorkomt binnen het interview.

Interview 1: wensen en behoeften in kaart brengen

Codering	Procent
Meer informatie over kandidaat, de problematiek en prognose hiervan	29,62%
- Hierdoor onderwijzen van de consultants, waardoor zij onderbouwde opdrachtverstrekkingen aanleveren	13,57%
- Hierdoor betere plaatsing van de kandidaat, omdat er meer achtergrondkennis is over wat een kandidaat nodig heeft op de werkplek	12,34%
ArbeidsDiagnosecentrum een sturende rol geven	12,39%
- Hierdoor bijdrage aan efficiënter traject	9,87%
Wetenschappelijk onderbouwd advies geven	11,11%
- Hierdoor jobcoach faciliteren in welke werkzaamheden hij uit moet voeren	7,40%
Samenwerking ArbeidsDiagnosecentrum, jobcoaches en consultants verbeteren doordat zij werken op basis van hetzelfde document	3,70%

Tabel 6: overzicht codering interview 1

Interview 2: feedback op het prototype

Codering	Procent
Beschrijven hoe het beroepsproduct gebruikt kan worden door verschillende partijen	23,08%
Beschrijven van hoe het te lezen is	-
- Duidelijk maken dat het trechtersvorm is, van algemeen naar specifiek	11,54%
- Duidelijk maken wat de begeleidingskaarten van het SBCM zijn en hoe deze naar voren komen binnen het beroepsproduct	19,23%
Beschrijven hoe interventies uit zijn te voeren (door jobcoach, consultant of is doorverwijzing nodig omdat problematiek ernstiger is?)	19,23%
Begeleidingskaarten van het SBCM prettig	7,69%
Lay out prettig	7,69%
Wetenschappelijk taalgebruik uitleggen	3,85%
Begeleidingskaarten van SBCM opnemen in het factsheet	7,69%

Tabel 7: overzicht codering interview 2

BIJLAGE 16: HANDLEIDING: ONTWIKKELSTAPPEN VOOR KANDIDATEN IN DE PARTICIPATIEWET METHODISCH EN EFFECTIEF ONDERBOUWEN



Betreft:
Door:
Datum:
Organisatie:

Beroepsproduct handleiding
Myrthe (Janne) van den Hazel
15 juni 2020
Werkbedrijf Lucrato

AANVULLENDE INFORMATIE

Dit beroepsproduct is tot stand gekomen naar aanleiding van een scriptieonderzoek binnen Werkbedrijf Lucrato. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden tussen 11 februari 2020 en 2 juni 2020. Aanvullende informatie over de onderwijsinstelling, de onderzoeker en de opdrachtgever van Werkbedrijf Lucrato zijn op de huidige pagina te vinden.

In opdracht van:	Werkbedrijf Lucrato
Adres:	Egerlaan 15, 7334 AD, Apeldoorn
Contactpersoon:	Thomas Krikken (Toegepast Psycholoog)
Afdeling:	ArbeidsDiagnosecentrum
Emailadres:	t.krikken@lucrato.nl
Telefoonnummer:	06 12 78 39 23

Ontwikkeld door:	Myrthe Janne van den Hazel
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Emailadressen:	438066@student.saxion.nl
Telefoon:	06 22 99 59 82

INHOUDSOPGAVE

BLADZIJDE

Voorblad	96
Aanvullende informatie	97
Inhoudsopgave	98
Inleiding	99
Overzicht	102
Handleiding	105
Hoofdstuk 1: algeheel functioneren	105
Hoofdstuk 2: zelfinzicht/ziekte-inzicht	110
Hoofdstuk 3: lichamelijke gezondheid	113
Hoofdstuk 4: thuissituatie	116
Hoofdstuk 5: emotieregulatie	120
Hoofdstuk 6: concentratie	123
Hoofdstuk 7: werknemersvaardigheden	127
Hoofdstuk 8: kandidaat vermijdt hulpverlening	133
Hoofdstuk 9: ondersteuning werkgever en collega's	137
Hoofdstuk 10: kandidaat steunen	142
Hoofdstuk 11: zelfvertrouwen	145
Literatuurlijst	147
Bijlage 1: begeleidingskaarten SBCM	153

INLEIDING

De inleiding geeft informatie over het doel van het beroepsproduct. Daarnaast beschrijft het welke methoden er zijn gebruikt om tot het beroepsproduct te komen. Ook wordt er een toelichting gegeven van de inhoud en opbouw van het beroepsproduct en hoe het in de praktijk te gebruiken is.

Disclaimer

Het beroepsproduct wat voor u ligt is ontwikkeld door een student van de studie Toegepast Psychologie. Er wordt in de inhoud van het product gesproken over verschillende diagnoses en de bijbehorende problematiek, prognoses en interventies. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan deze uitspraken. Voor het stellen van een diagnose of het ontwikkelen van een behandelplan blijft ten alle tijden een professional nodig, zoals een psycholoog, psychotherapeut of psychiater. Het beroepsproduct kan worden gebruikt om te adviseren een van de interventies in te zetten. Afhankelijk van welke interventie dit is, kan deze worden uitgevoerd door de jobcoach of zal een psycholoog, psychotherapeut of psychiater betrokken moeten worden.

Doel

Dit beroepsproduct is ontwikkeld naar aanleiding van een scriptieonderzoek. Dit onderzoek had als doel het verbeteren van de advisering van de Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum aan de jobcoach. De adviezen die worden gegeven moeten wetenschappelijk onderbouwd zijn. Daarnaast moeten de adviezen rekening houden met de prognose van een kenmerk. Wanneer deze niet te ontwikkelen is, levert dit immers andere adviezen op.

Methoden

Binnen het onderzoek zijn allereerst de meest voorkomende kenmerken van kandidaten vastgesteld door een analyse te maken van;

1. De jobcoachaanvragen uit 2019
2. De definitie van jobcoaching
3. De kenmerken die de Toegepast Psychologen van belang vinden
4. De kenmerken die de consultants en jobcoaches van belang vinden

Door middel van het hanteren van een toetsingscriterium zijn er elf kenmerken vastgesteld als bepalend binnen een traject van arbeid. Deze kenmerken vormen de hoofdstukken van het beroepsproduct.

Daarnaast is onderzocht wat de prognose van deze kenmerken is en welke effectieve interventies hierbij aansluiten. Dit is gedaan door het uitvoeren van een literatuurstudie, waarin verschillende literatuur is verzameld, beoordeeld en verwerkt.

Beroepsproduct

De resultaten van de methoden zijn door de onderzoeker gevormd tot een prototype, wat besproken is met een de gebruikers van het beroepsproduct. Zij hebben feedback gegeven over de inhoud en de vormgeving, waarna het beroepsproduct is aangepast tot een uiteindelijke versie. Deze versie betreft de huidige versie en bestaat uit drie onderdelen.

Als eerst is een overzicht opgenomen van de verschillende kenmerken, de bijbehorende prognose en de effectieve interventies. Dit overzicht kan worden gebruikt om gemakkelijk te zoeken naar een bepaalde interventie voor een vastgesteld kenmerk. Het is belangrijk niet alleen op basis van deze tabel te werken, aangezien deze informatie slechts een korte weergave is van de totale inhoud van de handleiding. Hoe de handleiding is opgebouwd wordt hieronder beschreven.

Het huidige beroepsproduct, de handleiding, bestaat uit verschillende onderdelen. Deze onderdelen starten met een algemene beschrijving en worden steeds specifiek. De hoofdstukken zijn dus gevormd in een trechtersvorm. De specifieke informatie (zoals de prognose en de effectieve interventies) is voornamelijk bedoeld voor de Toegepast Psychologen, zodat zij afwegingen kunnen maken in hun advisering.

De handleiding voor de advisering is opgebouwd op basis van de elf kenmerken die de hoofdstukken vormen. Per hoofdstuk wordt het volgende beschreven:

1. De uiting van de kenmerken per type kandidaat (begeleidingskaarten van het SBCM, 2018). Deze kaarten zijn een manier om zeven typen kandidaten van elkaar te onderscheiden.
2. De verwachte mogelijkheid tot ontwikkeling, oftewel de prognose.
3. Effectieve interventies passend bij de kenmerken. Per interventie wordt aangegeven hoe de jobcoach deze kan uitvoeren of dat er andere acties moeten worden ondernomen.

De begeleidingskaarten van het SBCM kunnen naast de beschreven interventies worden gebruikt in de begeleiding van de verschillende typen kandidaten. Deze kaarten beschrijven zeven typen kandidaten op basis van gedragingen. Er wordt in de kaarten beschreven wat de kandidaat nodig heeft in werkbegeleiding, werkinhoud en werkomgeving. De kaarten met de instructies zijn door de jobcoach, de werkgever, de consultant en collega's van de kandidaat te gebruiken.

Gebruik beroepsproduct

Het beroepsproduct is door meerdere partijen binnen Werkbedrijf Lucrato en op meerdere manieren te gebruiken.

1. De consultants kunnen extra informatie over de problematiek van de kandidaten lezen. Hierbij kunnen zij onderscheid maken tussen de verschillende typen kandidaten. Daarnaast bieden de begeleidingskaarten van het SBCM (zie bijlage 1) input voor wat een kandidaat nodig heeft op de werkplek, zodat er een betere matching kan ontstaan.
2. De jobcoaches kunnen informatie winnen over effectieve interventies passend bij de verschillende kenmerken. Zij kunnen sommige interventies uitvoeren, maar kunnen ook signaleren dat een interventie niet haalbaar is. Wanneer dit gebeurt kunnen zij in overleg met andere partijen rondom de kandidaat om te kijken of er andere hulp ingeschakeld moet worden (denk aan huisarts, psycholoog, psychiater).
3. De Toegepast Psychologen weten door middel van de elf vastgestelde kenmerken, op welke kenmerken zij hun advisering het beste kunnen richten. Deze kenmerken zijn immers het meest voorkomend, zo blijkt uit de inventarisatie. Daarnaast kunnen de Toegepast Psychologen op basis van hun psychodiagnostische onderzoek een afweging maken over wat zij in hun advies schrijven.

OVERZICHT INHOUD HANDLEIDING

In dit hoofdstuk is een overzicht opgenomen van de verschillende kenmerken, de bijbehorende prognose en de effectieve interventies. Dit overzicht kan worden gebruikt om gemakkelijk een interventie op te zoeken. Het overzicht is aanvullend op de hoofdstukken van de handleiding en kan dus niet op zichzelf worden gebruikt.

Kenmerk	Prognose	Effectieve interventies
Algeheel functioneren	Afhankelijk van de mate van de problematiek die een kandidaat. Doorgaans hoe heftiger de problematiek, hoe negatiever de prognose (Schene et al, 2005).	Geprotocolleerde ergotherapie (Schene et al, 2005). Individuele plaatsing en steun (Schene et al, 2005). Functionele Mogelijkhedenlijst ter monitoring (Aasdahl en Fimland, 2020). Training "Aan het werk?!" (Verhoef, Roebroek, van Meeteren et al, 2015). Oplossingsgerichte gespreksvoering (Bartelink, 2013). Oefening "dierbare herinneringen" (Trimbos instituut, 2015). Foutloos leren (Bertens, 2015). E-mental health (GGZnederland, z.d.).
Zelfinzicht/ ziekte-inzicht	Overwegend positief, omdat bepaalde interventies een effect aantonen. Dit effect is echter nog niet wetenschappelijk bewezen. Daarnaast is er weinig onderzoek naar gedaan (Pijnenborg, 2013).	Psycho-educatie (Pijnenborg, 2013), bijvoorbeeld "Ik ben speciaal" (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie, z.d.). Gebruikt van instrument FIT (Oomens, Paagman, & Giesen, z.d.). Gebruik van antipsychotica (Bohn Stafleu van Loghum, 2015).
Lichamelijke gezondheid	Voor lichamelijke beperkingen geen eenduidige uitspraak te doen, de ontwikkelingslijnen van beroepsziekten zijn opgenomen op www.beroepsziekten.nl (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2020). Doorgaans wel: hoe meer belasting, hoe	Hulpmiddelen / www.hulpmiddelenwijzer.nl (Vilans, z.d.). Acceptance en Commitment Therapy (Libbrecht en Gijzen, 2008). Cognitieve GedragsTherapie (CGT) (Libbrecht en Gijzen, 2008). Rationeel Emotieve Therapie (Jacobs, 2008).

	minder positief de prognose is (Aasdahl & Fimland, 2020).	
Thuisituatie	Wetenschappelijke literatuur is verdeeld over of er een perfecte balans is aan te brengen tussen werk en privé. Er bestaan effectieve interventies, de prognose is dus overwegend positief (Bannink, 2016, Scoppetta, Davern, & Geyer, z.d.).	Micro interventies Universiteit Utrecht: oefening persoonlijke hulpbronnen, oefening zegeningen tellen, mindfulnessoefeningen (Verelst, z.d.). Job carving en job crafting (Scoppetta, Davern, & Geyer, z.d.). Training: "de nieuwe toekomst" (FNVvrouw, z.d.).
Emotieregulatie	Doorgaans hoe eerder de problemen zich voordoen en of de symptomen voorkomen met agressief gedrag, hoe negatiever de prognose is (van Deth, 2017).	Vaardigheidstraining Emotie Regulatie Stoornis (VERS, van Wel et al, 2009). Beeldend Therapeutische Emotieregulatie Module (BTEM, Haeven, z.d.). Therapie "Niet meer door het lint" (Trimbos instituut, 2015). Werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.).
Concentratie	Doorgaans hoe eerder de problemen zich voordoen en of de symptomen voorkomen met agressief gedrag, hoe negatiever de prognose is (van Lammeren, 2007, Kooij, 2007). Indien veroorzaakt door stress, positieve prognose indien de stress wordt weggenomen (Groen, z.d.).	Psycho-educatie (van Lammeren, 2007). Medicatie (van Lammeren, 2007). Lotgenotencontact (van Lammeren, 2007). Psychotherapie (van Lammeren, 2007). Visoliecapsules (van Lammeren, 2007). Mindfulnessoefeningen (Hepark, Kan, & Speckens, z.d.). Zelfonderzoek door kandidaat bij patiëntenverenigingen en internet (Impuls en Woortblind, z.d.).
Werknemers-vaardigheden	Afhankelijk van de problematiek die een kandidaat ervaart. Indien verstandelijke beperking of niet aangeboren hersenletsel: beperkte leerbaarheid (Ramakers en Ponsioen, 2007, Bertens, 2015). Indien psychische beperking: prognose overwegend positief mits deze beperking wordt behandeld (Schene et al, 2005).	Toolbox Talentontwikkelen (Cedris & SBCM, z.d.). Foutloos leren (Bertens, 2015). Onlinetrainingen www.WERK-portal.nl (Programmaraad samen voor de klant, 2019). Geprotocolleerde ergotherapie (Schene et al, 2005). Beïnvloeden van de motivatie (schippers, 2002).

Kandidaat vermijdt hulpverlening	Prognose afhankelijk van de reden van vermijden van hulp (Steenhuisen, 2018). Enkele interventies hebben positief effect, waardoor prognose overwegend positief lijkt.	Geen standaardbegejeging (Steenhuisen, 2018). Tips uit de verplegingszorg (Beter oud, 2019). Cognitieve GedragsTherapie (CGT) (Libbrecht en Gijzen, 2008). Rationeel Emotieve Therapie (Jacobs, 2008).
Ondersteuning werkgever en collega's	Afhankelijk van de problematiek van de kandidaat en de mogelijkheden van de werkgever.	Psycho-educatie (Pijnenborg, 2013), bijvoorbeeld "Ik ben speciaal" (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie, z.d.). Crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Leerstijltest (CNV, z.d.). Werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.). Harrie training en tips (CNV, z.d.).
Kandidaat steunen	Afhankelijk van de problematiek van de kandidaat, hoe hoger deze is, hoe hoger de begeldingsbehoefte is (Didden, Collin, & Curfs, 2008, Schene et al, 2005).	Crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Bieden van steun op verschillende manieren, passend bij de kandidaat (Dijkstra, 2018).
Zelfvertrouwen	Verschillende studies tonen het effect van interventies aan, wat zou betekenen dat de prognose positief is.	Positieve feedback (Slagmolen et al, 2009). Competitive Memory Training (Maarsingh, Korrelboom, & Huijbrechts, 2010).

Tabel 8: overzicht kenmerken, prognoses en effectieve interventies

HOOFDSTUK 1: ALGEHEEL FUNCTIONEREN

Uiting

Onder het verbeteren van het functioneren van de kandidaten kunnen verschillende dingen worden verstaan, zo blijkt uit het overzicht van jobcoachaanvragen uit 2019. Dit kan zijn dat een kandidaat nieuwe taken aan moet leren of de kwaliteit van de huidige taken verhoogd moet worden. Hoe problemen binnen het algeheel functioneren eruit kan zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat aarzelt bij een nieuwe taak en zal niet uit zichzelf beginnen aan een nieuwe taak. Feedback op bijvoorbeeld mindere kwaliteit vat deze kandidaat op als kritiek.
Teruggetrokken medewerker	Wanneer een nieuwe taak aanleren niet lukt, zal deze kandidaat niet snel vragen om hulp. Leren samenwerken is voor deze kandidaat moeilijk.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat pikt instructies moeilijk op, waardoor het functioneren belemmerd wordt. Deze kandidaat beheerst nieuwe taken niet snel en heeft weinig overzicht in eigen werkzaamheden.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat is snel afgeleid en kan informatie moeilijk onthouden waardoor een nieuwe taak aanleren meer tijd kost. Kwaliteit van werk van deze kandidaat kan worden beïnvloed wanneer taak de interesse niet meer wekt.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat neemt niet de tijd om iets te leren en raakt gefrustreerd wanneer het aanleren van een taak niet gelijk lukt.
Vasthoudende medewerker	Nieuwe taken aanleren levert deze kandidaat onrust op. Deze kandidaat blijft het liefst werken aan bekende taken.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat heeft een negatieve houding tegenover leiding, ook wanneer hij/zij een nieuwe taak aanleert. Hij/zij legt de schuld van eventuele mindere kwaliteit van het werk bij anderen.

Tabel 9: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk algeheel functioneren verbeteren

Prognose algeheel functioneren

Afhankelijke van welke problematiek een kandidaat ervaart zijn er verschillende verwachting over of het functioneren kan verbeteren. Uit een studie van (Schene et al, 2005) wordt onderscheid gemaakt tussen licht tot matige, matige tot ernstige en ernstige tot zeer ernstige psychische aandoeningen in relatie tot de prognose van het algeheel functioneren.

1. Lichte tot matige psychische aandoeningen (spanningsklachten, overspanning, burnout). Deze groep behoort over het algemeen niet tot de Participatiewetdoelgroep, omdat het gaat om aandoeningen welke kortdurend zijn. Deze aandoeningen zijn goed te behandelen, door middel van training of een verplichte rustperiode. Dit gaat in overleg met de huisarts van de kandidaat.
2. Matige tot ernstige psychische aandoeningen (angst- en stemmingsstoornissen, gebruik/misbruik van middelen). Deze klachten brengen een hoog verzuim met zich mee, wat op zijn beurt kan leiden tot chronische symptomen. Deze groep bevindt zich op een kantelpunt wanneer wordt gekeken naar het verbeteren van het algeheel functioneren. De prognose tot ontwikkeling hangt samen met óf en welke interventie er wordt ingezet. Het behandelen van onderliggende problematiek van het verminderde functioneren op het werk, dus de depressie of angststoornis, heeft een positieve invloed op het functioneren. Wanneer de kandidaat geen behandeling ontvangt, verslechtert het functioneren. Het herstel van het functioneren, indien het ontvangen van behandeling, ligt bij deze studie rond de vier tot zes maanden.
3. Ernstige tot zeer ernstige psychische aandoeningen (persisterende ADHD, verslavingsproblematiek of organische aandoeningen). De mogelijkheid tot ontwikkeling hangt af van welke methode wordt gebruikt. Er blijkt slechts een methode van bewezen meerwaarde (Individuele Plaatsing en Steun, ookwel IPS genoemd). Deze wordt verderop beschreven. De prognose is dus positief, mits deze methode wordt ingezet.

Gekeken naar lichamelijke klachten van kandidaten wordt aangetoond dat fysieke belasting een toename van de klachten oplevert. Uit een studie van (Aasdahl & Fimland, 2020) is te zien dat hoe meer iemand belast wordt, hoe slechter de prognose voor uiteindelijk herstel is. Daarbij is het van belang een geneeskundige aanpak te hanteren. Wanneer iemand geen passende medicatie of fysiotherapie ontvangt is de prognose slechter. Het aantal lichamelijke beperkingen en hun symptomen lopen sterk uiteen. Op www.beroepsziekten.nl zijn registratielijnen opgenomen van enkele beroepsziekten. Voorbeelden hiervan zijn letsel aan de gewrichten of pijnsyndromen (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 2020).

Interventies algeheel functioneren

Beschrijving	Uitvoering
Gekeken naar kandidaten wie depressieve klachten ervaren is het van belang eerst deze klachten aan te pakken. Wanneer dit niet gebeurt, zal het functioneren op de werkplek niet verbeteren. In een studie van Schene (et al, 2005) is aangetoond dat geprotocolleerde ergotherapie effectief is voor de re-integratie van kandidaten met een	Het herkennen van het eigen aandeel is een onderdeel dat centraal staat binnen geprotocolleerde ergotherapie. Dit is een onderwerp waarop de jobcoach zich ook kan focussen. Daarnaast kan de werkgever

depressie. In deze therapie wordt gekeken naar welke veranderingen er nodig zijn om aan het werk te kunnen en het herkennen van het eigen aandeel in situaties.	ondersteunen bij het uitvoeren van deze interventie, door samen met de kandidaat en de jobcoach te kijken naar de mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek. Wanneer adequate aanpassingen worden gemaakt, zoals het verlagen van het werktempo, zal de kandidaat een minder hoge begeleidingsbehoefte hebben. Wanneer de depressieve klachten heviger lijken te zijn, de BDI-II-NL biedt hier een screening voor (“Beck Depression Inventory - Second Edition (BDI-II-NL)”, 2020), kan de Toegepast Psycholoog adviseren andere hulpverlening in te schakelen.
Voor ernstige tot zeer ernstige psychische aandoeningen is Individuele Plaatsing en Steun een veelgebruikte en effectieve methode (IPS, Schene et al, 2005). Het voornaamste effect is een grotere zelfwaardering, waardoor kandidaten zich beter voelen over hun dagelijks leven. In deze methode wordt betaald werk gezien als doel. Wanneer een kandidaat aan het werk is, verbeteren de psychische klachten ook. Het is in deze interventie belangrijk andere hulpverleners te betrekken, om zo een netwerk om de kandidaat heen te bouwen. Daarnaast is het van groot belang de (realistische) voorkeuren van de kandidaat centraal te stellen. Wanneer de werkplek niet passend is zullen de ontwikkelpunten niet verbeteren, zo is bewezen.	IPS is een methode waar volgens de jobcoaches kunnen werken, maar welke ook training vereist. Er zijn elementen van IPS door de jobcoach uit te voeren, zoals het afstemmen van voorkeuren van de kandidaat met de werkgever. Ook kan de jobcoach, wanneer de kandidaat andere hulpverlening ontvangt, leerdoelen met andere begeleiders afstemmen. Hierbij kan worden gedacht aan het op tijd komen op de werkplek, waarvoor de begeleiding van de woonondersteuning nodig is.
Volgens een studie van (Aasdahl & Fimland, 2020) bestaat er nog geen “golden hour” voor interventies voor kandidaten met lichamelijke beperkingen. Het is per moment nodig om te kijken welke aanpassingen de kandidaat heeft. Daarnaast kunnen verschillende lichamelijke beperkingen grillig verlopen. Het is bewezen van het	De Functionele Mogelijkheden Lijst is door de jobcoach in te vullen. Hiervoor kan hij de kandidaat observeren of met de kandidaat in gesprek gaan. De lijst is tevens door de jobcoach te gebruiken in gesprek met de werkgever,

gebruik van de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) een goede monitoring kan zijn voor de verergering van lichamelijke klachten.	waardoor aanpassingen op de werkplek gerealiseerd kunnen worden.
Een pilotstudie onder jongeren met lichamelijke klachten laat zien van de training “Aan het werk?!” (Verhoef, Roebroek, van Meeteren et al, 2015). Deze training betreft de jobcoach in de interventie en de jobcoach richt zich voornamelijk op het onderzoeken van mogelijkheden binnen een baan. Een gesprekstechniek welke hiervoor gebruikt kan worden is de oplossingsgerichte methodiek (Bartelink, 2013). Door het stellen van gerichte vragen als: “wat gaat al wel goed, wat heeft u nodig en hoe kunt u deze benodigdheden krijgen?” zorgen ervoor dat kandidaten denken in oplossingen in plaats van problemen.	De oplossingsgerichte methodiek (Bartelink, 2013) beschrijft vragen die ook door een jobcoach aan de kandidaat te stellen zijn. Tijdens het kijken naar welke werkzaamheden wel mogelijk zijn is het van belang de werkgever te betrekken. Ook hij kan leren de kandidaat oplossingsgericht te begeleiden, door de gesprekstechnieken te leren. Hier kan opnieuw de jobcoach ondersteuning in bieden.
De dierbare herinnering interventie is gericht op ouderen in een verzorgingstehuis met somberheidsklachten (Trimbos instituut, 2015), maar is ook passend voor kandidaten van de Participatiewet. Deze doelgroep ervaart immers ook somberheidsklachten en hebben soms een hogere leeftijd. Tijdens de interventie worden positieve herinneringen opgehaald om zo met effect de somberheidsklachten te verminderen.	Deze interventie is uit te voeren door de jobcoach bij oudere werknemers. Het ophalen van positieve herinneringen kan een transfer bieden naar de werkplek. Bijvoorbeeld: een kandidaat had veel doorzettingsvermogen in een vroegere positieve herinnering, maar geeft door de somberheidsklachten en negatieve gedachten snel op. Het ophalen van de herinnering geeft aanknopingspunten om het over dit onderwerp te hebben.
Voor kandidaten met niet aangeboren hersenletsel is het van belang om foutloos leren toe te passen (Bertens, 2015). Hierbij wordt voorkomen dat kandidaten fouten maken, bijvoorbeeld wanneer ze een taak aanleren. Hierdoor onthouden de hersenen de juiste “route” van hoe het wel moet en wordt deze informatie beter opgeslagen. Dit is ook toe te passen in activiteiten zoals samenwerken of een planning maken.	Het is voor de jobcoach van belang de werkwijze van foutloos leren uit te leggen aan de collega’s die regelmatig met de kandidaat samenwerken. Door hen te trainen de kandidaat te ondersteunen, kunnen nieuwe taken aan worden geleerd of het huidige functioneren worden verbeterd.

E-mental health is een manier om de ontwikkeling van een kandidaat buiten de werkvloer te stimuleren (GGZnederland , z.d.). Er zijn meerdere interventies effectief, welke ook worden aangeboden in de vorm van apps, op bijvoorbeeld www.myhealthapps.net. Het gebruiken van apps of e-learning is positief gebleken voor vele klachten, zoals bijvoorbeeld angststoornissen en depressieve klachten. Wanneer de klachten van een kandidaat verminderen, is aangetoond dat het functioneren van de kandidaat mee verbeterd (GGZnederland , z.d.).	Het is voor de jobcoach een mogelijkheid om de kandidaat te stimuleren in het gebruik van de app en over de resultaten in gesprek te gaan.
---	---

Tabel 10: interventies en uitvoering ter verbetering van het algeheel functioneren

HOOFDSTUK 2: ZELFINZICHT/ZIEKTEINZICHT

Uiting

Veel kandidaten binnen de Participatiewet hebben een verstandelijke beperking of niet aangeboren hersenletsel (NAH) (Pijnenborg, 2013), wat een verminderd zelfinzicht of ziekte-inzicht met zich meebrengt. Zelfinzicht kan worden beschreven als weten wie je bent en wat je kan. Wanneer dit vermogen tot zelfinzicht verminderd is, kunnen kandidaten hun eigen aandeel in een situatie moeilijk overzien of een taak aannemen die boven hun niveau ligt. Op zulke momenten overschatten kandidaten zichzelf en leidt dit tot problemen. Hoe het verminderde zelfinzicht of ziekte-inzicht eruit kan zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat heeft een onrealistisch beeld van zichzelf en zijn/haar functioneren. Hij/zij is onzeker over het eigen kunnen en heeft bevestiging nodig, terwijl hij/zij misschien wel bekwaam is voor een taak. In hoofdstuk 11 wordt een verminderd zelfvertrouwen toegelicht, wat relevant is voor deze kandidaat.
Teruggetrokken medewerker	Vaak is deze kandidaat onzeker, maar als hij/zij zich toch overschat weet hij/zij dit niet tot woorden te brengen.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat overziet (eigen) problemen niet en heeft geen inzicht in oorzaak en gevolg. Dit kan tot conflicten leiden en overschatting van zichzelf.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat heeft niet altijd inzicht in wanneer hij/zij wordt afgeleid.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat maakt opmerkingen uit het niets, soms zonder het zelf op te merken. Hij/zij heeft niet door wat de gevolgen van het gedrag zijn. Hij/zij heeft moeite het inzien van eigen aandeel in een situatie.
Vasthoudende medewerker	Deze kandidaat verdedigt zichzelf snel, herkent in een situatie niet het eigen aandeel.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat denkt negatief over anderen, maar zeer positief over zichzelf.

Tabel 11: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk zelfinzicht ontwikkelen.

Prognose zelfinzicht/ziekte-inzicht

De resultaten die iets kunnen zeggen over de prognose van ziekte-inzicht zijn grillig. Sommige studies tonen een negatieve prognose aan. Ook zijn er studies die geen effect aantonen wat betreft de cijfers, maar waarbij de kandidaten of begeleiders wel een effect merken. Gekeken naar een beperking zoals niet aangeboren hersenletsel wordt genoemd dat geen een kandidaat hetzelfde is (van Cranenburgh, 1999) en dus kan er geen eenduidige prognose worden gegeven.

Daarnaast zijn er weinig studies uitgevoerd over het vergroten van ziekte-inzicht (Pijnenborg, 2013). Een reden hiervoor is dat er een verband lijkt te zijn tussen het verlagen van het ziekte-inzicht en hiermee het vergroten van depressieve klachten. Om kandidaten aan een onderzoek bloot te stellen zou dus het verergeren van depressieve klachten kunnen betekenen, wat niet ethisch verantwoord is.

Al met al lijken er enkele interventies effectief te zijn, echter hiervan is het effect niet zwart op wit bewezen. Binnen deze interventies merken de kandidaten en de begeleiders van de kandidaten wel een positief effect. De prognose voor het ontwikkelen van meer zelfinzicht of ziekte-inzicht is dus overwegend positief, maar deze prognose is nog niet bewezen.

Interventies zelfinzicht/ziekte-inzicht

Beschrijving	Uitvoering
Uit een lijst verschillende interventies (cognitieve gedragstherapie, psycho-educatie, adherence therapie, videomonitoring en vaardigheidstraining) lijkt psycho-educatie het meest effect te voor het ontwikkelen ziekte-inzicht (Pijnenborg, 2013). Er zijn verschillende boeken en trainingen beschikbaar die psycho-educatie geven aan kandidaten. Een voorbeeld hiervan is het boek "Ik ben speciaal" voor kandidaten met autisme (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie , z.d.).	De jobcoach kan de kandidaat psycho-educatie geven. Binnen het geven van psycho-educatie gaat het niet slechts om het voorlichten over problematiek, maar ook over het maken van de transfer van wat dat betekent voor de kandidaat. Hierbij kan gedacht worden aan; "wat betekent de aandoening van de kandidaat in de praktijk en welke begeleiding heeft hij/zij dan nodig". Het is van belang hierbij de werkgever en collega's van de kandidaat te betrekken, zodat ook zij weten wat de problematiek inhoudt en hoe zij hiermee rekening kunnen houden. Het betrekken van werkgever en collega's heeft als uiteindelijk doel dat zij de begeleidingsbehoefte van de kandidaat kunnen overnemen. Hiervoor is het nodig kennis te

	hebben van de problematiek, waarvoor psycho-educatie geschikt is. De Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum kunnen met hun psychologische kennis de jobcoach en werkgever ondersteunen in de inhoud van de psycho-educatie.
De FIT is een instrument dat verschillende doelen heeft (Oomens, Paagman, & Giesen, z.d.). Een van de doelen is het monitoren van vooruitgang in de mate van zelfinzicht. De FIT is dan ook een bruikbaar instrument ter ondersteuning van bijvoorbeeld psycho-educatie. Een van de andere doelen is het vergroten van zelfinzicht door middel van een aantal vragen. Uit een analyse binnen een groep van 28 kandidaten blijkt dat er geen toename kan worden vastgesteld in zelfinzicht. Wel geven de consultants en begeleiders van deze kandidaten aan een toename in zelfinzicht te merken.	De FIT kan gebruikt worden door de jobcoach, maar wel zou hij/zij getraind moeten worden in het correct afnemen van de vragenlijst. Dit kan worden gerealiseerd in samenwerking met de Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum. Een andere optie is dat de vragenlijst wordt afgenomen door de Toegepast Psychologen zelf. Door de score van de FIT te gebruiken wordt een kandidaat geconfronteerd met de onder- of overschatting van zichzelf. Tevens kan de FIT gebruikt worden om vooruitgang of achteruitgang van zelfinzicht te monitoren, aangezien er gebruik wordt gemaakt van een scoreschaal.
Het gebruik van antipsychotica is effectief bewezen om het zelfinzicht te laten vergroten (Bohn Stafleu van Loghum, 2015). Gekeken naar de methode van Individuele Plaatsing en Steun (waar zorg en werk gecombineerd worden) zou dit een mogelijke optie kunnen zijn. Het ziekte-inzicht wordt verlaagd door het langdurig gebruik van een van de middelen uit de studie.	Het inzetten van antipsychotica ligt buiten het vermogen van de jobcoach. De jobcoach en Toegepast Psychologen zouden deze optie wel kunnen bespreken met bijvoorbeeld de huisarts of andere begeleiders van de kandidaat.

Tabel 12: interventies en uitvoering ter verbetering van het zelfinzicht/ziekte-inzicht

HOOFDSTUK 3: LICHAMELIJKE GEZONDHEID

Uiting

Problemen in de lichamelijke gezondheid kunnen zich op verschillende manieren tot uiting brengen. Hierbij kan worden gedacht aan blindheid, het missen van een lichaamsdeel of het hebben van een pijnsyndroom. Er zijn vele beperkingen bekend, welke in deze handleiding niet allemaal behandeld worden. Hoe eventuele lichamelijke klachten eruit kunnen zien binnen de verschillende typen kandidaten en hoe zij hier mee omgaan wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat zal niet uit zichzelf om hulp of om aanpassingen vragen. Hij/zij heeft een negatieve kijk naar zichzelf en de beperking. Hij/zij durft geen nee te zeggen wanneer (lichamelijke) grenzen worden overschreden.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat zal niet uit zichzelf om hulp of om aanpassingen vragen. Hij/zij heeft een negatieve kijk naar zichzelf en zijn beperking. Hij/zij durft geen nee te zeggen wanneer (lichamelijke) grenzen worden overschreden. Is gemakkelijk te pesten doordat hij/zij grenzen niet aangeeft.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat kan moeilijk met een oplossing komen voor problemen, waardoor hij/zij als gevolg makkelijk eigen grenzen overschrijft. Deze kandidaat heeft naast een eventuele lichamelijke beperking ook een verminderde fijne motoriek en is hij/zij onhandig.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat stopt gemakkelijk wanneer iets ongemak veroorzaakt en heeft moeite met het vinden van een passende oplossing voor een probleem.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat overschrijdt eigen grenzen gemakkelijk en ziet gevolgen van eigen gedrag niet in. Hij/zij reageert vanuit emotie op bijvoorbeeld pijn, wat tot conflicten kan leiden.
Vasthoudende medewerker	Voor deze kandidaat brengen veranderingen, dus ook lichamelijke klachten, spanning met zich mee. Hij/zij ziet altijd eerst problemen. Hij/zij uit klachten nauwelijks tot niet.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat geeft van eigen tekortkomingen de schuld aan anderen. Wanneer hij/zij klachten ervaart laat hij/zij anderen voor zichzelf werken en neemt hiermee een slachtofferrol aan.

Tabel 13: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk lichamelijke gezondheid

Prognose lichamelijke gezondheid

Uit een studie van Aasdahl & Fimland (2020) blijkt dat hoe meer iemand belast wordt, hoe slechter de prognose voor uiteindelijk herstel is. Daarbij is het van belang een geneeskundige aanpak te hanteren. Wanneer iemand geen passende medicatie of fysiotherapie ontvangt is de prognose slechter. Het aantal lichamelijke beperkingen en hun symptomen lopen

sterk uiteen. Op www.beroepsziekten.nl zijn registratielijnen opgenomen van enkele beroepsziekten. Voorbeelden hiervan zijn letsels aan de gewrichten of pijnsyndromen (Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB), 2020).

Interventies lichamelijke gezondheid

Beschrijving	Uitvoering
Er is veel literatuur bekend over welke hulpmiddelen passend zijn voor welke beperkingen. Hierbij kan gedacht worden aan simpele dingen, zoals een rolstoel of medicatie. Vilans is een onafhankelijke kennisorganisatie voor langdurige zorg. Zij hebben een hulpmiddelenwijzer ontwikkeld welke vrij toegankelijk is op de website www.hulpmiddelenwijzer.nl (Vilans, z.d.) Op deze website worden hulpmiddelen en waarvoor ze te gebruiken zijn beschreven in verschillende categorieën, waaronder de beperking, het probleem en de omgeving.	Een jobcoach kan samen met de kandidaat en de werkgever op zoek gaan naar passende hulpmiddelen. Daarnaast kan de jobcoach de werkgever ondersteunen in het maken van een aanvraag voor een van de hulpmiddelen. De rapportage van het ArbeidsDiagnosecentrum, waar soms beschrijvingen van de lichamelijke klacht en mogelijke aanpassingen worden gegeven, kan hierin ondersteunen.
Gekeken naar het vergroten van de acceptatie van een lichamelijke beperking is winst te behalen door middel van Acceptance en commitment therapy (ACT) (Libbrecht en Gijzen, 2008).	ACT is een therapievorm welke niet uit te voeren is door de jobcoach, maar wel zijn er elementen die gebruikt kunnen worden door de jobcoach. Het boek acceptance en commitment therapie (A-tjak, 2015) beschrijft wel gesprekstechnieken en mogelijke interventies die een jobcoach kan gebruiken. Een voorbeeld hiervan is het gebruiken van metaforen binnen een gesprek, om zo een kandidaat zo een probleem in een ander perspectief te zien. Daarnaast worden mindfulnessoefeningen of aandachtsoefeningen gebruikt, die een jobcoach met de kandidaat kan inzetten. Ook kan een ACT-matrix worden ingezet door de jobcoach, waarin centraal kan worden gesteld wat belangrijk voor een kandidaat is. Gekeken naar

	kandidaten met bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking, waarbij doorgaans verslavingsproblematiek komt kijken, kan het van waarde zijn de prioriteiten door middel van de matrix te beschrijven.
Gekeken naar het vergroten van de acceptatie van een lichamelijke beperking is winst te behalen door middel van Cognitieve GedragsTherapie (CGT) (Libbrecht en Gijzen, 2008).	CGT is een therapievorm welke niet uit te voeren is door de jobcoach, maar wel zijn er elementen die gebruikt kunnen worden door de jobcoach. Binnen de cognitieve gedragstherapie wordt gewerkt met de RET-methodiek (Rationeel Emotieve Therapie). Deze vorm kan effectief zijn om irrationele angsten te verminderen (Jacobs, 2008). Deze methodiek werkt aan de hand van het ABC-model, wat door de jobcoach samen met de kandidaat uitgevoerd kan worden. Door de verschillende stappen in kaart te brengen, wordt inzichtelijk dat onze gedachten (stap B) invloed hebben op hoe wij ons gedragen in een gebeurtenis (C). A: Gebeurtenis B: Irrationele gedachten C: Gedrag/gevoel D: Uitdagen E: Effectieve nieuwe gedachten Wanneer de kandidaat angstig is, zoekt diegene misschien geen hulp. Door het uitdagen van deze angst gedachte ("Het is niet nodig om angstig te zijn, een hulpverlener weet wat hij/zij doet, het levert positieve dingen op") wordt inzichtelijk dat deze gedachten irrationeel is. De nieuwe gedachten die een kandidaat wel kunnen helpen is bijvoorbeeld: het krijgen van hulp levert mij goede dingen op, zoals dat ik zelfstandiger word.

Tabel 14: interventies en uitvoering ter verbetering van lichamelijke gezondheid

HOOFDSTUK 4: THUISSITUATIE

Uiting

In de aanvragen van jobcoaching uit 2019 wordt de thuissituatie verschillende keren als reden voor coaching genoemd. Hieronder wordt voornamelijk verstaan het vinden van een balans tussen het privéleven en werk. Volgens de taakbeschrijving van Matuska (2017, zie bijlage 12 van het verantwoordingsverslag) behoort het werken hieraan niet in de taak van een jobcoach. De jobcoach krijgt echter wel met de thuissituatie van de kandidaat te maken wanneer de thuissituatie het functioneren van de kandidaat op de werkplek belemmert. Hoe problemen in de thuissituatie effect hebben op het gedrag van verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat deelt geen informatie over de thuissituatie. De onzekere houding op het werk kan worden versterkt door zorgen over thuissituatie.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat kan zich moeilijk uiten en praat weinig. Deze kandidaat kan moeilijk met ruzies omgaan, ook thuis.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat heeft weinig inzicht in oorzaak en gevolg, ook wanneer het gaat om de thuissituatie. Hij/zij reageert sociaal wenselijk op vragen, dit kan tot conflicten leiden in de thuissituatie of het naar de mond praten van de werkgever.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat reageert op de dingen die om zich heen gebeuren, dit roept negatieve reacties op bij anderen. Hij/zij kan moeilijk een oplossing bedenken voor een probleem.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat heeft weinig zelfbeheersing en ziet eigen aandeel niet, waardoor hij/zij regelmatig conflicten heeft. Hierdoor een grote kans op afwezigheid op werk wanneer er thuis conflicten zijn, wat wordt versterkt doordat hij/zij moeilijk prioriteiten kan stellen.
Vasthoudende medewerker	Deze kandidaat heeft moeite met veranderingen en/of conflicten. Hij/zij verdedigt zichzelf snel. Hij/zij uit zichzelf en ervaren problemen moeilijk.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat heeft vaak conflicten, ook met autoriteiten. Hij/zij legt de schuld snel bij anderen neer en is wantrouwend.

Tabel 15: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk thuissituatie

Prognose thuissituatie

In de wetenschappelijke literatuur zijn onderzoekers verdeeld over of het mogelijk is een perfecte balans aan te brengen tussen werk en privé. Het is menselijk dat negatieve gebeurtenissen effect blijven houden voor een wat langere tijd (Shook,

Fazio, & Vasey, 2007). Gekeken naar de doelgroep van de Participatiewet en hun beperkingen (bijvoorbeeld een verstandelijke beperking of verslavingsproblematiek) kan het voor hen nog moeilijker zijn een negatieve gebeurtenis los te laten.

Uit de literatuur komen enkele interventies naar voren welke effectief zijn voor het aanbrengen van een balans tussen werk en privé. Dit zou betekenen dat het inderdaad mogelijk is de balans tussen werk en privé te verbeteren. Een kanttekening die hierbij moet worden gemaakt is dat er slechts onderzoek gericht is op de gemiddelde populatie. Gekeken naar de doelgroep Participatiewet kunnen deze resultaten wellicht uitblijven.

Wanneer wordt gekeken op een hoger niveau naar dit probleem, namelijk dat er effecten lijken te zijn, maar dat deze nog niet onderzocht zijn onder de Participatiewetdoelgroep, kunnen er toch voorzichtige conclusies worden getrokken. Uit de literatuur blijkt immers ook dat positieve psychologie en het afbakenen van werkzaamheden wel een positief effect hebben voor kandidaten met een beperking (Bannink, 2016, Scoppetta, Davern, & Geyer, z.d.).

Interventies thuissituatie

Beschrijving	Uitvoering
Onderzoekers van de Universiteit Utrecht (Verelst, z.d.) hebben drie micro interventies ontwikkelt welke gemakkelijk zijn toe te passen in het dagelijks leven. De interventies hebben een duur van zeven dagen en worden toegepast met behulp van een werkboek. Dit werkboek is in het onderzoek van de Universiteit Utrecht gebruikt om de resultaten te kunnen volgen. Ook zijn de interventies in een minder korte duur toe te passen.	Oefening persoonlijke hulpbronnen. In deze oefening wordt uitgegaan van de individuele sterke eigenschappen, zodat negatieve gebeurtenissen als uitdaging kunnen worden gezien in plaats van als een bedreiging. Hierbij kan worden gedacht aan dat een kandidaat snel zegt wat hij/zij denkt, wat soms negatief uit kan pakken. Echter; wanneer deze kwaliteit juist wordt ingezet, bijvoorbeeld wanneer de kandidaat in een cliëntenraad deelneemt, kan dit positieve effecten hebben. Oefening zegeningen tellen. Deze oefening vraagt de kandidaat drie dingen op te schrijven waarover hij/zij gelukkig is. Dit vermindert depressieve symptomen op zowel de lange als de korte termijn. Deze zegeningen (bijvoorbeeld dat iemand gezond is) zijn over te dragen naar een andere situatie, zoals het werk, waarbij de kandidaat kan kijken naar wat zijn sterkten zijn in deze situaties.

	Door het doen van een mindfulnessoefening leert de kandidaat focussen op het moment van hier en nu. Hierdoor kan hij/zij leren zorgen over de thuissituatie los te laten en zich te concentreren op de werkzaamheid die hij/zij uitvoert op dat moment. De jobcoach kan de werkgever en collega's van de kandidaat ondersteunen deze oefening regelmatig samen met de kandidaat uit te voeren op de werkvloer.
Ook job carving en job crafting zijn effectieve methoden om kandidaten tevredener te maken over hun baan (Scoppetta, Davern, & Geyer, z.d.). De stemming en het zelfvertrouwen van de kandidaat zal stijgen, waardoor deze tevredenheid over zijn baan ook invloed heeft op de thuissituatie. Job carving houdt het behouden van de essentiële functie in. Het kan voor een kandidaat te veel zijn om naast de basisfunctie, bijvoorbeeld vakkenvullen, ook administratieve werkzaamheden te doen, zoals het magazijn tellen. Bij job carving worden nevenwerkzaamheden waar mogelijk afgestoten. Bij job crafting wordt een functie om een kandidaat heen gebouwd. Diegene is misschien goed in administratieve werkzaamheden en dus voert hij/zij deze uit voor de personen die dat niet kunnen.	Het is de taak van een jobcoach hierin ondersteuning te bieden aan zowel de werkgever als de kandidaat. De jobcoach wordt hiervoor getraind in zijn functie.
Kwintes zet de training De Nieuwe Toekomst in, voor de doelgroep vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld (FNVvrouw, z.d.). Binnen deze training wordt gewerkt aan activering en het ontwikkelen van een toekomstperspectief. De eerste resultaten wijzen uit dat binnen een groep	Omdat de training een specifieke doelgroep bedient is deze niet volledig relevant voor Werkbedrijf Lucrato. Er enkele elementen die van waarde kunnen zijn, zoals een werkboek wat de kandidaten invullen om tot een Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) te komen. Het kan kandidaten helpen structuur aan te brengen in hun eigen

van 36 vrouwen, er na afloop van de training 23 vrouwen (on)betaalde werkzaamheden verrichten of een opleiding volgen.	traject en hierin eigen verantwoordelijkheid te nemen en is uitvoerbaar door een jobcoach.
--	--

Tabel 16: interventies en uitvoering ter verbetering van de (balans met de) thuissituatie

HOOFDSTUK 5: EMOTIEREGULATIE

Uiting

Onder emotieregulatie kunnen verschillende dingen worden verstaan (Berking, 2017). Het betreft het vermogen emoties onder controle te houden, zoals bijvoorbeeld boosheid. Frustratietolerantie is een onderdeel van emotieregulatie waarbij kandidaten leren tegenslagen op te vangen en op een adequate manier te reageren. Daarnaast kan emotieregulatie ook inhouden dat een kandidaat juist zijn emoties leert delen en hierover in gesprek gaat. Hoe problemen binnen de emotieregulatie eruit kunnen zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat uit gevoelens en gedachten niet snel en geeft grenzen niet aan.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat vindt het moeilijk aan te geven hoe hij/zij zich voelt. Hij/zij geeft doorgaans grenzen niet aan.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat heeft weinig inzicht in eigen functioneren en dus ook in eigen emotieregulatie. Hij/zij heeft een beperkte woordenschat, hierdoor kan hij/zij gevoelens moeilijk onder woorden brengen. Dit samen maakt dat het moeilijk is om met deze kandidaat te praten over zijn/haar emotieregulatie.
Concentratie zwakke medewerker	Emoties van deze kandidaat kunnen hoog oplopen wanneer hij/zij de concentratie verliest of een taak voor een langdurige tijd moet doen.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat raakt snel gefrustreerd en zijn/haar stemming kan gemakkelijk omslaan.
Vasthoudende medewerker	Deze kandidaat laat spanningen hoog oplopen, tot het te veel is en de "bom barst".
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat denkt snel dat hij/zij benadeeld wordt wat ertoe kan leiden dat hij/zij zichzelf niet correct uit (grof taalgebruik, emoties buiten proportie gezien de situatie).

Tabel 17: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk emotieregulatie

Prognose emotieregulatie

De prognose voor het ontwikkelen van een grotere emotieregulatie hangt van een aantal dingen af. Gekeken naar de gegevens van een norm overschrijdend-gedragsstoornis is te zien dat hoe eerder de problemen in de emotie-regulatie ontstaan, hoe minder gunstig de prognose is (van Deth, 2017). Daarnaast is te zien dat de prognose voor het ontwikkelen

van de emotieregulatie over het algemeen voor jongens en mannen negatiever is dan voor meisjes en vrouwen. Daarnaast blijken woede-uitbarstingen minder vaak voor te komen na de leeftijd van 50 jaar oud, wat ook wijst op een positieve prognose.

Uiteraard is de prognose per kandidaat verschillend, afhankelijk van welke problematiek diegene nog meer ervaart. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer er verslavingsproblematiek speelt eerst deze problematiek moet worden aangepakt, voordat andere symptomen verbeteren (Schene et al, 2005). Wanneer de problemen in de emotieregulatie de oorzaak zijn van een persoonlijkheidsstoornis, zijn deze problemen doorgaans chronisch (van Deth, 2017).

De prognose voor het verbeteren van emotieregulatie is sterk afhankelijk van het soort problematiek dat een kandidaat ervaart en hier wordt dan ook geen uitspraak over gemaakt. Wel zijn er effectieve interventies in te zetten.

Interventies emotieregulatie

Beschrijving	Uitvoering
Vanuit de basisverzekering van veel kandidaten wordt de VERS-training vergoed. De letters VERS staan voor Vaardigheidstraining Emotie RegulatieStoornis. De training bestaat uit verschillende modules waarin de kandidaat voorlichting krijgt en oefeningen maakt (van Wel et al, 2009). Hierbij staat het registreren van de eigen emoties centraal. De module mappen voor zowel de begeleider als de kandidaat zijn aan te schaffen via het Trimbos Instituut.	De kern van de VERS-training, namelijk het registreren van emoties en het hierover in gesprek gaan is ook mogelijk voor de jobcoach.
Ook de Beeldend Therapeutische Emotieregulatie Module (BTEM) is mede door het Trimbos Instituut tot stand gekomen (Haeyen, z.d.). Deze module gebruikt verschillende werkvormen om de kandidaat inzicht te geven in zijn eigen emoties. Een voorbeeld hiervan is het associëren met basisemoties, waarbij de kandidaat nieuwe inzichten kan leren. Een wilde stier kan een metafoor zijn voor de emotie boos. Door een ander perspectief aan te nemen over hoe boosheid eruit kan zien, levert dit inzichten voor de kandidaat op. De interventie heeft 10 sessies, welke beschreven staan in de handleiding van de methodiek (zie literatuurlijst).	De jobcoach zou van de BTEM-module elementen kunnen inzetten in de begeleiding van de kandidaat. Het maken van deze opdrachten biedt ook aanknopingspunten om over in gesprek te gaan, bijvoorbeeld samen met de werkgever.

Wanneer er bij een kandidaat sprake is van agressieproblemen waarvan de verwachting bestaat dat deze niet zullen ontwikkelen zonder een therapievorm is is de therapie "Niet meer door het lint" effectief. Deze effectiviteit is bewezen voor de doelgroep mannen met persisterende agressieproblematiek (Trimbos instituut, 2015). Tijdens de therapievorm werken de kandidaten ook thuis en op hun werkplek aan hun agressieproblematiek door middel van een werkboek en huiswerkopdrachten.	Wanneer het vermoeden bestaat dat een kandidaat persisterende problematiek ervaart, kan de jobcoach en de Toegepast Psycholoog hierin actie ondernemen door met de psychiater of huisarts van de kandidaat in gesprek te gaan.
Voor kandidaten met lagere verstandelijke vermogens is het effectief om te werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.). Door middel van het gebruiken van dit stoplicht is het voor kandidaten gemakkelijker om hun gevoel aan te geven, waardoor het op zijn beurt voor de werkgever gemakkelijker is dit te signaleren.	De jobcoach kan deze werkwijze samen met de kandidaat en de jobcoach opzetten.

Tabel 18: interventies en uitvoering ter verbetering van de emotieregulatie

HOOFDSTUK 6: CONCENTRATIE

Uiting

Werken aan concentratie is een van de kenmerken welke vaak naar voren kwam binnen de aanvragen voor jobcoaching. Concentratieproblemen kunnen inhouden dat iemand dingen makkelijk vergeet, chaotisch is en gemakkelijk is afgeleid (Vos , 2019). Een verklaring hiervan kan zijn dat kandidaten uit de Participatiewet een beperking hebben zoals ADHD of een verslaving, waardoor zij zich moeilijk kunnen concentreren.

Binnen het kenmerk concentratie kan ook worden gedacht aan prikkelgevoeligheid. Dit houdt in dat alle signalen van de buitenwereld, zoals geluiden, licht en aanrakingen, bij een kandidaat sterker binnenkomen dan bij een gemiddeld persoon (Nederlands Autisme Register, 2015). Deze signalen kunnen soms zelf pijn veroorzaken. Daarnaast raken kandidaten doorgaans afgeleid van deze signalen, waardoor zij zich niet meer kunnen focussen op een taak, ook wel een concentratieprobleem genoemd. Andere oorzaken van concentratieproblemen kunnen zijn dat iemand stress ervaart of depressieve klachten ervaart. Hoe het hebben van een verminderde concentratie eruit kan zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat raakt uit evenwicht door opmerkingen over zijn/haar functioneren en vindt het moeilijk om daarna terug te keren naar de taak. Hij/zij heeft pieker gedachten die hem/haar van zijn/haar werk af kunnen houden.
Teruggetrokken medewerker	Wanneer deze kandidaat zich moeilijker kan concentreren, zal hij/zij niet zo snel om hulp vragen.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat kan moeilijk dingen onthouden en heeft weinig overzicht, wat kan overkomen als concentratieproblemen.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat is snel afgeleid, reageert op prikkels uit de omgeving en kan maar een korte tijd met een ding bezig zijn. Het tempo en de kwaliteit van werk zijn wisselend. Hij/zij kan moeilijk dingen herinneren en onthouden. Roept met afleidende gedrag negatieve reacties bij anderen op.
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat wordt beïnvloed door een drukker omgeving, waardoor hij/zij meer impulsieve beslissingen neemt.
Vasthoudende medewerker	Veranderingen kunnen voor deze kandidaat concentratieproblemen teweegbrengen. Verder kan hij/zij zich over het algemeen goed concentreren.

Niet-sociale medewerker	Wanneer deze kandidaat concentratieproblemen heeft zal hij/zij dit bij zichzelf goed praten, maar een negatieve houding aannemen tegenover anderen. De focus van deze kandidaat ligt veelal op anderen, waardoor hij/zij minder bezig is met het werk.
-------------------------	--

Tabel 19: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk concentratie

Prognose concentratieproblemen

Concentratieproblemen kunnen ook wel aandachtsproblemen worden genoemd en worden regelmatig veroorzaakt door een stoornis zoals ADHD. Wanneer een kandidaat met concentratieproblemen deze stoornis heeft is de prognose minder positief dan wanneer iemand deze stoornis niet heeft (van Lammeren, 2007). Gekeken naar adolescenten zonder een stoornis is te zien dat concentratieproblemen samenhangen met agressief gedrag (Kooij, 2007). Wanneer iemand zowel concentratieproblemen heeft en agressief gedrag vertoont is de prognose voor het ontwikkelen van de concentratieproblemen negatief.

Prikkelgevoeligheid en concentratieproblemen kunnen ook een oorzaak zijn van stress. Door stress maakt het lichaam meer stresshormoon aan, wat een negatieve invloed heeft op de hersenen (Groen, z.d.). Wanneer het stresshormoon daalt, kunnen ook de concentratieklachten dalen. De hersenen kunnen echter ook permanent worden aangetast door het stresshormoon. In dit geval is het belangrijk te werken aan strategieën die de concentratie op peil kunnen houden.

Interventies concentratieproblemen

Er zijn verschillende effectieve interventies beschreven voor kandidaten met ADHD (van Lammeren, 2007). Echter, hebben niet alle kandidaten met concentratieklachten ook de stoornis ADHD. Daarnaast heeft veel van het onderzoek zich slechts gericht op kinderen. Om deze redenen is het van belang te noemen dat de interventies niet zomaar overgenomen kunnen worden door de jobcoach. Wel zijn er elementen van te gebruiken.

Beschrijving	Uitvoering
Psycho-educatie is een belangrijke en effectieve interventie, omdat het de kandidaat en de werkgever informatie geeft over de problematiek die hij/zij ervaart (Pijnenborg, 2013). Hierdoor kunnen zij leren zijn problematiek te herkennen en op basis hiervan afspraken te maken. Ook kan een kandidaat op basis van deze informatie onderzoeken of hij/zij andere behandelingen wil ontvangen.	De jobcoach kan de kandidaat psycho-educatie geven. Binnen het geven van psycho-educatie gaat het niet slechts om het voorlichten over problematiek, maar ook over het maken van de transfer van wat dat betekent voor de kandidaat. Hierbij kan gedacht worden aan; "wat betekent de aandoening van de kandidaat in de praktijk en welke begeleiding heeft hij/zij dan nodig".

	Het is van belang hierbij de werkgever en collega's van de kandidaat te betrekken, zodat ook zij weten wat de problematiek inhoudt en hoe zij hiermee rekening kunnen houden. Het betrekken van werkgever en collega's heeft als uiteindelijk doel dat zij de begeleidingsbehoefte van de kandidaat kunnen overnemen. Hiervoor is het nodig kennis te hebben van de problematiek, waarvoor psycho-educatie geschikt is. De Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum kunnen met hun psychologische kennis de jobcoach en werkgever ondersteunen in de inhoud van de psycho-educatie.
Een van de mogelijke andere behandelingen is door middel van medicatie (Pijnenborg, 2013). Deze vorm is voor veel kandidaten effectief. Wanneer er vermoedens zijn dat medicatie een kandidaat kan helpen, bijvoorbeeld wanneer andere interventies weinig effect met zich meebrengen, is dit een waardevolle optie. Of deze interventie mogelijk is voor een kandidaat zal onderzocht worden door een psychiater.	Wanneer er vermoedens bestaan dat een kandidaat baat kan hebben bij medicatie kunnen de Toegepast Psycholoog en de jobcoach hierin actie ondernemen in samenwerking met de huisarts of begeleider van de kandidaat.
Lotgenotencontact wordt door kandidaten met ADHD en symptomen van ADHD als positief ervaren (Pijnenborg, 2013). Zij vinden hierin erkenning en herkenning, wat kan bijdragen aan het zelfbeeld van de kandidaat.	Ook hier kan de jobcoach in bijdragen, wanneer er bijvoorbeeld meerdere kandidaten binnen een organisatie zijn met dezelfde problemen kan hij/zij samen met hen in gesprek gaan.
Psychotherapie kan worden ingezet wanneer de kandidaat zijn situatie moeilijk kan accepteren (Pijnenborg, 2013). Er kan sprake zijn van rouw wanneer iemand zich realiseert dat hij/zij een diagnose heeft gekregen. Hiervoor kan psychotherapie een optie zijn.	Wanneer er vermoedens bestaan dat een kandidaat baat kan hebben bij psychotherapie kunnen de Toegepast Psycholoog en de jobcoach hierin actie ondernemen in samenwerking met de huisarts of begeleider van de kandidaat.

Visoliegcapsules zijn volgens de ervaringen veel kandidaten en begeleiders effectief (Pijnenborg, 2013). Het effect is (nog) niet door onderzoek aangetoond, maar mogelijk is het zo dat de omega-3-vetzuren in de capsules invloed hebben op de symptomen.	De jobcoach kan samen met de kandidaat onderzoeken of dit een mogelijke bijdrage kan leveren aan de concentratieproblemen die een kandidaat ervaart.
Mindfulness lijkt ook een effectieve methode te zijn voor concentratieproblemen (Hepark, Kan, & Speckens, z.d.). De kandidaat leert zich hierbij focussen op de taak waar hij/zij op dat moment mee bezig is, zodat hij/zij zijn aandacht kan trainen.	Oefeningen hiervoor zijn te vinden op het internet en kunnen door de jobcoach samen met de kandidaat worden aangeleerd. Het is belangrijk hier een collega of de werkgever van de kandidaat in te betrekken, zodat wanneer de jobcoach niet meer aanwezig is deze strategie toch kan worden toegepast.
Er zijn veel nuttige adressen en internetsites voor kandidaten met concentratieproblemen. Een voorbeeld hiervan is patiëntenvereniging Impuls (Impuls en Woortblind, z.d.). Zij zijn actief in het verspreiden van kennis over ADHD onder volwassenen en het organiseren van bijeenkomsten. Daarnaast worden er op het internet veel tips gegeven door ervaringsdeskundigen. YouTube kan een toegankelijke manier zijn voor kandidaten om informatie te winnen en tips te krijgen.	De jobcoach kan samen met de kandidaat op zoek gaan naar nuttige adressen ter ondersteuning van de kennis en vaardigheden van de kandidaat rondom concentratieproblematiek.

Tabel 20: interventies en uitvoering ter verbetering van de concentratie

HOOFDSTUK 7: WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

Uiting

Onder werknemersvaardigheden worden verschillende dingen verstaan, zo blijkt uit een checklist van Cedris en SBCM (SBCM, 2018).

1. Werkmotivatie: enthousiast aan een opdracht werken, je best doen, extra werk doen
2. Leermotivatie: motivatie om actief aan je ontwikkeling te werken
3. Zelfstandigheid: je verantwoordelijk voelen voor je werk en zorgen dat er voortgang in blijft
4. Opkomen voor jezelf: correct zeggen wat je wel en niet wil en wat je vindt
5. Communicatie: informatie ontvangen, verwerken en overbrengen voor een goede uitvoering van het werk
6. Stressbestendigheid: gewoon aan het werk blijven, ook als het druk is of er problemen zijn
7. Samenwerking: samen met anderen in een ruimte werken en het werk afstemmen
8. Je houden aan regels
9. Flexibiliteit: je eigen werk aanpassen in het werk zelf, plaats of tijd

Hoe problemen binnen de werknemersvaardigheden eruit kunnen zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	– Werkmotivatie en leermotivatie komen verminderd naar voren, deze kandidaat toont weinig initiatief en zal taken niet uit zichzelf oppakken. – Zelfstandigheid kan verminderd zijn doordat kandidaat zich afwachtend opstelt. – Deze kandidaat kan moeilijk opkomen voor zichzelf, durft geen nee te zeggen. – Hij/zij vindt het moeilijk om op opmerkingen te reageren, is onzeker in de communicatie. – Deze kandidaat raakt uit zijn evenwicht en is minder flexibel wanneer er een gespannen sfeer is, bijvoorbeeld door stress. – Deze kandidaat kan samenwerken, maar moet hierin gestimuleerd worden. – Deze kandidaat is minder flexibel, doordat hij/zij onzeker is over zijn eigen prestaties
Teruggetrokken medewerker	– Werkmotivatie en leermotivatie komen binnen deze kandidaat verminderd naar voren omdat hij/zij kansen doorgaans niet aangrijpt. – Hij/zij werkt liever zelfstandig dan samen – Opkomen voor zichzelf en samenwerken is voor deze kandidaat moeilijk, omdat hij/zij zich niet gemakkelijk uit, waardoor er over zijn grenzen heen wordt gegaan.

	– Wanneer er stress voorkomt zal deze kandidaat dat niet uiten, hierdoor kan hij/zij gevoelens opkroppen. – Hij/zij houdt zich niet altijd aan regels, door ja te zeggen wanneer iemand hem iets vraagt, maar het niet uit te voeren.
Verstandelijk zwakke medewerker	– Werk- en leermotivatatie worden benadeeld doordat deze kandidaat moeite heeft met dingen herinneren, instructies oppikken en informatie onthouden. – Deze kandidaat werkt minder zelfstandig, heeft veel aansturing nodig. – Deze kandidaat kan minder goed communiceren door een beperkte woordenschat, hij/zij begrijpt anderen minder snel. – Hij/zij is minder flexibel, is juist gebaat bij structuur. – Wanneer zich er problemen voordoen kan hij/zij minder snel tot oplossingen komen
Concentratie zwakke medewerker	– Werk- en leermotivatatie lijken verminderd doordat hij/zij snel is afgeleid. Dit is niet altijd het geval, aangezien deze kandidaat wel gemotiveerd kan zijn, maar dit in het gedrag niet naar voren komt – Hij/zij heeft aansturing nodig om het werk in vooruitgang te laten, heeft zelf weinig overzicht – In de communicatie heeft deze kandidaat niet altijd de aandacht om dingen op te vangen – Tempo en kwaliteit van het werk zijn wisselend, kwaliteit doorgaans minder goed als de dag vordert. Stress kan hier invloed op hebben. – Hij/zij roept negatieve reacties op bij anderen door eigen gedrag. Dit kan samenwerking in de weg staan – Hij/zij is flexibel, doet liever verschillende dingen op een dag.
Impulsieve medewerker	– Werk- en leermotivatatie worden beïnvloed door ongeduldigheid van de kandidaat. Hij/zij neemt doorgaans niet de tijd iets te leren of begrijpen – Deze kandidaat kan zich moeilijk aan regels houden – Hij/zij heeft sturing nodig, maar kan zelfstandig aan het werk – Communicatie met deze kandidaat loopt niet altijd even goed, doordat hij/zij weinig nadenkt over eigen opmerkingen – Reageert vanuit emotie. Wanneer stress zich voordoet, kan dit bijvoorbeeld leiden tot boosheid
Vasthoudende medewerker	– Deze kandidaat heeft een verminderde leermotivatatie, houdt liever vast aan hetgeen wat hij/zij kent – Hij/zij verdedigt zichzelf snel. Communicatie is niet altijd correct

	– Hij/zij wordt gespannen wanneer er stress is en kropt emoties op, waardoor de emmer uiteindelijk overloopt – Deze kandidaat houdt zich aan regels en routines – Deze kandidaat is niet flexibel te noemen, past zich moeilijk aan aan veranderingen
Niet-sociale medewerker	– Deze kandidaat communiceert grof en houdt hierbij weinig rekening met anderen – Hij/zij legt de schuld van problemen bij een ander, zonder hier zelf actief mee aan de slag te gaan. Dit belemmert de samenwerking. – Bij onverwachtste gebeurtenissen zal hij/zij minder snel oplossingen bedenken en uitvoeren en is dus minder flexibel. – Hij/zij houdt zich over het algemeen niet aan regels. Ziet zichzelf als de uitzondering.

Tabel 21: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk werknemersvaardigheden

Prognose werknemersvaardigheden

De prognose van de verschillende werknemersvaardigheden loopt sterk uiteen. Dit is afhankelijk van de problematiek en de mate van de problematiek die een kandidaat ervaart.

- Een voorbeeld hiervan is dat wanneer iemand een persoonlijkheidsstoornis heeft, zijn niet-sociale gedrag in de structuur van de hersenen is vastgelegd en daarom naar verwachting niet volledig zal veranderen (van Deth, 2017). Wel kan er door intensieve begeleiding symptoomvermindering optreden.
- Wanneer gekeken wordt naar de leerbaarheid van kandidaten met een verstandelijke beperking kan worden gesteld dat kandidaten veel tijd en herhaling nodig hebben om iets aan te leren (Ramakers en Ponsioen, 2007). Dit betreft informatie, maar ook vaardigheden. Sommige vaardigheden zijn ontwikkelbaar, maar anderen ook niet, zoals bijvoorbeeld het geheugen. Hiervoor kunnen dan weer strategieën worden gebruikt.
- Ook psychische beperkingen hebben invloed op de leerbaarheid van een kandidaat, waarvan een Autisme Spectrum Stoornis een veelvoorkomende stoornis is. Deze stoornis wordt gekenmerkt door verminderde sociale vaardigheden die niet sterk zullen veranderen over de jaren (van Deth, 2017). Kandidaten met ASS hebben bijvoorbeeld moeite met het maken van oogcontact, wat door een werkgever als onbeleefd kan worden gezien. In dit geval kan de prognose worden gericht op de werkgever, die zal moeten leren wat de diagnose van de kandidaat inhoudt.

- Niet aangeboren hersenletsel heeft effect op hoe kandidaten leren (Bertens, 2015). Doordat de kandidaat dingen slechter kan onthouden, sneller overprikkeld is en een situatie slecht kan overzien wordt nieuwe informatie niet gemakkelijk opgeslagen. Gekeken naar het aanleren van nieuwe vaardigheden, welke hierboven staan beschreven, is gebleken dat er ontwikkeling mogelijk is, mits de juiste methoden worden ingezet.
- Naast psychische beperkingen die diepgeworteld zijn, zijn er ook beperkingen van minder chronische aard. Een voorbeeld hiervan is een verslaving of een depressie. Ook deze problematiek kan chronisch zijn, maar is veelal van een periodieke duur (Schene et al, 2005). De prognose voor het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden binnen deze problematiek hangt af van de interventie die wordt ingezet. Wanneer deze interventie wordt gericht op de onderliggende problematiek, zoals de depressieve symptomen, zullen overige vaardigheden ook verbeteren. Het herstel van het totale functioneren na de start van een interventie gericht op de onderliggende problematiek is vier tot zes maanden.

Interventies werknemersvaardigheden

Beschrijving	Uitvoering
Talentontwikkelen (Cedris & SBCM , z.d.) is een activiteit van het Cedris en het SBCM. Het betreft een toolbox om verschillende onderwerpen mee te ontwikkelen. Voor het aanleren van werkvaardigheden geven zij 27 activiteiten aan die uitgevoerd kunnen worden. Enkele van deze activiteiten kunnen door de jobcoach uitgevoerd worden en staan hieronder beschreven.	Bordspel sociale vaardigheden (act-it-out). Dit bordspel kan gemakkelijk worden ingezet in verschillende situaties. De effecten hiervan zijn aangetoond voor kandidaten met autisme en jongeren. Het spel werkt met opdrachten en aandachtspunten/tips. Een jobcoach kan het bordspel aanschaffen en in eigen beheer houden, zodat hij/zij het kan gebruiken met meerdere kandidaten. Quiz ken je bedrijf! Om een bedrijf te introduceren kan je een quiz houden. Hierdoor wordt op een toegankelijke manier informatie verschaft, wat effectief kan zijn voor kandidaten met bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking. Het is ook mogelijk kandidaten zelf een quiz te laten maken. Deze oefening is een optie voor de werkgever, maar ook voor de jobcoach om uit te voeren. De ideale werknemer. In kleine groepjes krijgen kandidaten de opdracht een bedrijf te bedenken waarvan zij de directeur zouden willen zijn. Vanuit hier gaan de kandidaten nadenken over welke vaardigheden en kwaliteiten daarbij passen en of zij deze

	vaardigheden en kwaliteiten al bezitten. Binnen deze oefening kan de jobcoach de kandidaten gerichte vragen stellen en de rol van een kandidaat in een groep observeren. De checklist werknemersvaardigheden van het SBCM en Cedris geeft inzicht in hoe werknemersvaardigheden er in de praktijk uit zien. Deze checklist kan worden gebruikt ter monitoring of ter uitleg aan de werkgever.
Voor kandidaten met niet aangeboren hersenletsel is het van belang om foutloos leren toe te passen (Bertens, 2015). Hierbij wordt voorkomen dat kandidaten fouten maken, bijvoorbeeld wanneer ze een taak aanleren. Hierdoor onthouden de hersenen de juiste "route" van hoe het wel moet en wordt deze informatie beter opgeslagen. Dit is ook toe te passen in activiteiten zoals samenwerken of een planning maken.	Het is voor de jobcoach van belang de werkwijze van foutloos leren uit te leggen aan de collega's die regelmatig met de kandidaat samenwerken. Door hen te trainen de kandidaat te ondersteunen, kunnen nieuwe taken aan worden geleerd of het huidige functioneren worden verbeterd.
De onlinetrainingen van www.WERK-portal.nl zijn specifiek ontwikkeld voor de werknemersvaardigheden en lijken naar aanleiding van de eerste ervaringen effectief te zijn (Programmaraad samen voor de klant, 2019). Deze trainingen zijn een toegankelijke manier om de kandidaat zelf aan de slag te laten gaan met zijn vaardigheden.	De jobcoach kan over de resultaten van de trainingen met de kandidaat in gesprek gaan, net zoals de werkgever of collega's. Daarnaast kan de jobcoach de kandidaat stimuleren deze trainingen te volgen.
Gekeken naar kandidaten wie depressieve klachten ervaren is het van belang eerst deze klachten aan te pakken. Wanneer dit niet gebeurt, zal het functioneren op de werkplek naar verwachting niet verbeteren. In een studie van Schene (et al, 2005) is	Het herkennen van het eigen aandeel is een werkzaamheid die ook de jobcoach kan uitvoeren. Daarnaast kan de werkgever hierin ondersteunen, door samen met de kandidaat en de jobcoach te kijken naar de mogelijkheden tot aanpassing van de werkplek. Wanneer adequate aanpassingen worden gemaakt, zoals het

aangetoond dat geprotocolleerde ergotherapie effectief is voor de re-integratie van kandidaten met een depressie.	verlagen van het werktempo, zal de kandidaat een minder hoge begeleidingsbehoefte hebben. Wanneer de depressieve klachten heviger lijken te zijn, de BDI-II-NL biedt hier een screening voor ("Beck Depression Inventory - Second Edition (BDI-II-NL)", 2020), kan de Toegepast Psycholoog adviseren andere hulpverlening in te schakelen.
Als laatst is motivatie een van de belangrijkste werknemersvaardigheden. Wanneer iemand niet gemotiveerd is, heeft dit namelijk invloed op het gehele traject. Er zijn meerdere manieren waarop motivatie effectief beïnvloed kan worden (Schippers, 2002).	Allereerst is het effectief om directe confrontatie aan te gaan met positieve en negatieve gevolgen van het gedrag. Hierbij kan gewerkt worden met straffen en belonen, waarbij milde straffen het meest effectief te zijn. Het is ook van belang de kandidaat een deel van de autonomie te geven, waarbij een kandidaat de keuze krijgt uit twee opties. Ook het gebruik maken van een contract is effectief gebleken. De kandidaat tekent een contract wat is opgesteld in overleg met de werkgever en/of jobcoach en wanneer hij/zij zich niet aan de afspraken houdt, kan hij/zij hierop gewezen worden. Deze werkwijze is zowel door de werkgever als de jobcoach uit te voeren.

Tabel 22: interventies en uitvoering ter verbetering van de werknemersvaardigheden

HOOFDSTUK 8: KANDIDAAT VERMIJDT HULPVERLENING

Uiting

Het vermijden van hulpverlening komt regelmatig voor bij kandidaten uit de Participatiewet, zo blijkt uit de aanvragen voor jobcoaching uit 2019. Wat hieronder verstaan wordt binnen het beroepsproduct is dat de kandidaat wel aan het werk is onder begeleiding van een jobcoach, maar andere hulpverlening weigert. Deze hulp betreft bijvoorbeeld ambulante zorg om de thuissituatie te stabiliseren of het krijgen van therapie voor bijvoorbeeld een verslaving. Ook al is het niet de taak van de jobcoach zich hiermee bezig te houden, heeft het mijden van hulpverlening van de kandidaat wel invloed op het traject van werk. Hoe deze invloed er uit kan zien wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat durft niet om hulp te vragen, ook niet bij zorginstellingen/begeleiders. Het ontvangen van zorg of therapie roept spanning bij hem op.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat vermijdt contact zo veel mogelijk. Hij/zij vindt het moeilijk om zich te uiten, ook tegen hulpverleners.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat overschat zichzelf snel, kan hierdoor denken dat hij/zij geen hulp nodig heeft.
Concentratie zwakke medewerker	Deze kandidaat is minder geïnteresseerd in activiteiten (bijvoorbeeld therapie) wanneer hij/zij er de waarde niet van in ziet
Impulsieve medewerker	Deze kandidaat kan zich moeilijk aan regels aanpassen, doet graag wat hij/zij zelf wil.
Vasthoudende medewerker	Deze kandidaat heeft moeite met veranderingen, bijvoorbeeld ook het starten van een therapievorm. Hij/zij laat de buitenwereld niet gemakkelijk zien hoe hij/zij zich echt voelt.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat heeft een negatieve houding tegenover (bege)leiding en is wantrouwend tegenover anderen en/of hulpverlening. Hij/zij is doorgaans niet therapietrouw.

Tabel 23: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk vermijden van hulpverlening

Prognose vermijden hulpverlening

De onderliggende problematiek van dat een kandidaat zorg vermijdt kan erg breed zijn. Deze kandidaat kan negatieve ervaringen hebben opgedaan met de zorg, in zijn eigen patroon willen blijven of heeft geen motivatie om iets te veranderen aan zijn eigen situatie (Steenhuizen, 2018). Afhankelijk van de basis van de onderliggende problematiek loopt de prognose voor het mijden van de zorg en welke interventies hierbij aansluiten uiteen. Omdat het patroon van het vermijden van zorg

sterk uiteenloopt, wordt er over de prognose geen harde uitspraak gedaan. Wel zijn er enkele interventies en werkwijzen welke effectief zijn gebleken, welke hieronder worden besproken.

Interventies vermijden hulpverlening

Beschrijving	Uitvoering
Als eerst kan worden genoemd dat er geen standaardbejegening kan worden aangenomen, aangezien dit het minst effectief is (Steenhuisen , 2018). Per kandidaat is de hulpvraag en de achterliggende problematiek verschillend en dus zal er eerst een vertrouwensrelatie opgebouwd moeten worden tussen de hulpverlener en de kandidaat. Dit vertrouwen ontbreekt echter bij zorgmijders en moet langzaam worden opgebouwd.	Bij het opbouwen van een vertrouwensrelatie is het van belang de kandidaat centraal te stellen, waardering te uiten voor de genomen moeite en het probleem erkennen. Ook door non-verbaal signalen te uiten, bijvoorbeeld geduldig en jezelf blijven is effectief. Na het opbouwen van deze band is het volgende doel het realiseren van een tweede bijeenkomst, waarbij het belangrijk is positieve en negatieve verwachtingen te bespreken. Hierdoor zal de kandidaat ervaren dat er rekening wordt gehouden met zijn grenzen en verwachtingen. Wanneer de jobcoach problemen signaleert in de geestelijke of lichamelijke gezondheid en merkt dat de kandidaat dit vermijdt, kan de jobcoach werken aan het opbouwen van deze vertrouwensrelatie.
Uit de verplegingszorg zijn meerdere tips naar voren gekomen die van belang zijn in de eerste gesprekken met een zorgmijder (Beter oud , 2019). De jobcoach zou dit toe kunnen passen.	Ga in gesprek over de reden van weigering, zonder oordeel. Misschien is de kandidaat wel heel angstig, alleen weet de hulpverlener dit niet. Als er angst bestaat, kan deze weggenomen worden door deze uit te dagen volgens de RET-methodiek (Jacobs, 2008). Het zorgaanbod anders benoemen kan effectief zijn. Een voorbeeld hiervan is dat het volgen van therapie kan worden omgedraaid naar, wat is er nodig om minder angstig te worden. Het delen van je zorgen met de kandidaat kan effectief zijn. Dit moet op een professionele manier gebeuren, omdat anders de rol van professional geschaad kan worden. Het uiten van zorgen kan gedaan worden door het uitleggen van de verantwoordelijk die je draagt en dat je graag het beste voor de kandidaat zou willen.

Gekeken naar het vergroten van de acceptatie van een lichamelijke beperking is winst te behalen door middel van Acceptance en commitment therapy (ACT) (Libbrecht en Gijzen, 2008).	ACT is een therapievorm welke niet uit te voeren is door de jobcoach, maar wel zijn er elementen die gebruikt kunnen worden door de jobcoach. Het boek acceptance en commitment therapie (A-tjak , 2015) beschrijft wel gesprekstechnieken en mogelijke interventies die een jobcoach kan gebruiken. Een voorbeeld hiervan is het gebruiken van metaforen binnen een gesprek, om zo een kandidaat zo een probleem in een ander perspectief te zien. Daarnaast worden mindfulnessoefeningen of aandachtsoefeningen gebruikt, die een jobcoach met de kandidaat kan inzetten. Ook kan een ACT-matrix worden ingezet door de jobcoach, waarin centraal kan worden gesteld wat belangrijk voor een kandidaat is. Gekeken naar kandidaten met bijvoorbeeld een licht verstandelijke beperking, waarbij doorgaans verslavingsproblematiek komt kijken, kan het van waarde zijn de prioriteiten door middel van de matrix te beschrijven.
Gekeken naar het vergroten van de acceptatie van een lichamelijke beperking is winst te behalen door middel van Cognitieve GedragsTherapie (CGT).	CGT is een therapievorm welke niet uit te voeren is door de jobcoach, maar wel zijn er elementen die gebruikt kunnen worden door de jobcoach. Binnen de cognitieve gedragstherapie wordt gewerkt met de RET-methodiek (Rationeel Emotieve Therapie). Deze vorm kan effectief zijn om irrationele angsten te verminderen (Jacobs, 2008). Deze methodiek werkt aan de hand van het ABC-model, wat door de jobcoach samen met de kandidaat uitgevoerd kan worden. Door de verschillende stappen in kaart te brengen, wordt inzichtelijk dat onze gedachten (stap B) invloed hebben op hoe wij ons gedragen in een gebeurtenis (C). A: Gebeurtenis B: Irrationele gedachten C: Gedrag/gevoel D: Uitdagen E: Effectieve nieuwe gedachten

	Wanneer de kandidaat angstig is, zoekt diegene misschien geen hulp. Door het uitdagen van deze angst gedachte (“Het is niet nodig om angstig te zijn, een hulpverlener weet wat hij/zij doet, het levert positieve dingen op”) wordt inzichtelijk dat deze gedachten irrationeel is. De nieuwe gedachten die een kandidaat wel kunnen helpen is bijvoorbeeld: het krijgen van hulp levert mij goede dingen op, zoals dat ik zelfstandiger word.
--	--

Tabel 24: interventies en uitvoering ter verbetering van het vermijden van hulpverlening

HOOFDSTUK 9: ONDERSTEUNING WERKGEVER EN COLLEGA'S

Uiting

Naast het begeleiden van de kandidaat is het ook de taak van de jobcoach om de werkgever en collega's te begeleiden (Matuska, 2017). De eerste taak die hierin naar voren komt is het ondersteunen in het opbouwen van een positieve relatie tussen de werkgever, collega's en de kandidaat. Deze positieve relatie vormt de basis voor het verder werken aan de sterke en zwakke kanten van de kandidaat binnen de werkplek. Vanuit deze positieve relatie kan de jobcoach de werkgever en collega's ondersteunen in hoe deze personen de begeleiding van de kandidaat over kunnen nemen. Hoe problemen binnen de samenwerking tussen de kandidaat, collega's en de werkgever er uit kunnen zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat kan moeite hebben met het opbouwen van een positieve relatie omdat hij/zij opmerkingen doorgaans negatief opvat, weinig initiatief toont en snel uit zijn evenwicht raakt. Dit kan op collega's negatief overkomen of op de werkgever alsof deze kandidaat niet gemotiveerd is. Heeft ondersteuning nodig in het zelfstandig uitvoeren van taken en het leren vragen van hulp.
Teruggetrokken medewerker	Vermijdt contact met collega's en werkgever zo veel mogelijk, kan zich moeilijk uiten. Toont weinig initiatief, wat ongemotiveerd over kan komen. Begeleidingsbehoefte uit zich in dat hij/zij aangestuurd moet worden in werkzaamheden.
Verstandelijk zwakke medewerker	Leert taken moeilijk aan en maakt regelmatig fouten, wat negatief kan overkomen op collega's en werkgever. Begeleidingsbehoefte komt naar voren in de vorm van mee kijken tijdens de uitvoering van taken en het controleren van het werk. Hiervoor heeft deze kandidaat langer de tijd en herhaling nodig. Hierdoor leert deze kandidaat hoe de werkzaamheden uitgevoerd moeten worden.
Concentratie zwakke medewerker	Roept door afleidende gedrag en reacties op anderen negatieve reacties op bij werkgever of collega's. Moet worden begeleid in het behouden van de aandacht, het correct uitvoeren van het werk en het afwisselen tussen taken.
Impulsieve medewerker	Roept door impulsief gedrag negatieve reacties op bij werkgever of collega's. Heeft begeleiding nodig in het behouden van de aandacht. Werkgever kan de werktaken afwisselend inrichten.
Vasthoudende medewerker	Verdedigt zichzelf snel, wat in de communicatie kan worden ervaren als onprettig. Uit zich niet gemakkelijk naar collega's en werkgever. Heeft ondersteuning nodig in het bedenken van

	oplossingen en het vragen van hulp. Werkgever en collega's kunnen samen met kandidaat werken aan het ontwikkelen van flexibiliteit.
Niet-sociale medewerker	Heeft een negatieve houding tegenover werkgever en collega's. Geeft de schuld van eigen fouten aan collega's. De begeleiding moet tussen werkgever en collega's consequent zijn, waarbij kandidaat wordt aangesproken op ongewenst gedrag en er positieve feedback wordt gegeven op gewenst gedrag.

Tabel 25: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk positieve relatie opbouwen

Prognose

In de tabel hierboven is te lezen dat problemen binnen het hanteren van een positieve relatie en een goede samenwerkingsrelatie zeer uiteenlopend zijn afhankelijk van het type kandidaat, maar ook afhankelijk van de problematiek die iemand ervaart. Gekeken naar hoofdstuk 1, waarin het algemeen functioneren wordt beschreven, kan worden gesteld dat verschillende typen problematiek verschillende prognoses hebben.

- Een voorbeeld hiervan is de wanneer de kandidaat bekend is met misbruik van middelen en dit effect heeft op de relatie tussen de werkgever en de kandidaat. De kandidaat komt regelmatig te laat en houdt zich niet aan andere regels, waarvan het misbruik van middelen de oorzaak kan zijn. Bij gebruik/misbruik van middelen wordt gezien dat het herstel van het functioneren rond de vier tot zes maanden ligt, indien de kandidaat therapie ontvangt (Schene et al, 2005). Wanneer de onderliggende problematiek is aangepakt kan worden gewerkt aan het herstellen van een positieve relatie, die ook al wat is verbeterd door het verminderen van de symptomen.
- Gekeken naar ernstigere problematiek (bijvoorbeeld verslavingsproblematiek) is het nodig een effectieve methode in te zetten op het gehele functioneren van de kandidaat (Schene et al, 2005). Een voorbeeld hiervan is Individuele Plaatsing en Steun (zie bladzijde 12). De prognose voor het ontwikkelen van een beter geheel functioneren is in dit geval positief. Hier is het ook van belang dat de werkgever begrijpt dat hier tijd voor nodig is en de kandidaat deze tijd dan ook gunt.
- De problematiek van een kandidaat kan kortdurend zijn in de vorm van een episodische stoornis, maar kan ook diepgeworteld zijn, zoals een verstandelijke beperking, een stoornis of niet aangeboren hersenletsel. In dit geval is het leervermogen of het vermogen tot ontwikkeling beperkt (Ramakers en Ponsioen, 2007) en kunnen er wel nieuwe vaardigheden worden aangeleerd, maar kost dit veel tijd en inspanning. Daarnaast gaat het dan niet om het wegnemen van de stoornis of beperking, maar het aanleren van passende strategieën.

Concluderend kan worden gesteld dat hoe groter de onderliggende problematiek van de kandidaat is, hoe lager de kans tot een positieve ontwikkeling van een duurzaam dienstverband. Daarbij speelt mee dat de werkgever en de collega's van de kandidaat open moeten staan voor de begeleiding van een jobcoach en hier de tijd voor nemen.

Interventies

Beschrijving	Uitvoering
Psycho-educatie is een belangrijke en effectieve interventie, omdat het de kandidaat en de werkgever informatie geeft over de problematiek die hij/zij ervaart (Pijnenborg, 2013). Hierdoor kunnen zij leren zijn problematiek te herkennen en op basis hiervan afspraken te maken. Ook kan een kandidaat op basis van deze informatie onderzoeken of hij/zij andere behandelingen wil ontvangen.	De jobcoach kan de kandidaat psycho-educatie geven. Binnen het geven van psycho-educatie gaat het niet slechts om het voorlichten over problematiek, maar ook over het maken van de transfer van wat dat betekent voor de kandidaat. Hierbij kan gedacht worden aan; "wat betekent de aandoening van de kandidaat in de praktijk en welke begeleiding heeft hij/zij dan nodig". Het is van belang hierbij de werkgever en collega's van de kandidaat te betrekken, zodat ook zij weten wat de problematiek inhoudt en hoe zij hiermee rekening kunnen houden. Het betrekken van werkgever en collega's heeft als uiteindelijk doel dat zij de begeleidingsbehoefte van de kandidaat kunnen overnemen. Hiervoor is het nodig kennis te hebben van de problematiek, waarvoor psycho-educatie geschikt is. De Toegepast Psychologen van het ArbeidsDiagnosecentrum kunnen met hun psychologische kennis de jobcoach en werkgever ondersteunen in de inhoud van de psycho-educatie.
De jobcoach is niet altijd aanwezig op de werkvloer. Wanneer er dan toch een crisissituatie voorkomt kan het voorkomen dat de werkgever niet weet hoe hij hierop moet reageren. Een landelijk gebruikt en effectieve methode, om betrokkenen van een kandidaat duidelijkheid te geven over wat er moet	Een jobcoach kan samen met de kandidaat en een organisatie uit de omgeving (zie www.crisiskaart.nl voor meer informatie) een crisiskaart maken.

gebeuren als er een crisissituatie voorkomt, is het maken van een crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Dit is een opvouwbare kaart die een kandidaat bij zich kan dragen waarop de wensen van de kandidaat staan, samen met acties die door omstanders ondernomen kunnen worden.	
Een ander instrument wat kan worden ingezet om zowel de werkgever als de kandidaat te ondersteunen is het inzetten van een leerstijltest (CNV, z.d.). Hieruit komen leerstijlen (doener, denker, kijker en toetser) voort die iets zeggen over hoe een kandidaat leert en werkt. Dit kan voor een werkgever een inzichtelijke manier zijn om te leren of hoe een kandidaat zijn werk het beste kan aanleren of welke ondersteuning hij nodig heeft.	De jobcoach kan deze test inzetten om samen met de kandidaat en de werkgever tot meer inzicht te komen. De werkgever kan een test ook zelf maken, waardoor verschillen tussen zichzelf en zijn werkgevers inzichtelijk worden. De jobcoach kan deze verschillen samen met de kandidaat en de werkgever bespreken, zodat er geen onrealistische verwachtingen zijn tussen de werkgever en de kandidaat.
Voor kandidaten met lagere verstandelijke vermogens is het effectief om te werken met een stoplicht (Geef me de vijf, z.d.). Door middel van het gebruiken van dit stoplicht is het voor kandidaten gemakkelijker om hun gevoel aan te geven, waardoor het op zijn beurt voor de werkgever gemakkelijker is dit te signaleren.	De jobcoach kan deze werkwijze samen met de kandidaat en de jobcoach opzetten.
De Harrie helpt training is bedoeld voor collega's die samenwerking met de kandidaat. In de training leert deze collega welke begeleiding een kandidaat nodig heeft en hoe hij deze kan geven. De training is gebaseerd op zes onderdelen die ook de letters van Harrie volgen, namelijk: hulpvaardig, alert, rustig, realistisch, instruerend, eerlijk. Het is een door CNV onderbouwde methode (CNV, z.d.) om de kandidaat te begeleiden. Op de website www.ikbenharrie.nl staan	De jobcoach kan elementen uit de Harrie training gebruiken om de collega's en werkgever van de kandidaat voor te lichten over hoe zij de kandidaat kunnen begeleiden. Ook kan de jobcoach de werkgever stimuleren enkele collega's de Harrie training te laten volgen.

veel tips en documenten die door een werkgever en collega gebruikt kunnen worden. 1. Bijsluiter voor begeleiding van verschillende problemen. De problematiek wordt beschreven en er worden tips gegeven voor de werkgever. 2. Een lijst met organisaties die als vangnet kunnen fungeren in de begeleiding van de kandidaat. Hierbij kan worden gedacht aan simpele dingen zoals de dokter of de ouders van een kandidaat. Toch wordt hier niet altijd aan gedacht door de werkgever en dus biedt deze lijst een gemakkelijk overzicht. 3. Stappenplan voor het geven van feedback aan de kandidaat, om zo ook zonder de jobcoach met de kandidaat in gesprek te gaan over zijn functioneren.	
---	--

Tabel 26: interventies en uitvoering ter ondersteuning van de werkgever en collega's

HOOFDSTUK 10: KANDIDAAT STEUNEN

Uiting

Het bieden van steun aan een kandidaat is een van de voornaamste taken van de jobcoach (Matuska, 2017). Deze steun komt in alle andere kenmerken ook naar voren, aangezien dit problemen zijn die de kandidaat ervaart. Het bieden van losse steun aan een kandidaat kan worden bekeken als situaties waarmee de kandidaat zelf aangeeft moeite mee te hebben. Voorbeelden hiervan kunnen zijn dat de kandidaat zijn gevoelens over collega's kan ventileren of in gesprek kan over nemen die hij moeilijk vindt. Hoe de behoefte aan het ontvangen van steun eruit kan zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat heeft behoefte aan bevestiging van de jobcoach en van zijn/haar werkgever.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat uit zijn behoefte aan steun niet, maar kan dit wel nodig. Een positieve benadering vanuit de jobcoach en werkgever is nodig om de kandidaat dit te leren.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat kan gebaat zijn bij een objectieve en begripvolle ondersteuning in het inzien van de problematiek die hij/zij ervaart.
Concentratie zwakke medewerker	Hij/zij heeft het soms nodig zich te ventileren over de dingen die hem/haar irriteren.
Impulsieve medewerker	Wanneer deze kandidaat is aangeleerd zich minder vaak en snel te ventileren (aangezien hij/zij dit veelal impulsief doet), kan hij/zij deze ventilatie soms juist nodig hebben.
Vasthoudende medewerker	De vasthoudende medewerker kan het nodig hebben zich te ventileren over de veranderingen waarmee hij/zij moeite heeft. Het kan nodig zijn de kandidaat hierin te steunen, maar ook te sturen, deze veranderingen zijn immers soms onvermijdelijk.
Niet-sociale medewerker	Deze kandidaat uit graag zijn/haar ongenoegen, zo ook aan de jobcoach. Wanneer hij/zij dit gedrag vermindert, kan het alsnog prettig voor hem/haar zijn zich te ventileren.

Tabel 27: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk kandidaat steun bieden

Prognose kandidaat steunen

Het ontvangen van steun kan worden gezien als een begeleidingsbehoefte. Gekeken naar het ontvangen van steun zal dit nooit helemaal verdwijnen. Wanneer dit diepgewortelde problematiek is (zoals een verstandelijke beperking of een stoornis) zal deze behoefte naarmate de tijd niet sterk verminderen (Didden, Collin, & Curfs, 2008). Gekeken naar episodische klachten

(zoals een depressie of een verslaving) daalt de behoefte aan steun naarmate de tijd vordert (Schene et al, 2005). Daarnaast is het de taak van de jobcoach de werkgever en collega's van de kandidaat zo te ondersteunen dat zij deze begeleidingsbehoefte kunnen overnemen. De prognose is, afhankelijk van de problematiek van de kandidaat, dus positief.

Interventies kandidaat steunen

Beschrijving	Uitvoering
Het kan voorkomen dat een kandidaat een crisissituatie doormaakt, bijvoorbeeld wanneer hij suïcidale gedachten heeft of problemen binnen de thuissituatie. De jobcoach is dan niet altijd aanwezig, maar toch heeft de kandidaat steun nodig. Een landelijk gebruikt en effectieve methode, om betrokkenen van een kandidaat duidelijkheid te geven over wat er moet gebeuren als er een crisissituatie voorkomt, is het maken van een crisiskaart (Trimbos instituut, 2014). Dit is een opvouwbare kaart die een kandidaat bij zich kan dragen waarop de wensen van de kandidaat staan, samen met acties die door omstanders ondernomen kunnen worden.	Een jobcoach kan samen met de kandidaat en een organisatie uit de omgeving (zie www.crisiskaart.nl voor meer informatie) een crisiskaart maken. Hierdoor kan er ook steun worden geboden aan de kandidaat wanneer de jobcoach niet aanwezig is.
Er zijn verschillende manieren waarop mensen elkaar steun geven (Dijkstra, 2018). Deze typen zijn moeilijk in wetenschappelijk onderzoek terug te vinden, maar er kunnen toch met voorzichtigheid typen worden onderscheiden. - Emotionele steun - Informationele steun - Instrumentele steun - Waarderende steun Alle hierboven methoden van het bieden van steun zijn effectief en laten dit zelfs zien in de lichamelijke reacties van kandidaten. Het is voor de jobcoach van	Emotionele steun, bijvoorbeeld het luisteren naar iemand, een ander bemoedigen door te zeggen: "het komt wel goed". Dit is iets wat een jobcoach kan doen wanneer een kandidaat een probleem ervaart op de werkvloer en hij/zij zijn/haar gevoelens kwijt moet. Het is hierbij van belang niet gelijk oplossingen aan te dragen. Het is effectief om oplossingsgerichte gesprekstechnieken (Bartelink, 2013) toe te passen, zodat de kandidaat zelf oplossingen voor zijn probleem probeert te vinden.
	Informationele steun, het geven van adviezen en informatie. Zo kan een kandidaat bijvoorbeeld leren hoe hij een aanvraag moet doen bij de gemeente. Ook dit is een vorm van begeleiding die

belang af te wegen welke vorm van steun effectief is voor welke kandidaat. Hier is weinig literatuur over bekend en hierin is het dus van belang dat een jobcoach zijn professionele redeneervermogen toepast. De Toegepast Psycholoog kan hierin ondersteunen, omdat zij de kandidaat soms al in de praktijk hebben gezien gedurende hun onderzoek.	de jobcoach kan geven. Psycho-educatie is hier een voorbeeld van. Daarnaast is dit een manier die ook de werkgever kan toepassen, bijvoorbeeld wanneer de kandidaat een taak aanleert. Instrumentele steun, iets doen voor een ander. Deze vorm van begeleiding wordt minder toegepast binnen de jobcoaching, omdat de kandidaat juist leert zelfstandiger te worden. Toch kan het voor kandidaten met een verstandelijke beperking effectief zijn om hun taak eerst voor te doen en daarna de kandidaat het te laten doen. Waarderende steun, een kandidaat zoekt contact met een ander en zoekt hierin bevestiging. Hierbij horen opmerkingen zoals: "je bent goed bezig, blijf vooral zo doorgaan". Het is effectief om kandidaten complimenten te geven, zowel voor de jobcoach als de collega's en werkgever van de kandidaat. Het is van belang te focussen op dingen die wel goed gaan om vanuit hier een positieve relatie op te bouwen en de kandidaat meer vertrouwen in zichzelf te geven.
---	--

Tabel 28: interventies en uitvoering voor het steunen van de kandidaat

HOOFDSTUK 11: ZELFVERTROUWEN

Uiting

Je zelfbeeld is de manier waarop je over jezelf denkt (de Neef, 2010). Het zelfbeeld heeft een grote invloed op het zelfvertrouwen. Het zelfvertrouwen is het vertrouwen in jezelf en dat je jezelf de moeite waard vindt. Over het algemeen is het zo dat wanneer een kandidaat een negatief zelfbeeld heeft diegene ook weinig zelfvertrouwen heeft. Een verminderd zelfvertrouwen kan invloed hebben op het werk dat een kandidaat uitvoert. Hoe het hebben van een verminderd zelfvertrouwen eruit kan zien binnen de verschillende typen kandidaten wordt beschreven in de onderstaande tabel.

Faalangstige medewerker	Deze kandidaat is onzeker over zichzelf en heeft daarom regelmatig bevestiging nodig. Hij/zij is aarzelend in zijn/haar taken en raakt snel uit evenwicht door opmerkingen over zijn/haar functioneren. Hij/zij raakt in de war als werk gecontroleerd wordt.
Teruggetrokken medewerker	Deze kandidaat vermijdt contact en probeert zo min mogelijk op te vallen. Hij/zij is gemakkelijk te pesten en geeft eigen grenzen niet aan.
Verstandelijk zwakke medewerker	Deze kandidaat kan een verminderd zelfvertrouwen hebben wanneer hij/zij onvoldoende prestaties levert. Faalervaringen doordat hij/zij zichzelf overschat hebben ook invloed op het zelfvertrouwen.
Concentratie zwakke medewerker	Doorgaans een minder zelfvertrouwen als gevolg van beperking zoals ADHD (minder goede prestaties, snel afgeleid). Door de stoornis kan afleiding nog sterker worden, waardoor er een negatieve spiraal ontstaat.
Impulsieve medewerker	Doorgaans een minder zelfvertrouwen als gevolg van beperking zoals ADHD (impulsiviteit, concentratieproblemen). Door de stoornis kan afleiding nog sterker worden, waardoor er een negatieve spiraal ontstaat.
Vasthoudende medewerker	Deze kandidaat probeert vanuit onzekerheid sterk vast te houden aan patronen. Wanneer deze niet nageleefd kunnen worden kan hij/zij nog onzekerder over zichzelf en de situatie worden.
Niet-sociale medewerker	Niet sociaal gedrag kan voortkomen uit eigen onzekerheid. Kan ook te veel zelfvertrouwen hebben, ziet eigen tekortkomingen niet.

Tabel 29: begeleidingskaarten SBCM en het kenmerk zelfvertrouwen

Prognose zelfvertrouwen

Uit meerdere studies komt naar voren dat er interventies zijn die een positief effect hebben op de ontwikkeling van zelfvertrouwen. Dit laat dus zien dat de prognose van zelfvertrouwen positief is. Hierbij is het wel van belang effectieve interventies in te zetten.

Interventies zelfvertrouwen

Beschrijving	Uitvoering
Het geven van positieve feedback (Slagmolen et al, 2009). Wanneer er consequent positieve feedback wordt gegeven aan de kandidaat zal diegene deze feedback steeds iets meer accepteren. Dit houdt in dat hij/zij de feedback nagaat, bijvoorbeeld: "klopt het echt dat ik dit goed heb gedaan als mijn leidinggevende dit tegen mij zegt?". Wanneer dit vaak wordt bevestigd, zal de kandidaat hier zelf ook in gaan geloven.	De jobcoach kan de werkgever en collega's van de kandidaat ondersteunen in het positief aanmoedigen van de kandidaat, zodat de kandidaat deze vorm van begeleiding ook kan ontvangen wanneer de jobcoach niet aanwezig is.
De COMET (Competitive Memory Training) blijkt voor kandidaten met depressieve symptomen effectief (Maarsingh, Korrelboom, & Huijbrechts, 2010). In deze training wordt het zelfvertrouwen verhoogd met behulp van imaginatie, positieve zelfverbalisaties, houding en gelaatsuitdrukking en muziek. In een training van zes uur kunnen professionals zich laten trainen om met deze methode te werken.	In het boek COMET voor negatief zelfbeeld (Korrelboom, 2011) worden verschillende oefeningen beschreven die een jobcoach toe zou kunnen passen.
Gekeken naar een niet-sociale medewerker, die soms te veel en onrealistisch zelfvertrouwen heeft, wordt verwezen naar hoofdstuk 2. Hier wordt informatie beschreven over het ontwikkelen van een reëel zelfinzicht.	

Tabel 30: interventies en uitvoering ter verbetering van het zelfvertrouwen

LITERATUURLIJST

- Aasdahl, L., & Fimland, M. S. (2020). Is there really a “golden hour” for work disability interventions? A narrative review. *Disability & Rehabilitation*, 586–593. Geraadpleegd van <http://web.a.ebscohost.com/saxion.idm.oclc.org/ehost/detail/detail?vid=2&sid=9e2b37c6-8d87-4df3-883d-33933b1802b9%40sessionmgr4008&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbnGl2ZS5yZ9wZT1zaXRl#AN=141842044&db=ccm>
- A-tjak, J. (Red.). (2015). *Acceptance & Commitment Therapy*. Geraadpleegd van <https://link-springer-com.saxion.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007%2F978-90-368-0497-4.pdf>
- Bannink, F. (2016). *Positieve psychologie. De toepassingen*. Amsterdam, Nederland : Boom uitgevers.
- Bartelink, C. (2013). *Wat werkt: Oplossingsgerichte therapie?* Geraadpleegd van [http://www.zat.nl/nl/Download-NJi/\(311053\)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf](http://www.zat.nl/nl/Download-NJi/(311053)-nji-dossierDownloads-Watwerkt_Oplossingsgerichtetherapie.pdf)
- Beck Depression Inventory - Second Edition (BDI-II-NL)*. (2020, 21 april). Geraadpleegd van <https://www.embloom.nl/content/bdi-ii-nl/>
- Berking M. (2017) Inleiding. In: Emotieregulatie. Bohn Stafleu van Loghum, Houten
- Bertens, D. (2015). *Leren van je fouten: niet bij hersenletsel*. Geraadpleegd van <https://www.ru.nl/nieuws-agenda/nieuws/vm/donders/2015/leren-fouten-hersenletsel/>
- Beter oud. (2019). *Samenwerken rond zorgmijders: 5 tips uit de praktijk*. Geraadpleegd van <https://www.beteroud.nl/lokaal-samenwerken/tips-samenwerken-zorgmijders>
- Bohn Stafleu van Loghum. Verbetering ziekte-inzicht door antipsychotica. *PSYCHOPRAKTIJK* 7, 27 (2015). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/s13170-015-0076-0>
- van Cranenburgh, B. (1999). *Neuropsychologie*. Maarssen, Nederland: Elsevier.

Cedris, & SBCM. (z.d.). Ontwikkelen werknemersvaardigheden. Geraadpleegd op 9 april 2020, van <https://www.talentontwikkelen.nl/tools/ontwikkelen-werknemersvaardigheden/>

Cedris, & SBCM . (z.d.). *Talentontwikkelen Werkvaardigheden* . Geraadpleegd van <https://www.talentontwikkelen.nl/werkvaardigheden/>

CNV . (z.d.). *Aanbod - ik ben Harrie* . Geraadpleegd van <https://www.ikbenharrie.nl/aanbod>

CNV. (z.d.). *Leerstijlen test* . Geraadpleegd van <https://www.ikbenharrie.nl/images/uploads/CNVJongeren-Harrie-Leerstijlentest-Kolb.pdf>

van Deth , R. (2017). *Inleiding in de psychopathologie*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Didden, R., Collin, Ph., & Curfs, L. (2008). Psychopathologie bij mensen met een verstandelijke beperking. In W. Vandereycken, C. A. L. Hoogduin & P. M. G. Emmelkamp (Red.), *Handboek psychopathologie: Deel 1 Basisbegrippen* (pp. 613-637). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Dijkstra , P. (2018). *Sociale psychologie*. Amsterdam, Nederland : Boom hoger onderwijs .

FNVvrouw . (z.d.). *De Nieuwe Toekomst: een nieuwe kans!* . Geraadpleegd op 10 mei 2020, van <https://www.fnvvrouw.nl/activiteiten/de-nieuwe-toekomst/>

Geef me de vijf . (z.d.). *Emotiemeter*. Geraadpleegd van <https://www.geefmede5.nl/webshop/hulpmiddelen-en-tips/emotiemeter>

GGZnederland . (z.d.). *E-mental health in the Netherlands*. Geraadpleegd van <https://www.ggznederland.nl/uploads/assets/Factsheet%20e-mental%20health%20in%20the%20Netherlands%20def.pdf>

Groen, L. (z.d.). *Hoe krijg je concentratieproblemen door stress?* Geraadpleegd van <https://www.depsycholoog.nl/concentratieproblemen-door-stress/>

Haeyen, S. (z.d.). *Beeldend Therapeutische Emotieregulatie Module*. Geraadpleegd van

<https://assets-sites.trimbos.nl/docs/fac04954-62ff-4034-a12e-96481fb40946.pdf>

Hepark, S., Kan, C. C., & Speckens, A. (z.d.). *Toepasbaarheid en effectiviteit van mindfulnessstraining bij volwassenen met AD(H)D; een open pilotonderzoek*. Geraadpleegd van <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/137244/137244.pdf?sequence=1>

Impuls en Woortblind . (z.d.). *Impuls & Woortblind*. Geraadpleegd van <https://www.impulsenwoortblind.nl>

Jacobs G. (2008) Het ABC-model in een notendop. In: Rationeel-emotieve therapie. Bohn Stafleu van Loghum, Houten

Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie . (z.d.). *Ik ben speciaal* . Geraadpleegd van <https://www.kenniscentrum-kjp.nl/professionals/behandelmethoden/ik-ben-speciaal/>

Kooij S. (2007) ADHD en persoonlijkheidsstoornissen. In: Eurelings-Bontekoe E., Verheul R., Snellen W. (eds) *Handboek Persoonlijkheidspathologie*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten

Korrelboom, K. (2011). *Comet voor negatief zelfbeeld*. Amsterdam, Nederland : Boom Psychologie en Psychiatrie .

van Lammeren, A. M. D. N. (2007). ADHD bij volwassenen . *Bijblijven* , 51. Geraadpleegd van <https://link-springer-com.saxion.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007/BF03087540.pdf>

Libbrecht I., Gijzen M. (2008) Hulp aan zorgwekkende zorgmijders: Assertive Community Treatment. In: van Dam A., Mulder N. (eds) *Motivatie en mogelijkheden van moeilijke mensen*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten

Maarsingh, M., Korrelboom, K., & Huijbrechts, I. (2010). Competitive Memory Training (COMET) voor een negatief zelfbeeld als aanvullende behandeling bij depressieve patiënten; een pilotstudie. *DTH*, 94–112. Geraadpleegd van <https://link-springer-com.saxion.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007/BF03096226.pdf>

- Matuska E. (2017). Intellectual disability, ch. 3 in: Guideline for handling with specific disabilities, Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH, Erasmus + project, Product 5.
- Nederlands Autisme Register. (2015). *Een onderzoek naar prikkelgevoeligheid bij volwassenen met autisme*. Geraadpleegd van <https://www.nederlandsautismeregister.nl/nieuws/nieuwscontainer.html/2017/12/04/een-onderzoek-naar-prikkelgevoeligheid-bij-autisme/>
- Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). (2020). *Registratielijnen beroepsziekten*. Geraadpleegd op 11 mei 2020, van <https://www.beroepsziekten.nl/registratierichtlijnen>
- de Neef, M. (2010). *Negatief zelfbeeld*. Amsterdam, Nederland: Boom.
- Oomens, P. C., Paagman, H. R., & Giesen, F. B. M. (z.d.). *De effectiviteit van FIT : de werking van een loopbaaninstrument voor arbeidsgehandicapten onderzocht*. Geraadpleegd van <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3A7e26e3cf-b1ae-434a-ab3f-df6170e1435a>
- Ramakers, G.J.A., Ponsioen, A.J.G.B. Neuropsychologische kenmerken van kinderen en adolescenten met een (lichte) verstandelijke beperking. *KIAD* 28, 78–87 (2007). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/BF03061025>
- Pijnenborg, M. Verminderd inzicht bij schizofrenie en andere psychotische stoornissen. *PSYCHOPRAKTIJK* 5, 14–17 (2013). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/s13170-013-0069-9>
- Programmaraad samen voor de klant . (2019). *Werken aan werknemersvaardigheden en bouwen aan vertrouwen*. Geraadpleegd van <https://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/werken-aan-werknemersvaardigheden-en-bouwen-aan-vertrouwen>
- Schene, A., van Weeghel, J., van der Klink, J. *et al.* Psychische aandoeningen en arbeid:. *PSYC* 7, 91–96 (2005). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/BF03072209>

- Schippers, G. M. (2002). Motiverende gespreksvoering. *Maandblad Geestelijke volksgezondheid*, 250–265. Geraadpleegd van https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/outreaching/motiverende_gespreksvoering.pdf
- Scoppetta, A., Davern, E., & Geyer, L. (z.d.). *Job Carving and Job Crafting*. Geraadpleegd van https://www.researchgate.net/profile/Anette_Scoppetta2/publication/337399048_Job_Carving_and_Job_Crafting_A_review_of_practices/links/5dd55431458515cd48afbc4e/Job-Carving-and-Job-Crafting-A-review-of-practices.pdf
- Shook, N. J., Fazio, R. H., & Vasey, M. W. (2007). Negativity bias in attitude learning: A possible indicator of vulnerability to emotional disorders? *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 38(2), 144–155. <https://doi.org/10.1016/j.jbtep.2006.10.005>
- Slagmolen, C., Kamphuis, J.H., Wigboldus, D. *et al.* De invloed van positieve en negatieve feedback op het zelfvertrouwen van cliënten met een eetstoornis. *DITH* 29, 212–226 (2009). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/BF03087862>
- Steenhuizen SF. Specifieke consultvaardigheden bij zorgmijders. *Huisarts Wet* 2018;61:DOI:10.1007/s12445-018-0290-1
- Trimbos instituut. (2015). *Dierbare herinneringen*. Geraadpleegd van <https://erkendeinterventiesggz.trimbos.nl/elders-erkend/dierbare-herinneringen>
- Trimbos instituut . (2014). *Crisiskaart* . Geraadpleegd van <https://erkendeinterventiesggz.trimbos.nl/erkende-interventies/crisiskaart>
- Trimbos instituut . (2015). *Niet meer door het lint* . Geraadpleegd van <https://erkendeinterventiesggz.trimbos.nl/elders-erkend/niet-meer-door-het-lint1>
- De Vries G & Schene AH (2003) Arbeidshulpverlening bij depressie. In Huyser J ea (red) *Protocolen programma stemmingsstoornissen*. Amsterdam: Programma Stemmingsstoornissen AMC/De Meren

- Verelst, L. (z.d.). *Kan micro-interventie het gebruik van job crafting beïnvloeden?* (Thesis). Geraadpleegd van https://www.scriptieprijs.be/sites/default/files/thesis/2018-09/HRM_Verelst_L_Individueel_eindrapport_1617.pdf
- Verhoef, J., Roebroek, M., van Meeteren, J. *et al.* Een nieuwe interventie om de arbeidsparticipatie te bevorderen van jongvolwassenen met een lichamelijke beperking: een pilotstudie. *TBV - TIJDSCHRIFT VOOR BEDRIJFS- EN VERZEKERINGSGENEESKUNDE* 23, 406–412 (2015). <https://doi-org.saxion.idm.oclc.org/10.1007/s12498-015-0169-z>
- Vilans . (z.d.). *Hulpmiddelenwijzer* . Geraadpleegd op 11 mei 2020, van <https://www.hulpmiddelenwijzer.nl>
- Van Wel, E. B., Bos, E. H., Appelo, M. T., Berendsen, E. M., Willgeroth, F. C., & Verbraak, M. J. P. M. (2009). De effectiviteit van de vaardigheidstraining emotieregulatiestoornis (VERS) in de behandeling van de borderlinepersoonlijkheidsstoornis; een gerandomiseerd onderzoek. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 51(5), 291–301.
- Vos , K. (2019). *Concentratieproblemen*. Geraadpleegd van <https://www.gezondheidsplein.nl/aandoeningen/concentratieproblemen/item42288>

BIJLAGE 1: BEGELEIDINGSKAARTEN SBCM

De begeleidingskaarten van het SBCM (2018) zijn door de jobcoach, Toegepast Psycholoog en consulent te gebruiken in de begeleiding van de kandidaat. Zij kunnen de werkgever en collega's van de kandidaat op deze kaarten wijzen. In deze kaarten staan namelijk concrete acties per type kandidaat om hem/haar te begeleiden.

De zeven begeleidingskaarten van het SBCM zijn opgenomen vanaf de volgende pagina.

Faalangstige medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Wil regelmatig horen of hij het wel goed doet.
- Reageert aarzelend, twijfelend bij nieuwe taken en opdrachten. Is bang om het verkeerd te doen.
- Raakt snel uit zijn evenwicht bij opmerkingen, verbeteringen en een gespannen sfeer.
- Vat dingen snel op als kritiek. Betreft het snel op zichzelf. Vindt het vervelend om kritiek te krijgen en moeilijk om daar op te reageren.

Nevenkenmerken

- Toont weinig initiatief. Stelt zich afhankelijk/afwachtend op. Begint niet als eerste aan een nieuwe taak, maar doet anderen na.
- Probeert zo min mogelijk op te vallen.
- Maakt negatieve opmerkingen over zichzelf, zoals: 'Ik zal het wel niet goed hebben.'
- Raakt in de war wanneer je zijn werk controleert, bijvoorbeeld aan het eind van een taak.
- Durft geen nee te zeggen als iemand hem iets vraagt.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Laat hem niet zelf ontdekken hoe hij het moet doen, maar leg het uit.
- Breng structuur aan in zijn werk door overzicht, orde en regelmaat. Doe dit bijvoorbeeld door:
 - een schema te maken van wat hij moet doen;
 - zijn werk op te delen in stukjes, zodat hij overziet wat hij moet doen;
 - altijd duidelijk te vertellen wat je wilt dat hij doet, hoe hij het moet doen en waar je op controleert.
- Benader hem op een positieve, ondersteunende manier. Vertel hem wat hij goed doet (compliment).
- Als hem iets niet lukt, help hem dan daar positief mee om te gaan. Bijvoorbeeld door:
 - aan te geven dat hij toch als persoon wordt gewaardeerd;
 - niet te veel nadruk te leggen op de fouten;
 - te zeggen: 'Geef het tijd';
 - wel gelukte deelresultaten op positieve wijze te benoemen;
 - aan te geven dat het anderen ook niet direct lukt (voorbeelden geven).

- Als zich veranderingen voordoen, kondig dit dan zo kort mogelijk van tevoren aan en geef er wat extra aandacht aan.
- Kijk hem bij zijn werk niet op de vingers.
- Als je iets uitlegt, geef dan op het eind altijd nog even een samenvatting van je verhaal.
- Let erop dat je hem niet meer werk geeft dan hij aankan.

Werkinhoud

- Probeer veranderingen in zijn taak zoveel mogelijk te voorkomen.
- Als je zijn werk moeilijker of zelfstandiger wilt maken, doe dit dan in kleine stapjes.
- Geef hem werk dat hij goed aankan, zodat hij positieve ervaringen opdoet.
- Voorkom - zeker in het begin - uitgebreide taken, te veel taken, taken/situaties waarin hij zelf moet uitzoeken hoe hij het moet doen.

Werkomgeving

- Zorg voor een vertrouwde plek waar hij kan werken.
- Bied hem een positieve, ondersteunende, stabiele, sociaal veilige werkomgeving.
- Zorg voor een vaste leidinggevende met wie het klikt, en op wie hij kan terugvallen.

Teruggetrokken medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Probeert contact zoveel mogelijk te vermijden.
- Uit zich moeilijk. Vindt het moeilijk aan te geven hoe hij zich voelt.
- Probeert zo min mogelijk op te vallen. Blijft op de achtergrond, is onopvallend aanwezig. Is stilletjes en op zichzelf. Gaat in de kantine apart zitten.
- Werkt het liefst alleen.
- Praat weinig, vertelt niet uit zichzelf.

Nevenkenmerken

- Toont weinig initiatief. Stelt zich afhankelijk, afwachtend op.
- Is gemakkelijk te pesten en onder druk te zetten. Is niet weerbaar.
- Is overmatig verlegen of zelfs schuw, gedwee en volzaam.
- Maakt zich klein ('Sorry dat ik besta'). Stelt zich meestal op als slachtoffer.
- Durft geen nee te zeggen als hem iets gevraagd wordt. Zegt altijd ja, maar volgt dat dan niet op.
- Kan moeilijk met ruzies/conflicten omgaan.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Benader hem op een positieve ondersteunende manier. Vertel hem wat hij goed doet (complimenten).
- Let erop dat de medewerker jou goed begrijpt, zodat er geen misverstanden ontstaan. Laat hem herhalen wat van hem wordt verwacht.
- Help hem contact te maken met anderen, bijvoorbeeld door hem aan anderen voor te stellen of door hem aan een collega te koppelen.
- Vertel collega's wat zij in de communicatie van deze collega mogen verwachten.
- Stel doelen niet te hoog. Splits doelen op in subdoelen.
- Leg de nadruk op het opbouwen van het tempo, en niet of veel minder op zijn sociaal functioneren in de groep.
- Als zich veranderingen voordoen, kondig deze dan zo kort mogelijk van tevoren aan, en geef er wat extra aandacht aan.
- Het initiatief tot communicatie ligt bij jou als werkleider. Verwacht niet dat de medewerker zelf wel naar je toe komt.
- Geef de medewerker de benodigde werkinstructie en laat hem vervolgens zelfstandig zijn werk uitvoeren.

Werkinhoud

- Geef hem geen werk waarbij hij zich sociaal moet kunnen inleven.
- Geef hem geen leidinggevende taken.

Werkomgeving

- Zorg voor een vertrouwde werkomgeving waarin de collega's niet te veel van hem willen in sociaal opzicht (kletsen, etc.).
- Bied hem een positieve, ondersteunende, stabiele, sociaal veilige werkomgeving.
- Zorg voor een vaste leidinggevende op wie hij kan terugvallen.

Verstandelijk zwakke medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Pikt instructies en/of andere informatie moeilijk op. Begrijpt het vaak niet (helemaal). Beheerst nieuw werk niet snel.
- Heeft een beperkte woordenschat. Simpel taalgebruik.
- Kan maar weinig overzien. Kan nauwelijks problemen oplossen. Heeft nauwelijks inzicht in oorzaak en gevolg.
- Kan geen meervoudige taken aan die iets ingewikkelder zijn. Wordt dan slordig.

Nevenkenmerken

- Kan moeilijk dingen onthouden of navertellen (zwak geheugen). Iets wat hij de ene dag kan, kan hij de volgende dag weer vergeten zijn.
- Routinewerk gaat goed.
- Heeft moeite met rekenen en tellen.
- Heeft moeite met fijn priegelwerk en taken waarbij nauwkeurigheid en snelheid belangrijk zijn.
- Heeft in het algemeen weinig zicht op de eigen verstandelijke vermogens. Overschat zichzelf snel.
- Reageert sociaal wenselijk op vragen. Overziet in eerste instantie de vraag niet.
- Is onhandig. Stoot bijvoorbeeld dingen om.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Als hij iets nieuws moet doen:
 - a. doe het voor en vertel erbij wat je doet;
 - b. laat het hem zelf doen en vertel erbij wat hij moet doen;
 - c. doe het allebei tegelijkertijd en vertel allebei erbij wat je doet;
 - d. laat het hem weer zelf doen, en laat hem zachtjes tegen zichzelf zeggen wat hij doet.
- Zorg voor vaste regels en afspraken. Laat hem deze eventueel herhalen.
- Controleer veel op resultaat en vertel altijd hoe hij het gedaan heeft.
- Vertel hem wat hij goed doet (complimenten).
- Als iets hem niet lukt, help hem dan daar positief mee om te gaan. Bijvoorbeeld door:
 - aan te geven dat hij toch als persoon wordt gewaardeerd;
 - door niet te veel nadruk te leggen op de fouten;
 - te zeggen 'Geef het tijd';
 - wel gelukte deelresultaten op positieve wijze te benoemen;
 - aan te geven dat het anderen ook niet direct lukt (voorbeelden geven).
- Geef hem zo nodig je uitleg telkens weer opnieuw.
- Zijn tempo is minder belangrijk dan het resultaat. Leg in het begin geen tempo-druk op, snelheid komt later (vanzelf) wel.
- Deel zijn werk in stukjes op, zodat hij overziet wat hij moet doen.
- Laat hem eerst de ene taak afronden voordat hij aan de volgende taak begint.

Werkinhoud

- Voorkom ingewikkelde, uitgebreide taken.

Werkomgeving

- Zorg voor een overzichtelijke, geordende werkomgeving: niet te veel rommel op de tafels.

Concentratie zwakke medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Is snel afgeleid door wat er om hem heen gebeurt en door eigen gedachten.
- Heeft een grote behoefte om te reageren op dingen die om hem heen gebeuren.
- Kan maar korte tijd bezig zijn met een taak.

Nevenkenmerken

- Raakt minder geïnteresseerd naarmate de opdracht minder concreet en tastbaar wordt.
- Tempo en kwaliteit van zijn werk zijn nogal wisselend. Gaat slordiger werken naarmate de taak langer duurt.
- Heeft moeite met een hele dag (veel van) hetzelfde te doen.
- Speelt of friemelt met van alles.
- Heeft moeite een passende oplossing voor een probleem te kiezen.
- Heeft moeite zich dingen te herinneren en dingen te onthouden.
- Roept door zijn afleidende gedrag negatieve reacties op bij anderen.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Raakt hij afgeleid tijdens zijn taak, stuur zijn aandacht dan naar wat hij aan het doen is.
- Zorg voor een duidelijke, dagelijks terugkerende structuur.
- Gebruik hulpmiddelen bij uitleg, zoals een tekening of een schema.
- Als je veel moet uitleggen, deel de informatie dan op in kleine stukjes en controleer of hij het begrijpt. Herhaal je uitleg.
- Laat hem niet alleen werken, maar koppel hem aan een collega, zodat ze elkaar bij het werk kunnen houden.
- Houd toezicht als leidinggevende. Blijf zoveel mogelijk in de buurt.
- Houd je uitleg kort maar krachtig. Geef geen ingewikkelde informatie.
- Zorg voor evenwicht tussen inspanning en ontspanning door steeds goed te kijken hoe het met hem gaat. Plan rustperiodes in als dat nodig is. Het moet voor hem duidelijk zijn wanneer een bepaalde inspanning weer stopt.
- Moedig hem aan.

Werkinhoud

- Geef afgebakende taken waarvan duidelijk is wanneer ze klaar zijn.
- Zorg ervoor dat er niet te veel veranderingen zijn in werkinhoud.

Werkomgeving

- Zorg voor een rustige, afgeschermd werkplek.
- Schakel, als hij werkt, storende invloeden in de omgeving zoveel mogelijk uit. Niet te veel verschillende spullen om hem heen, geen radio aan, voorkom dat er steeds mensen in- en uitlopen, plaats hem niet dicht bij een raam met interessant uitzicht.
- Zorg voor een kleine groep collega's.

Impulsieve medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Als hij iets denkt, doet hij direct iets. Wacht niet af.
- Heeft weinig zelfbeheersing. Is druk en ongeremd.
- Maakt opmerkingen uit het niets en opmerkingen die niet ter zake doen. Flapt er van alles uit.
- Praat voor zijn beurt en geeft antwoord zonder na te denken.

Nevenkenmerken

- Kan zich moeilijk aan regels aanpassen.
- Neemt niet de tijd om iets te leren. Ongeduldig.
- Zijn stemming kan snel omslaan. Hij reageert voornamelijk vanuit emotie.
- Heeft van tevoren niet goed door wat de gevolgen van zijn gedrag kunnen zijn. Zijn aandacht is in het hier en nu, niet in de toekomst.
- Het kost hem moeite zijn eigen fouten te zien, erop terug te komen en ze te herstellen.
- Denkt maar kort achter elkaar na.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Bespreek vooraf duidelijk de verantwoordelijkheden, taken en afspraken. Laat hem deze eventueel opschrijven. Wees consequent in het handhaven hiervan (door alle partijen).
- Bied een duidelijke en strakke structuur. Geef vooraf duidelijk de grenzen aan, bijvoorbeeld door:
 - een schema te maken van wat hij moet doen;
 - zijn werk op te delen in stukjes, zodat hij overziet wat hij moet doen;
 - altijd duidelijk te vertellen wat je wilt dat hij doet, hoe hij het moet doen en waar je op controleert.
- Geef regelmatig en onmiddellijk/direct feedback op zijn gedrag en werk (positief en negatief).
- Wanneer hij vastloopt/een probleem heeft, help hem dan volgens een vast schema:
 - a. Wat is het probleem?
 - b. Wat moet ik eerst doen?
 - c. Wat daarna?
 - d. Welke hulp heb ik hierbij nodig?
- Geef aan dat hij moet nadenken voor hij begint en denk een stukje hardop met hem mee.

Let goed op of je signalen ziet dat het mis met hem dreigt te gaan, zodat je al iets kunt doen voordat hij echt 'flipt'.

- Rem hem af wanneer hij doorschiet, bijvoorbeeld door hem:
 - aan te spreken over wat is afgesproken;
 - te vertellen: 'Nu kan ik even niet met je praten. Over 15 minuten probeer ik het nog eens';
 - de tegenovergestelde reactie te geven; als hij kwaad is, zorg dan dat jij rustig bent.
- Geef hem een compliment wanneer hij nadenkt voordat hij iets doet.
- Laat hem tussentijds en op het einde zelf zijn werk controleren; help hem daar de eerste keren bij.

Werkinhoud

- Geef duidelijk afgebakende taken.

Werkomgeving

- Zorg voor een rustige werkomgeving die te overzien is.
- Zorg voor een kleine, vaste groep collega's.
- Zorg voor een vast aanspreekpunt met wie het klikt.

Vasthoudende medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Heeft moeite met veranderingen. Zelfs heel kleine verschillen met eerdere taken maken deze medewerker onrustig. Hij vermijdt onbekende dingen.
- Houdt erg vast aan één ding of vaste routines.
- Laat niet-flexibel en dwangmatig gedrag zien.

Nevenkenmerken

- Begint nogal snel zichzelf te verdedigen.
- Wordt gespannen wanneer wordt afgeweken van het normale of als hij uit zijn patroon wordt gehaald. Laat spanningen bij zichzelf hoog oplopen en kan daardoor uiteindelijk agressief worden of zich juist erg terugtrekken, hakken in het zand zetten, etc. (vechten of vluchten).
- Kan heel lang doorgaan met een taak die hij aankan.
- Ziet altijd eerst problemen.
- Is voor de buitenwereld heel gelijkmatig van stemming, uit zich niet echt.
- Interesseert zich maar voor een beperkt aantal dingen.
- Kan zich goed concentreren op zijn taak.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Laat hem langzaam, in zijn eigen tempo kennismaken met veranderingen, nieuwe situaties en taken.
- Als hem iets niet lukt, help hem dan daar positief mee om te gaan. Bijvoorbeeld door aan te geven dat hij toch als persoon wordt gewaardeerd en door niet te veel nadruk te leggen op de fouten.
- Kondig veranderingen tijdig aan en voer ze geleidelijk in.
- Houd instructies kort en duidelijk, geef niet te veel instructies tegelijk en controleer of hij het begrepen heeft.
- Stel geen hoge eisen aan zijn sociale vaardigheden. Zet hem niet sociaal onder druk en probeer niet om verandering te bereiken.
- Stel vooral in het begin niet te veel eisen en regels.

Werkinhoud

- Geef hem werk dat hij goed aankan, zodat hij positieve ervaringen opdoet.
- Het werk moet zodanig zijn dat hij zijn eigen tempo kan bepalen.
- Vul de werkinhoud geleidelijk in en breid langzaam uit.

Werkomgeving

- Zorg voor een kleine vaste groep collega's om hem in te werken.
- Zorg voor één vast aanspreekpunt.

Niet-sociale medewerker



Wat zie je?

Hoofdkenmerken

- Manipuleert anderen.
- Heeft een negatieve houding tegenover leiding, heeft moeite met autoriteit. Zegt bijvoorbeeld ja, maar doet iets anders.
- Is egocentrisch: de wereld draait om hem.
- Er is altijd een 'ja, maar'. Als iets niet lukt of niet goed gaat, legt hij snel de schuld buiten zichzelf neer (bij anderen).

Nevenkenmerken

- Is dominant en nadrukkelijk in de groep aanwezig.
- Is niet collegiaal, niet groepstrouw. Liegt regelmatig, is onbetrouwbaar.
- Is wantrouwend tegenover anderen. Denkt steeds dat hij benadeeld wordt. Staat overdreven op zijn rechten.
- Heeft een voortrekkersrol op een negatieve manier: spant anderen voor zijn karretje. Legt de schuld bij anderen, heeft zelf 'niets gedaan'. Laat anderen voor zich werken.
- Hanteert grof taalgebruik (onbeschoft, ruw).
- Praat veel over negatieve punten van collega's om zichzelf op te hemelen.

Wat doe je?

Werkinstructie/persoonlijke begeleiding

- Bespreek vooraf duidelijk de verantwoordelijkheden, taken en afspraken. Laat hem deze eventueel opschrijven. Wees consequent in het handhaven hiervan (door alle partijen).
- Geef feedback op zijn functioneren en incidenten om inzicht te bieden in zijn eigen rol en gedrag in relatie tot de ontstane problemen.
- Geef sturend, corrigerend en structurend leiding, maar word niet autoritair.
- Corrigeer ongewenst gedrag onmiddellijk. Verwijs hierbij naar eerder gemaakte afspraken.
- Stel duidelijke doelen. Geef aan hoe hij in zijn werk wordt gecontroleerd en waar hij op wordt beoordeeld.
- Spreek positieve toekomstverwachtingen uit. Reageer positief op zijn prestaties (geef complimenten).
- Wees er alert op dat je hem niet overschat.
- Geef het nut van zijn werk aan.

Werkinhoud

- Geef hem werk dat hij goed aankan, zodat hij positieve ervaringen opdoet.

Werkomgeving

- Zorg voor een vaste leidinggevende die autoriteit uitstraalt en op een natuurlijke manier respect/ontzag afdwingt.

BIJLAGE 17: BEROEPSPRODUCT THEMABIJEENKOMST



Betreft:	Beroepsproduct themabijeenkomst
Door:	Myrthe (Janne) van den Hazel
Datum:	15 juni 2020
Organisatie:	Werkbedrijf Lucrato

AANVULLENDE INFORMATIE

Dit beroepsproduct is tot stand gekomen naar aanleiding van een scriptieonderzoek binnen Werkbedrijf Lucrato. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden tussen 11 februari 2020 en 2 juni 2020. Aanvullende informatie over de onderwijsinstelling, de onderzoeker en de opdrachtgever van Werkbedrijf Lucrato zijn op de huidige pagina te vinden.

In opdracht van:	Werkbedrijf Lucrato
Adres:	Egerlaan 15, 7334 AD, Apeldoorn
Contactpersoon:	Thomas Krikken (Toegepast Psycholoog)
Afdeling:	ArbeidsDiagnosecentrum
Emailadres:	t.krikken@lucrato.nl
Telefoonnummer:	06 12 78 39 23
Ontwikkeld door:	Myrthe Janne van den Hazel
Opleiding:	Toegepaste Psychologie
Emailadressen:	438066@student.saxion.nl
Telefoon:	06 22 99 59 82

INHOUDSOPGAVE

BLADZIJDE

Voorblad	161
Aanvullende informatie	162
Inhoudsopgave	163
Inleiding	164
Vorbereiding	165
Uitnodiging	166
Draaiboek	167
PowerPoint	180

INLEIDING

De themabijeenkomst zal plaatsvinden in een van de vergaderruimtes binnen Werkbedrijf Lucrato. In het huidige document zijn vier onderdelen opgenomen, welke relevant zijn voor de uitvoering van deze themabijeenkomst.

Het doel van de bijeenkomst is om het verantwoordingsverslag en het beroepsproduct toe te lichten aan Werkbedrijf Lucrato en de stakeholders van het onderzoek. Ook zal er een werkvorm worden toegepast, zodat de stakeholders leren hoe zij het beroepsproduct in gebruik kunnen nemen. Daarnaast acht de themabijeenkomst bij te dragen aan het behalen van een ander doel, namelijk het bevorderen van de samenwerking tussen de jobcoaches, consultants en Toegepast Psychologen. Er is in de themabijeenkomst ruimte om in gesprek te gaan over de problemen die zij ervaren en hoe zij het beroepsproduct als ondersteunend hierin willen gebruiken.

1. Voorbereiding. In deze voorbereiding worden de stappen beschreven die nog moeten worden ondernomen voordat de themabijeenkomst kan plaatsvinden. Hierbij kan worden gedacht aan het plannen van de bijeenkomst, het uitprinten van documenten en het voorbereiden van de ruimte.
2. Uitnodiging. De uitnodiging is een beschrijving van het bericht dat naar de leden van de focusgroep zal worden gestuurd wanneer duidelijk is wanneer de themabijeenkomst zal plaatsvinden. Hierin wordt beschreven wat het doel en de inhoud van de bijeenkomst is. Daarnaast worden er bij deze uitnodiging het verantwoordingsverslag van de scriptie en het beroepsproduct toegestuurd.
3. Draaiboek. Het draaiboek betreft een beschrijving van de uitvoering van de themabijeenkomst. De onderwerpen en hoe deze zijn uit te voeren zijn opgenomen. Hierbij wordt ook beschreven hoe veel tijd deze onderwerpen kosten, wat ervoor nodig is om dit onderwerp uit te voeren en wie dit onderwerp uitvoert binnen de themabijeenkomst.
4. Presentatie. Hierin zijn de slides van een PowerPointpresentatie opgenomen, welke worden gebruikt tijdens de themabijeenkomst.

VOORBEREIDING

Er zijn een aantal stappen welke moeten worden ondernomen voordat de themabijeenkomst van start kan gaan. Deze stappen staan hieronder beschreven.

Plannen van de bijeenkomst

1. Het prikken van een moment waarop alle leden van de focusgroep aanwezig kunnen zijn in samenwerking met de officemanager van het ArbeidsDiagnosecentrum
2. Het versturen van de uitnodiging, welke hieronder is beschreven, aan alle leden van de focusgroep en de opdrachtgever van het onderzoek
3. Het reserveren van een ruimte waarin een beamer en een flipover aanwezig zijn en welke groot genoeg is voor alle leden van de focusgroep

Beroepsproduct

1. Verspreiden van het beroepsproduct via de mail, tijdig voordat de themabijeenkomst zal plaatsvinden. Dit wordt gedaan tegelijkertijd met de uitnodiging voor de bijeenkomst
2. Het afdrukken van het beroepsproduct, voorafgaand aan de themabijeenkomst. Per duo wordt het beroepsproduct eenmaal afgedrukt

Voorafgaand aan de bijeenkomst

1. Het checken van de ruimte voor de warmte en geur
2. Verzamelen van koffie, thee en water en benodigde kopjes, glazen, suiker en melk
3. Klaarzetten van de presentatie op de beamer
4. Verspreiden van het beroepsproduct op de tafel
5. Eventueel reinigen van de handen indien de Corona crisis nog heerst
6. Eventueel klaarzetten van desinfectiegel indien de Corona crisis nog heerst

UITNODIGING

Hieronder is de uitnodiging opgenomen welke zal worden verstuurd aan de leden van de focusgroep wanneer bekend is wanneer de themabijeenkomst zal plaatsvinden.

Beste (namen leden focusgroep),

Nogmaals hartelijk bedankt voor het deelnemen aan mijn onderzoek. Dit onderzoek is inmiddels afgerond en de bevindingen hiervan en het beroepsproduct kunnen daarom met jullie worden gedeeld. Hiervoor is (dag, dagnummer, maand) om (tijdstip) uur ingepland. De afspraak zal naar verwachting tot (tijdstip) uur duren en zal plaatsvinden in (ruimte).

Het doel van de bijeenkomst is het delen van de bevindingen welke naar voren zijn gekomen uit het onderzoek. Naar aanleiding van het onderzoek is een beroepsproduct ontwikkeld, wat door jullie in de praktijk kan worden gebruikt. Hier hebben jullie zelf inspraak op gehad en aan de hand van jullie feedback is dit beroepsproduct inmiddels afgerond. Hoe dit beroepsproduct te gebruiken is wordt ook in de bijeenkomst toegelicht, mede aan de hand van een casus.

In de bijlagen zijn reeds het onderzoeksrapport en het beroepsproduct opgenomen, zodat jullie dit kunnen lezen voorafgaand aan de bijeenkomst. Tijdens de bijeenkomst zelf worden het onderzoeksrapport en het beroepsproduct nader toegelicht en is dit voor jullie op papier beschikbaar.

In het kort:

(Dag, dagnummer, maand, tijdstip) uur tot (tijdstip) uur, in (ruimte) de terugkoppeling van de scriptie en het beroepsproduct

In de bijlagen vinden jullie de scriptie en het beroepsproduct

Denk na over een casus waarin je dacht: "hoe nu verder?". We gaan een van de casussen behandelen in de bijeenkomst

Ik kijk er naar uit mijn bevindingen met jullie te delen en zie jullie graag op (dag, dagnummer, maand), tot dan!

Met vriendelijke groet,
Myrthe van den Hazel

DRAAIBOEK

Het draaiboek beschrijft de uitvoering van de themabijeenkomst aan de hand van tijdsvakken, de werkvormen en de stappenplannen bijbehorend aan de activiteiten en werkvormen.

Wat	Tijd	Wie	Nodig	Uitvoering
Opening	5 min.	Onderzoeker	Beamer Presentatie	Tijdens de opening worden de leden van de focusgroep bedankt voor hun deelname aan het onderzoek. Daarnaast wordt besproken wat de inhoud is van de huidige bijeenkomst. Stappenplan 1. Bedanken voor het deelnemen aan deze bijeenkomst 2. Doel toelichten a. Het terugkoppelen van het onderzoek b. Het terugkoppelen van het beroepsproduct c. Relevantie beroepsproduct voor de praktijk 3. Inhoud toelichten a. Terugblik naar het onderzoek b. Toelichting resultaten onderzoek c. Toelichting beroepsproduct d. Gebruik beroepsproduct e. Werkvorm beroepsproduct f. Terugkoppeling gebruik beroepsproduct g. Conclusie en aanbevelingen h. Evaluatie i. Afsluiting 4. Noemen dat er ruimte is voor discussie en gesprek, vragen mogen tussendoor worden gesteld. Aanmoedigen: ga vooral met elkaar in gesprek over het gebruiken van het beroepsproduct.

Terugblik	5 min	Onderzoeker	Beamer Presentatie	Tijdens de terugblik wordt teruggeblikt naar de afgelopen periode, waarin het Corona Virus uitbrak. Ook wordt er teruggeblikt naar de uitvoering van het onderzoek (twee bijeenkomsten van de focusgroep) Stappenplan 1. Terugblik naar de afgelopen periode a. Hoe was de herstart van Werkbedrijf Lucrato voor jullie? b. Hoe zien jullie dagen er nu uit? 2. Terugblikken naar het onderzoek a. Wat staat je nog bij van de twee bijeenkomsten? b. Zijn er dingen veranderd tussen de start van het onderzoek en nu? c. Wat is volgens jullie de meerwaarde van het onderzoek? Is het onderzoek voor jullie relevant? d. Wat hoop je dat het onderzoek jullie op zal leveren?
Toelichting Onderzoek	15 min.	Opdrachtgever onderzoeker	Beamer Presentatie Onderzoek	Binnen de toelichting van het onderzoek staat centraal dat de leden van de focusgroep begrijpen hoe het beroepsproduct tot stand is gekomen. Hiervoor worden verschillende onderwerpen besproken, welke zijn opgenomen in het onderstaande stappenplan Stappenplan voor de opdrachtgever 1. Aanleiding toelichten 2. Relevantie van het onderzoek toelichten Stappenplan voor de onderzoeker:

				1. Noemen dat het onderzoek duidelijk gekaderd is door de opdrachtgever. Het product lag van tevoren al vast (een handleiding), terwijl het volgens de HCD-methode meer moet worden afgestemd op de gebruiker. De onderzoeker heeft dan ook mee geworsteld. De ervaring is dat het probleem ook heerst op organisatieniveau, de indeling van de organisatie zou kunnen veranderen, zo bleek uit de afspraak van 13 maart. 2. Er is toch voor gekozen de vorm van een handleiding aan te houden, als het ADc meer leidend wordt, moet dit op een wetenschappelijk onderbouwde manier gebeuren. Vanaf april 2020 behoren de jobcoaches nu ook tot het ADc. 3. Werkwijze toelichten a. Vaststellen van kenmerken om zo een meer uniform beeld te krijgen van de doelgroep van Werkbedrijf Lucrato, oftewel: welke problemen komen er het meest voor binnen de praktijk. Dit is gedaan door middel van vier bronnen en een kruisjesschema (zie presentatie). Toetsingscriterium waren de jobcoachingsaanvragen uit 2019, omdat dit een representatieve weergave van de doelgroep is. b. Vaststellen van prognose en effectieve interventies om een basis te vormen waarop Toegepast Psychologen hun advies kunnen baseren. Uitgevoerd door systematisch zoeken van literatuur, door het gebruiken van verschillende zoektermen en databanken.
--	--	--	--	---

				i. Vaststellen van een prognose is moeilijk gebleken. Voor iedere kandidaat speelt er andere problematiek en omgevingsfactoren. Daarom kan het ook niet als een heel hard gegeven worden gezien. Wel geeft het richting aan: wat is de verwachting van het vervolgtraject? Welke interventie moeten we inzetten? ii. Interventies: er zijn talloze interventies bekend, jobcoaches en Toegepast Psychologen zijn hier ook in getraind. Gesprekstechnieken kunnen ook al interventies zijn. De beschreven interventies hebben een bewezen effect en kunnen inspiratie bieden voor het inzetten van nieuwe interventies. Soms zijn er ook heftigere interventies nodig, zo blijkt bijvoorbeeld uit de prognose (iemand met een depressie, eerst dit aanpakken). Met deze onderbouwing kan dit advies worden gegeven en is de verwachting dat het wordt opgevolgd groter.
Toelichting beroepsproduct	15 min	Onderzoeker	Beamer Presentatie Beroepsproduct	Tijdens dit onderdeel wordt de totstandkoming van het beroepsproduct toegelicht. Stappenplan

				1. Bevindingen uit hierboven genoemd onderzoek zijn gevormd tot een prototype en voorgelegd op 13 mei. Naar aanleiding hiervan zijn aanpassingen gedaan, zoals welke interventies zijn door wie uit te voeren? 2. Handleiding begint algemeen en wordt steeds specifieker. Deze specifieke informatie is voornamelijk bedoeld voor de Toegepast Psycholoog zodat zij afwegingen kunnen maken in hun advisering. 3. De handleiding voor de advisering is opgebouwd op basis van de 11 kenmerken die de hoofdstukken vormen. Per hoofdstuk wordt het volgende beschreven: a. Uiting van kenmerk per kandidaat typering van het SBCM. Deze typering is een manier om verschillende typen kandidaten van elkaar te onderscheiden. Om beschrijving van een kenmerk is ook gebruik gemaakt van literatuur en ervaringen uit de praktijk. b. De verwachte mogelijkheid tot ontwikkeling: oftewel prognose. c. Effectieve interventies passend bij de kenmerken. Per interventie wordt aangegeven hoe de jobcoach deze kan uitvoering of dat er andere acties moeten worden ondernomen 4. Begeleidingskaarten van het SBCM zijn opgenomen in het beroepsproduct, naast de beschreven interventies voor de begeleiding in de praktijk. Deze kaarten zijn te gebruiken door werkgever, collega's, jobcoach, consulent. Er wordt hierin beschreven wat
--	--	--	--	---

				de kandidaat nodig heeft in werkbegeleiding, werkinhoud en werkomgeving.
Gebruik beroepsproduct	15 min	Onderzoeker Opdrachtgever	Beamer Presentatie Beroepsproduct	In dit onderdeel wordt besproken hoe het beroepsproduct in gebruik kan worden genomen. Stappenplan 1. Toelichten van hoe het in gebruik is te nemen door verschillende partijen a. De consultants kunnen extra informatie over de problematiek van de kandidaten lezen. Hierbij kunnen zij onderscheid maken tussen de verschillende typen kandidaten. Daarnaast bieden de begeleidingskaarten van het SBCM (zie bijlage 1) input voor wat een kandidaat nodig heeft op de werkplek, zodat er een betere matching kan ontstaan. b. De jobcoaches kunnen informatie winnen over effectieve interventies passend bij de verschillende kenmerken. Zij kunnen sommige interventies uitvoeren, maar kunnen ook signaleren dat een interventie niet haalbaar is. Wanneer dit gebeurt kunnen zij in overleg met andere partijen rondom de kandidaat om te kijken of er andere hulp ingeschakeld moet worden (denk aan huisarts, psycholoog, psychiater). c. De Toegepast Psychologen weten door middel van de 11 vastgestelde kenmerken op welke kenmerken zij hun advisering het beste kunnen richten. Deze kenmerken zijn immers het meest voorkomend. Daarnaast kunnen de Toegepast Psychologen op basis

				van hun psychodiagnostisch onderzoek een afweging maken over wat zij in hun advies schrijven, samen met de beschrijving van de prognose en de effectieve interventies. 2. Het is belangrijk dat de partijen elkaars taal leren spreken. Het beroepsproduct draagt hieraan bij, omdat er wordt gesproken over 11 kenmerken en dezelfde interventies.
Werkvorm	15 min	Onderzoeker	Beamer Presentatie Beroepsproduct Flipover Stift	Tijdens deze werkvorm kan het beroepsproduct worden getest, door het product toe te passen op een casus. Stappenplan 1. Heeft er iemand een casus uit de praktijk waarin hij niet zo goed weet; hoe nu verder? 2. Delen van verschillende casussen door de leden van de focusgroep 3. Kiezen van een casus waar we het beroepsproduct op gaan testen a. Casus nogmaals delen b. Waar loop je precies op vast? c. Welke vraag heb je over de casus waarvan je nodig hebt dat deze beantwoord wordt, om zo verder te komen? Deze vraag opschrijven op de flipover. 4. Stappenplan van het testen van het beroepsproduct a. Maak duo's die gemixt zijn. Dus niet de Toegepast Psychologen, jobcoaches of consultants bij elkaar, maar juist een Toegepast Psycholoog met een jobcoach. Dit gebeurt om elkaar beter te leren begrijpen en om zo door elkaars bril heen te

				kijken van hoe een persoon tegen een kandidaat aankijkt b. Gebruik het beroepsproduct om een antwoord te vinden op de vraag die net geformuleerd is c. Nabespreken van de opdracht i. Hoe heeft het beroepsproduct je kunnen helpen? ii. Zo ja, hoe dan? iii. Zo nee, waarom niet? iv. Heeft het beroepsproduct nieuwe inzichten opgeleverd?
Terugkoppeling gebruik beroepsproduct	15 min	Onderzoeker Opdrachtgever	Beamer Presentatie Beroepsproduct	Tijdens de terugkoppeling van de werkvorm wordt onderzocht of de opvattingen over het beroepsproduct en het gebruik hiervan nog steeds op dezelfde manier bestaan. Stappenplan 1. Hoe vonden jullie de werkvorm? 2. Hoe zou jij het beroepsproduct gaan gebruiken in de praktijk? 3. Is je opvatting over hoe je het beroepsproduct zou kunnen gebruiken veranderd? 4. Mis je nog iets in het beroepsproduct? Wat dan, hoe zou dit gerealiseerd kunnen worden?
Conclusie Aanbevelingen	15 min	Onderzoeker	Beamer Presentatie	Tijdens dit moment worden de conclusie en aanbevelingen van het huidige onderzoek toegelicht. Stappenplan 1. Bespreken conclusie a. Kenmerken vaststellen is gelukt. Het is belangrijk om dit te hanteren, om zo

				uniformiteit en kwaliteit uit te stralen. Richt hier het psychodiagnostisch onderzoek op, dit zijn immers de meest voorkomende kenmerken. b. Prognose is moeilijk gebleken om vast te stellen. Prognoses zijn vooral naar voren gekomen bij stoornissen zoals ADHD of een persoonlijkheidsstoornis. Dit zijn dus harde uitspraken die niet voor iedere kandidaat gelden. Toegepast Psychologen kunnen hier wel onderzoek naar doen. Bijvoorbeeld: als iemand depressieve symptomen heeft, aan te tonen met BDI-II-NL, dan is dit misschien aanleiding dat hij depressief is. Depressief heeft negatieve prognose. Hierdoor kan Toegepast Psycholoog meer leidend zeggen: onderzoek of diegene depressie heeft of niet, dit heeft namelijk invloed op traject van arbeid. c. Effectieve interventies zijn heel breed vastgesteld. Dit zijn bijvoorbeeld kleine interventies zoals oefeningen, maar ook methodieken, zoals Individuele Plaatsing en Steun en Supported Employment komen naar voren. Het vaststellen van effectieve interventies is soms gebrekkig gebleken, omdat de jobcoach niet alle interventies kan uitvoeren. Daarnaast zijn er voor sommige problemen interventies nodig buiten het uitvoeren van arbeid, zoals een therapievorm. d. Beroepsproduct is eerste stap om samenwerking op te bouwen. Wanneer de
--	--	--	--	--

				jobcoaches worden aangestuurd, moet dit wetenschappelijk worden onderbouwd. 2. Bespreken aanbevelingen a. Werken met handelingsgerichte diagnostiek. Dit wordt straks verder besproken. b. Handleiding als aanvullend beschouwen, niet als leidend. Het kan worden gebruikt om de adviezen op te baseren. c. Aanschaffen van een methodiek (veel investering nodig, misschien niet mogelijk) is een optie. Andere werkbedrijven doen dit ook, dit kan meerwaarde hebben voor Werkbedrijf Lucrato. Onderzoek naar uitvoeren. d. Rol consulent en jobcoach onderzoeken. Stakeholders geven aan dat zij deze rollen soms lastig vinden. In andere werkbedrijven zijn deze rollen samengevoegd. Volgens de taakbeschrijving van de jobcoach ook. e. Vervolgonderzoek om samenwerking tussen jobcoaches en Toegepast Psychologen binnen hetzelfde team op te bouwen f. Toegepast Psychologen bijscholen in welke interventies effectief en actueel zijn g. Vastgestelde kenmerken actueel houden door hier een analyse van te maken Handelingsgerichte diagnostiek toelichten. Het is van belang naast de inhoud van de adviezen correct te onderbouwen, ook de totstandkoming van adviezen te onderbouwen, door het gebruiken van een methode.
--	--	--	--	---

				1. Dit model wordt voornamelijk gebruikt in het onderwijs, maar kan ook een passende methode zijn voor de Toegepast Psychologen van Werkbedrijf Lucrato 2. Het betreft een werkwijze welke kan worden gebruikt om tot een zo bruikbaar mogelijk advies te komen 3. Delen van het model worden waarschijnlijk al gebruikt door de Toegepast Psychologen van Werkbedrijf Lucrato. Toch is het goed je hier nogmaals in te verdiepen, omdat het wel elementen bevat die van waarde kunnen zijn. 4. Geschikt voor drie vragen a. Diagnostische vraag: Wat is er aan de hand? b. Adviserende vraag: Wat adviseren we? c. Evaluerende vraag: Zijn de interventie- of behandelingsdoelen bereikt? 5. Vijf uitgangspunten a. Het is een systematische procedure voor besluitvorming b. Doelgerichte werkwijze; advies moet bruikbaar zijn c. Transactioneel referentiekader: de omgeving beïnvloedt de kandidaat en andersom d. Partijen rondom de kandidaat moeten samenwerken e. Aandacht voor protectieve factoren en positieve kenmerken 6. Vijf fasen a. Intakefase: wat is de vraag? b. Strategiefase: onderzoek opzetten c. Onderzoeksfase: antwoorden verkrijgen
--	--	--	--	--

				d. Indiceringsfase: vertalen van gegevens naar doelen en aanbevelingen e. Adviesfase: antwoord geven op de vragen, evaluatie van het traject
Evaluatie	10 min	Onderzoeker	Beamer Flip over Stift Presentatie	Tijdens de evaluatie wordt onderzocht wat de leden van de focusgroep vonden van het onderzoek en de onderzoeker. Hierbij wordt gevraagd de leden van de focusgroep tips en tops te noemen welke opgeschreven worden op de flip over. Stappenplan 1. Vragen om tips en tops over het onderzoek a. Methode (literatuuronderzoek, kenmerken vaststellen). b. Bestaat er behoefte aan iets anders? c. Aanbevelingen, conclusie d. Beroepsproduct 2. Vragen om tips en tops over de onderzoeker a. Hoe was het contact richting de leden van de focusgroep? b. Hoe waren de bijeenkomsten? Welke vaardigheden heeft de onderzoeker laten zien? Welke vaardigheden kunnen nog verbeterd worden? De evaluatie is een open werkvorm en er is vooral ruimte om het gesprek aan te gaan en door te vragen op de opmerkingen van de leden van de focusgroep. Er kan worden gevraagd of anderen zich aansluiten bij de opmerking van een lid of dat iemand dit anders ziet.
Afsluiting	5 min.	Onderzoeker	Beamer Presentatie	Tijdens de afsluiting van de themabijeenkomst sluit de onderzoeker het onderzoek definitief af.

				Stappenplan 1. Ruimte voor vragen 2. Benoemen van leerrendement van de onderzoeker a. Zowel stage als scriptie binnen Werkbedrijf Lucrato uitgevoerd. Een mooie kans, onderzoeker voelde zich sterk betrokken bij de organisatie 3. Toekomst a. Onderzoeker gaat naar de universiteit b. Leden van de focusgroep succes wensen voor de toekomst c. Succes wensen met het gebruik van het beroepsproduct d. Noemen dat de onderzoeker hoopt dat het beroepsproduct zijn meerwaarde zal bewijzen in de praktijk e. Noemen dat het mogelijk is het beroepsproduct aan te passen en bij te vullen 4. Wanneer er nog vragen zijn; onderzoeker is bereikbaar via Thomas Krikken 5. Hartelijk bedanken voor de deelname
--	--	--	--	---

Tabel 31: draaiboek themabijeenkomst

PRESENTATIE

In de huidige paragraaf worden de slides van de PowerPointpresentatie, welke zal worden gebruikt tijdens de themabijeenkomst, opgenomen. Naast de slides van de presentatie wordt tijdens de bijeenkomst ook gebruik gemaakt van het afgeronde beroepsproduct en het scriptieonderzoek. Deze documenten worden getoond tijdens de bijeenkomst, maar worden ook enkele keren geprint, zodat de leden uit de focusgroep hier direct mee aan de slag kunnen gaan tijdens de werkvorm.



WERKBEDRIJF
Lucrato

Scriptie- onderzoek en beroepsproduct

Myrthe van den Hazel

(Datum invoegen)

Inhoudsopgave

1. Opening
2. Terugblik
3. Onderzoek
4. Beroepsproduct en gebruik
5. Werkvorm
6. Terugkoppeling beroepsproduct en gebruik
7. Conclusie en aanbevelingen
8. Evaluatie
9. Afsluiting

Opening

1. Doel van vandaag

Er is ruimte voor discussie

Deel je bevindingen tussendoor

Ga met elkaar in gesprek

Stel je vragen.

Terugblik



Afgelopen periode: herstart



Het onderzoek

Onderzoek

1. Kader van het onderzoek
2. Onderzoeksvragen
3. Methoden

Beroepsproduct en gebruik



OPBOUW



GEBRUIK DOOR DRIE PARTIJEN



IN COMBINATIE MET BEGELEIDINGSKAARTEN
EN PSYCHODIAGNOSTISCH ONDERZOEK

Werkvorm

Casus

1. Waar loop je tegenaan?
2. Welke vraag heb je over de casus waarvan je nodig hebt dat deze beantwoord wordt?
3. Gebruik het beroepsproduct!

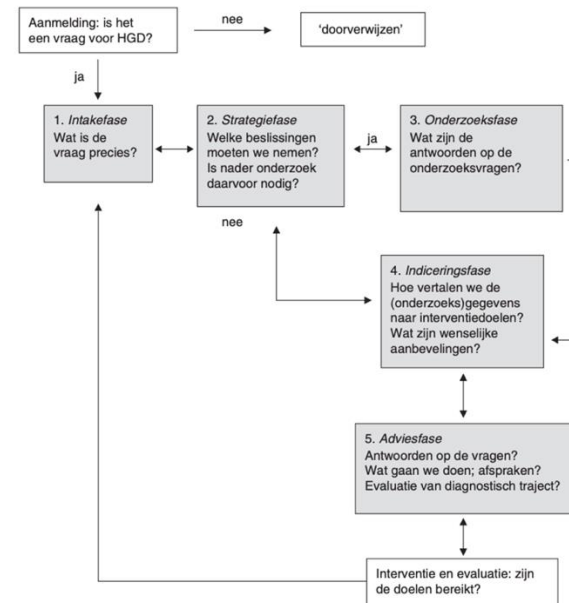
Terugkoppeling beroepsproduct en gebruik

1. Hoe was het eerste gebruik van het beroepsproduct?
2. Hoe zou jij het beroepsproduct gaan gebruiken in de praktijk?
3. Is je opvatting over hoe je het beroepsproduct in de praktijk kan gebruiken veranderd?
4. Mis je nog iets? Wat dan? En hoe kan dit gerealiseerd worden?

Conclusie en aanbevelingen

1. Beroepsproduct op basis van wetenschappelijke literatuur
2. Gesprekken met stakeholders
3. Onderzoek overige organisaties
4. Vervolgonderzoek

HandelingsGerichte Diagnostiek (HGD)



Figuur 11.1 Vijffasen van de HGD-cyclus. Niet alle fasen en stappen hoeven altijd doorlopen te worden. Soms weet men al genoeg om te kunnen beslissen en wordt de betreffende fase of stap overgeslagen. Zo kan de onderzoeksfase overgeslagen worden wanneer men door de intake- en strategiefase al genoeg weet voor de indiceringsfase.



Afsluiting



Leerrendement



Toekomst



Bereikbaarheid



Bedankt

