



HET INDIVIDUELE VERLANGEN

Maatwerk bij participatiedoelen

Jente Voesenek

3645045

01/03/2022

Rob Voorhoeve

In opdracht van YouRtop



VOORWOORD

“Een doel is een droom met een deadline.” (Napoleon Hil, z.d.)

“Mensen groeien op het moment dat ze beseffen dat ze dingen kunnen realiseren. Wanneer ze in zichzelf geloven, dan hebben ze het eerste geheim van succes ontdekt.” (Norman Vincent Peale, z.d.)

Voor u ligt de scriptie ‘Het individuele verlangen’. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Human Resource Management aan de Fontys te Tilburg in opdracht van het stagebedrijf YouRtop. Van september 2021 tot april 2022 ben ik bezig geweest met het ontdekken van de re-integratiewereld en het ontwerpen van een interventie. De stageperiode loopt door tot juni 2022.

Participeren en keuzes maken is voor iedereen van belang, dat is voor mij de afgelopen periode duidelijk gebleken. Doorgroeien en ontwikkelen stond centraal, zowel voor mijn interventie als voor mij als HR-professional. Met hulp van mijn stagebegeleider, Yvonne Vercoulen, en mijn begeleider vanuit de opleiding, Rob Voorhoeve, heeft de wereld van re-integratie en coaching meer inhoud en vorm gekregen. Yvonne en Rob stonden het gedurende jaar voor mij klaar.

Bij deze wil ik graag mijn begeleiders bedanken voor de fijne ondersteuning. Ook wil ik mijn coaches bedanken voor de kans en het vertrouwen wat zij mij hebben gegeven. Zonder hen had ik deze scriptie niet kunnen voltooien.

Het was een traject van veel vallen en opstaan.

Ik wens u veel leesplezier.

Jente Voesenek

Breda, 1 april 2022



MANAGEMENT SAMENVATTING

In de wereld van coachen staat de coachee centraal. Er zijn verschillende manieren van coachen, tijdens dit scriptie leest u over coaching op het gebied van loopbaanontwikkeling. Ieder mens kan behoefte hebben aan loopbaanontwikkeling, ook mensen in de bijstand hebben behoefte aan ontwikkelen. Daarnaast zitten er bepaalde eisen aan 'participeren', deze zijn bepaald door gemeentes. Vanuit deze participatie worden er doelen opgesteld. Om deze doelen te behalen kan er een loopbaancoach ingezet worden.

Steun en begeleiding is soms nodig bij halen van participatiedoelen en stijgen in de persoonlijke groei. In het kader van de participatie en het stijgen van persoonlijk groei, zijn er verschillende praktische en creatieve interventies ontwikkeld. Centraal staat de participatie van de coachee in een langdurig traject van intensieve begeleiding.

In het proces van het ontwikkelen van één interventie, zijn er veel verschillende bevindingen opgedaan. In plaats van één interventie zijn er vijf interventies ontwikkeld op basis van doelen, theorie en de behoefte vanuit de organisatie en de coachees. Op deze manier is er een toolbox ontwikkeld met meerdere waardevolle interventies die een positieve bijdragen kunnen leveren in de wereld van coachen.

Coachen is dynamisch. Mensen en situatie zijn constant in beweging. Als coach kan er aanvulling worden gegeven op de toolbox. Zodat het passend is bij het traject van de coachee.

Het gebruik toolbox is een creatieve en praktische manier van coachen. De elementen kunnen aangepast en persoonlijk gemaakt worden zodat het past bij de coach en de coachee.



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	1
Management samenvatting	2
1. Inleiding	6
1.1. Participatie	6
1.2. Participatiewet	6
1.3. Participatieladder	8
1.4. Welke stappen zet een bijstandsgerechtigde?	9
1.5. Het succes van coachen	10
1.6. Interventies bij coachen	11
1.7. Kennis maken met rehabilitatie	12
1.7.1. Doelgroep	12
1.7.2. Combinatie IRB met de wet- en regelgeving	12
1.8. YouRtop	13
1.8.1. Visie	13
1.8.2. Missie	13
1.8.3. Stappenplan coachees Gemeente Waalwijk & Loon op Zand	13
2. Ontwerpproces	15
2.2. Hoofdlijnen	15
2.2.1. Start traject	15
2.3. Eindgebruiker	16
2.4. De basis	16
2.5. Theoretische onderbouwing	16
2.5.1. Visie	17
2.5.2. Waarden	17
2.5.3. De vier fasen	18
2.5.4. De modules	20
2.5. Ambitie	22
2.6. Nulmeting	22
2.7. Uitgangspunt interventies	23
2.7.1. De werkwijze: Empowerment	23
3. De interventies	25
3.1. Interventie 1: Waardenbepaling	25
3.1.1 Kennismaken	25
3.1.2. Instappen op fase 2 en passende module	25
3.1.3. Aan de slag	26
3.2. Interventie 2: Duivels dilemma	27
3.2.1 Kennismaken	27
3.2.2. Instappen op fase 2 en passende module	28
3.2.3. Aan de slag	28
3.3 Interventie 4: Voor- en nadelenbalans	30
3.3.1 Kennismaken	30



3.3.2. Instappen op fase 2 en passende module	30
3.3.3. Aan de slag	31
3.4. <i>Interventie 5 Stoplichtmodel</i>	32
3.4.1. Kennismaken	32
3.5.2. Instappen op fase 4 en passende module	32
3.4.3. Aan de slag	32
3.5. <i>Interventie 5: Opbouwschema</i>	34
3.5.1. Kennismaken	34
3.5.2. Instappen op fase 4 en passende module	35
3.5.3. Aan de slag	36
4. Stappenplan	37
5. Evaluatie.....	39
5.1. <i>Het proces</i>	39
5.2. <i>Doelgroep</i>	39
5.3. <i>Interventie 1: Waardenbepaling</i>	40
5.3.1. Het gewenste resultaat	40
5.3.2. Evaluatie op dynamische ontwikkeling	40
5.3.3. De ervaringen	40
5.3.4. Evaluatiemodel.....	41
5.4. <i>Interventie 2: Duivels dilemma</i>	42
5.4.1. Het gewenste resultaat	42
5.4.2. Evaluatie op dynamische ontwikkeling	42
5.4.3. De ervaringen	43
5.4.4. Evaluatiemodel.....	43
5.5. <i>Interventie 3: Voor- en nadelenbalans</i>	44
5.5.1. Het gewenste resultaat	44
5.5.2. Evaluatie op dynamische ontwikkelingen	44
5.5.3. Terugblik.....	45
5.5.4. Toekomst.....	45
5.6. <i>Interventie 4: Stoplichtmodel</i>	46
5.6.1. Het gewenste resultaat	46
5.6.2. Evaluatie op dynamische ontwikkeling	46
5.6.3. De ervaringen	46
5.6.4. Evaluatiemodel.....	48
5.7. <i>Interventie 5: Opbouwschema</i>	49
5.7.4. Het gewenste resultaat	49
5.7.5. Evaluatie op dynamische ontwikkelingen	49
5.7.6. De ervaringen	49
5.7.7. Evaluatiemodel.....	50
5.8. <i>Effectmeting</i>	51
5.8.4. Harde effectmeting	51
5.8.5. Zachte effectmeting	52
6. Conclusie & Vooruitblik	56
6.6. <i>Inhoud en vormgeving</i>	56
Sterke punten	56
Verbeterpunten	57
6.7. <i>Vergelijken</i>	59
6.8. <i>Innovatieve waarde</i>	60



6.9.	<i>Duurzaamheid</i>	61
6.10.	<i>‘Een leven lang (door)ontwikkelen’</i>	61
7.	Nawoord	62
	Literatuurlijst	63
	Bijlages	68



1. INLEIDING

1.1. PARTICIPATIE

Op 21 november 2021 is er door de Gemeente Nijmegen een project opgezet 'Doe je mee'. Tijdens dit project gaan de gemeenten uit het Rijk van Nijmegen, aan de slag met bijstandsgerechtigden om deze mensen te activeren. Het doel is om meer uitkeringsgerechtigden in persoonlijk contact te laten komen en zo beter eigen behoeften te leren kennen op de leefgebieden van werk en leren, participatie, financiële situatie, sport/interesses, wonen en gezondheid. Wethouder Petra Molenaar uit Nijmegen vertelt: 'Ik ben trots op de brede aanpak van; 'Doe je mee'. We leren mensen met een uitkering, die een stap willen maken, beter kennen. Samen met het WerkBedrijf bieden we zo gericht onze hulp. Dit persoonlijke traject en de daarbij behorende aandacht, biedt coachees weer mogelijkheden voor een nieuwe stap richting werk of een opleiding of naar meer energie en voldoening.' (Brugnijmegen, 2021). Vanuit dezelfde gedachte gaat het bedrijf YouRtop aan de slag met bijstandsgerechtigden uit de gemeente Waalwijk en Loon op Zand. YouRtop begeleidt namelijk de bijstandsgerechtigden die worden aangemeld vanuit de gemeenten. Het doel is om mensen te activeren en te laten participeren in de samenleving. Waar iedereen een plek vindt die past bij talenten en eigen kracht. YouRtop ondersteunt in dit proces.

Het Rijk van Nijmegen, gemeente Waalwijk en Loon op Zand hebben al grote stappen gezet in het kader van de wet- en regelgeving. Deze wetgeving is de afgelopen jaren veranderd. Het afgelopen decennium is deze wet steeds meer verschoven van het stimuleren om vervroegd met pensioen te gaan, naar langer doorwerken. Vanwege het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd, zal de beroepsbevolking van Nederland langer moeten doorwerken om zo het pensioenstelsel uiteindelijk betaalbaar te kunnen houden (CBS, 2020). Mensen moeten dus langer doorwerken voor ze met pensioen gaan, terwijl de kennis en vaardigheden steeds korter meegaan. Daardoor wordt het opdoen van nieuwe kennis en ervaringen belangrijker. Soms gaan veranderingen sneller dan het leren van mensen, waardoor werkloosheid en burn-out kan ontstaan. De kloof tussen de mensen die mee kunnen komen en degenen die dat niet kunnen wordt dan groter (Semeijn, Kuijpers & Van der Heijden, 2017).

1.2. PARTICIPATIEWET

In 2015 heeft er een grote verandering plaatsgevonden als het gaat over participatie en re-integratie. In het sociaal domein hebben gemeenten de verantwoordelijkheden in de zorg en de ondersteuning aan de inwoners. Dit gaat over de gebieden van zorg, participatie en zelfredzaamheid, werk en jeugdhulp. De taken zijn vastgelegd in drie wetten: WMO 2015; Participatiewet; Jeugdwet en Wet gemeentelijke schuldverlening. In deze scriptie staat de Participatiewet centraal. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een gedeelte van de Wajong. Sinds 1 januari 2015 kan er niemand meer in de Wsw instromen. De Wajong is alleen nog toegankelijk voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (Stimulanz, z.d.).



Deze wetten zijn ontwikkeld omdat er verdere decentralisatie van taken naar gemeenten ontstonden. De uitgangspunten van deze wet zijn; bij te dragen aan het realiseren van een inclusieve samenleving, waarin ongeacht leeftijd, sekse, religie, culturele achtergrond, met of zonder beperking en met of zonder problemen in staat wordt gesteld gewoon mee te doen in deze maatschappij (Scheffers, 2020). Er is meer aandacht voor het bevorderen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een beperking, chronische psychische of psychiatrische problemen.

Het andere uitgangspunt is dat er meer samenhang is tussen voorzieningen, integraal aanbod van voorzieningen, betere samenwerking van verschillende professionals en verbetering van de kwaliteit van de zorg en de ondersteuning van de directe omgeving. De Participatiewet is bestemd voor alle burgers binnen een gemeente. Er zijn verschillende doelgroepen van verschillende samenstellingen. In grote lijnen gaat er over deze groepen:

Personen met een lichamelijk, verstandelijk of psychische handicap met ondersteuningsbehoefte;

Ouderen;

Sociaal kwetsbaren en daklozen;

Personen met participatiebehoefte;

Jeugd met psychosociale problemen of stoornissen;

Slachtoffers van huiselijk geweld;

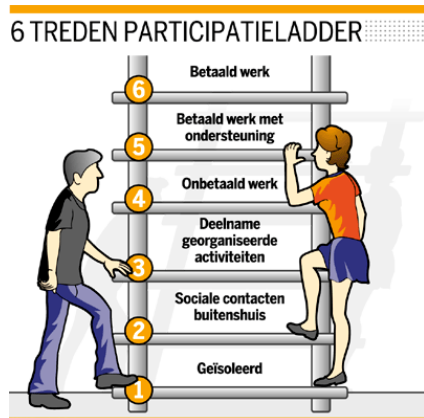
Kwetsbare buurten, waar sociale samenhang, veiligheid en leerbaarheid onder druk staan.

De Participatiewet heeft als doel dat mensen – ook degenen die (tijdelijk) verminderd zelfredzaam zijn – zo veel mogelijk op gelijke voet staan met anderen, mensen kunnen ontmoeten, contacten kunnen onderhouden en aan de maatschappelijke activiteiten kunnen deelnemen (Scheffers, 2020). De wet is bedoeld om mensen te stimuleren om deel te nemen aan de maatschappij. Meedoen aan culturele en/of sportieve activiteiten, vrijwilligerswerk, projecten om sociale cohesie te verbeteren en arbeid. Echter is dit allemaal makkelijker gezegd dan gedaan.



1.3. PARTICIPATIELADDER

In 2008 heeft Regioplan in opdracht van verschillende gemeentes en de Vereniging Nederlands Gemeenten (VNG) een meetinstrument ontwikkeld om de participatie van burgers te kunnen meten. Uit deze opdracht is er het meetinstrument, de Participatieladder, ontwikkeld. De Participatieladder onderscheidt zes treden. De Participatieladder is ontwikkeld voor inburgering, educatie en re-integratie. Onderstaande afbeelding, geïllustreerde door Van den Eden (z.d.), wordt de participatieladder weergegeven.



FIGUUR 1: PARTICIPATIELADDER

De treden van de participatieladder worden hieronder stap voor stap behandeld:

- Trede 1; De klant heeft niet of nauwelijks contact met andere huisgenoten en buitenshuis alleen functionele contacten, zoals in winkels;
- Trede 2; De klant heeft minimaal een keer per week contact met anderen dan huisgenoten. Dit zijn geen contacten in georganiseerd verband;
- Trede 3; De klant neemt naast contacten buitenshuis deel aan activiteiten in georganiseerd verband zoals een vereniging of opleiding. Maar dit zijn geen taken en verantwoordelijkheden van/voor anderen;
- Trede 4; De klant op trede 4 voert wel taken en verantwoordelijkheden uit naar anderen, bijvoorbeeld via onbetaald werk, zoals vrijwilligerswerk, stage, opleiding met stage etc.;
- Trede 5; De klant heeft een arbeidscontract en ontvangt ondersteuning zoals een aanvullende uitkering, een loonkostensubsidie, begeleiding van een jobcoach, gemeentelijke nazorg en dergelijke;
- Trede 6; De klant heeft een arbeidscontract zonder verdere ondersteuning of begeleiding van derden.

De hoogste trede van de participatie is 'betaald werk'. Dit is het hoogste doel. Maar het instrument maakt ook andere vormen van participatie zichtbaar. Door de participatieladder kan een gemeente eenvoudig vaststellen op welke trede de coachee staat. Het gaat dus bij participatie niet alleen om de uitstroom naar werk, maar om elke vooruitgang die mensen boeken (Paas, z.d.).



1.4. WELKE STAPPEN ZET EEN BIJSTANDSGERECHTIGDE?

Voor mensen met een bijstandsuitkering is de stap van een uitkering naar betaald werk soms erg groot (Brouwer, Hoeve & Smit-Rietveld, 2011). Het investeren in de participatie van mensen met een grotere afstand hebben vaak wel een zeker effect (Brouwer, Hoeve & Smit-Rietveld, 2011).

Voor deze groep moet er gekeken worden naar andere effecten dan alleen de uitstroom naar werk. Dit kan gedaan worden door te kijken naar de feitelijke veranderingen in de mate waarin mensen participeren in de maatschappij (Brouwer, Hoeve & Smit-Rietveld, 2011). Dat mensen bijvoorbeeld gaan van isolatie naar vrijwilligerswerk. Deze stappen worden steeds meer door bijvoorbeeld gemeentes geregistreerd met behulp van de participatieladder.

Als er dan wordt gekeken naar de verdeling op de participatieladder zien we dat ongeveer 50% van de bijstandsgerechtigden zich bevinden op de onderste twee treden van de participatieladder (Divosa, z.d.) Dit betekent dat zij geïsoleerd leven of soms beperkte sociale contacten hebben buiten de deur. Er is ook een samenhang te zien tussen het aantal jaren dat iemand zich in de bijstand bevindt en de positie op de ladder. Maar dit geldt natuurlijk niet voor iedereen in de bijstand (Divosa, z.d.).

In 2015 is de nieuwe wet ingesteld. Hiermee werden gemeenten verantwoordelijk voor de Wet werk en bijstand (Wwb). Ze kregen een extra taak. Niet alleen de uitkeringen betalen, maar moeten de bijstandsgerechtigden aan het werk helpen, activeren en socialiseren. Het gaat nu niet alleen maar over het uitbetalen van de uitkeringen, maar ook over de activering van de mensen (Brouwer, Hoeve & Smit-Rietveld, 2011).

In een Deense studie onderzochten Breidahl en Clement (2010) de impact van activeringsbeleid op verschillende aspecten van sociale marginalisering bij personen langdurig afhankelijk van de bijstand. Sociale marginalisering werd gedefinieerd als de positie tussen „volledige inclusie” en „volledig exclusie” in de samenleving, wat concreet werd geoperationaliseerd naar de mate van sociaal contact met de lokale gemeenschap, contact met burens, vrienden en familie en lidmaatschap van verenigingen (Breidahl & Clement, 2010).

Het beleid van Denemarken komt overeen met het beleid van Nederland. De verantwoordelijkheid ligt bij de gemeente, en wie een bijstandsuitkering ontvangt moet ik na een bepaalde periode verplicht deelnemen aan een activeringsprogramma. Dit kan gaan over het volgen van cursussen, extra scholing of training, etc. (Breidahl en Clement, 2010).

Door de definitie van „sociale activering” uit de Nederlandse Wet Werk en Bijstand, hebben de Belgische Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW), de bevoegdheid hebben om „leefloon” toe te kennen, de laatste jaren meer de aandacht gericht op het vergroten van de maatschappelijke participatie van bijstandsgerechtigden. Volgens Struyven, e.a. en Van Dooren e.a (2012) hoort hierbij ook het doorbreken van het sociaal isolement door het stimuleren van maatschappelijk zinvolle activiteiten.



Volgens Van Doornen e.a. (z.d) is er een ruimere groep voor wie arbeid (tijdelijk) geen optie is, bijvoorbeeld voor ouderen (55-plussers), nieuwkomers (met gebrek aan de Nederlandse taal) – voor deze mensen volstaat het bestaande aanbod nog niet) en mensen met psychiatrische problematiek. Vooral voor deze groepen wordt de sociale activering door de OCMW gerechtvaardigd vanuit sociale doelen; het opdoen van sociale contacten, zich beter voelen in hun vel en het vergroten van zelfvertrouwen en zelfinzicht. Uit verschillende studies blijkt dat sociale activeringsinitiatieven belangrijk voordelen heeft voor het bereik en motivatie van coachees (Van Doornen e.a., z.d).

Uit eerder onderzoek van Van der Ae e, a. (z.d.) is er geconcludeerd dat het verrichten van vrijwilligerswerk verschillende positieve effecten hebben op het individuele niveau van de bijstandsgerechtigden kan opleveren. Ook als deze effecten niet het primaire motief zijn om actief te worden. De meest positieve effecten zijn op het welzijn en de sociale interactie. De bijstandsgerechtigden voelen zich beter en breiden hun sociale contacten uit. De uitkomsten qua gezondheid zijn niet eenduidig, maar sommige onderzoeken rapporteren een toename van ervaren gezondheid (Harbers & Hoeymans, 2013; Farrell & Bryant, 2009).

1.5. HET SUCCES VAN COACHEN

Volgens Coenen (2003) is coaching een doel- of resultaatgerichte vorm van begeleiden gericht op het zelfstandig functioneren in het werk of op het (verder) leren van het individu. Coachen kan zich richten op het oplossen van problemen binnen de organisatie (basis-coaching) of op het vergroten van de zelfsturende vermogens van individuen (ontwikkelings-coaching). Bij coaching staan door de organisatie gestelde doelen centraal. Een voorwaarde voor een coach-coachee relatie is de behoefte aan verbondenheid (Meens, 2020). Er is tijd en ruimte nodig om een relatie, van openheid en vertrouwen op te bouwen.

Greif (2007) heeft een overzicht verzorgd van vier Duitse studies, deze zijn gepubliceerd in 2004 en 2005. Bij deze studies is na afloop van de coaching (in de studies is onder ander coaching geboden aan politieagenten en managers) gezocht naar succesfactoren van coachen kunnen voorspellen. Greif (2007) concludeert dat de kwaliteit van de relatie tussen coach en gecoachte, en in het bijzonder de mate waarin de gecoachte respect, sympathie, aandacht, openheid, en ondersteuning ervaart, van invloed is op de uitkomsten van de coaching. Als de coachee met de coach een vertrouwensrelatie ervaart verhoogt dit de moed en het zelfvertrouwen.

Bij ontwikkelings-coaching ondersteunt de coach mensen die hulp nodig hebben of willen hebben bij het zoeken en vinden van vrijwilligerswerk, een participatieplek of een betaalde baan (Movisie, 2016). De coach helpt mensen om hun kwaliteiten en mogelijkheden te ontdekken. Coachees stellen hun eigen ontwikkelingsplan en participatiedoelen op. Een coach ondersteunt bij het maken en uitvoeren van het plan en de doelen (Movisie, z.d.).



Het is noodzakelijk dat de coach de coachee activeert om de vaardigheden, competenties en de mogelijkheden te herkennen en te gebruiken. Om in deze factoren inzicht te geven. Er zijn nog andere succesfactoren die de veranderingsbereidheid van de coachee, deze zijn:

- Specificatie van de doelen;
- Het realiseren van controle op de doelen
- Individuele diagnose
- Aanpassing van interventies aan de behoeften van de coachee.

Uit een onderzoek van TNS NIPO in opdracht van HRM adviesbureau GITP, blijkt dat coaching hoger scoort dan trainingen, opleidingen en cursussen als het gaat om effectiviteit (Lankamp & Santman, 2009).

De effecten van coaching zijn meetbaar en kunnen positief uitpakken. Het rendement van coaching kan zichtbaar worden gemaakt door vooraf aan het coaching traject doelstellingen te formuleren. In dit geval kan het helpen om de doelen SMART te formuleren. SMART staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Deze methode wordt ingezet om de doelen zo duidelijk en concreet mogelijk neer te zetten. Deze methode werkt voor alle soorten doelen. Dit kan gaan over werk, gezondheid, opleiding etc.



FIGUUR 2: SMART DOELEN

1.6. INTERVENTIES BIJ COACHEN

Een interventie is een ontregelende bemoeienis of tussenkomst binnen de werkelijkheid van de klant, die tot beweging leidt in diens systeem van denken, voelen en doen. Het gaat dus om een interventie die door de coachee ontregelend wordt ervaren (Brouwer, 2015).

Het doel van een interventie is bedoeld om de weerstand van een coachee te ontduiken, te omzeilen of om te doorbreken.

Het kan op een zachte, uitnodigende, speels manier maar het kan ook op een harde – confronterende manier. Een interventie leidt ertoe dat iemand achter de weerstand komt en inzicht krijgt om verandering te laten plaatsvinden (Brouwer, 2015).

De Interventies bij coachen werkt als een spiegel voor coaches, managers, en anderen, die mensen begeleiden in hun ontwikkeling. Het is noodzakelijk om te waarnemen en inlevingsvermogen te tonen als coach. Hieruit kunnen interventies ontstaan en worden gebruikt die de ander uit de comfortzone halen en in beweging brengen (Brouwer, 2015).



1.7. KENNIS MAKEN MET REHABILITATIE

In de Van Dale (z.d.) wordt Rehabilitatie beschreven als ‘herstel in de goede naam’, ‘herstel van gezondheid’. Vanuit participatie wordt rehabilitatie gedefinieerd als het begeleiden van mensen met een beperking bij het verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden van hun eigen participatiedoelen. (Dröes, Van Wel & Korevaar, 2016, p.35). De definitie vanuit de Van Dale heeft wel raakvlakken met de definitie waaruit de interventies worden ontwikkeld. Bij beide definities gaat het over herstel.

De Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB) is een methodiek die ingezet wordt om mensen met ernstige psychische aandoeningen beter te helpen functioneren (Anthony, Cohen, Farkas & Cagne, 2002). Het doel van de Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB) is mensen met beperkingen ondersteunen bij eigen participatiedoelen. Deze doelen gaan met name over de thema's; succesvol en naar tevredenheid wonen en werken, dagbesteding en vrijetijdsbestedingen hebben, ruimte voor leren en sociale en familie contacten hebben in de omgeving van eigen keuzen met zo min mogelijk professionele hulp (Anthony, Cohen, Farkas & Cagne, 2002).

1.7.1. DOELGROEP

Deze benadering is bedoeld voor een doelgroep die bestaat uit mensen met (ernstige, langdurige) beperkingen, die door hun beperkingen belemmerd worden bij het vervullen van maatschappelijke/sociale rollen (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). De methode is toepasbaar bij mensen uit alle leeftijdscategorieën en met verschillende soorten beperkingen. De IRB wordt veelvuldig gebruikt in de volwassenenpsychiatrie, de verslavingszorg en in de zorg voor dak- en thuislozen, adolescenten, verstandelijk gehandicapten, mensen met autisme, ouderen. De benadering wordt gebruikt in de arbeidsrehabilitatie en in begeleid leertrajecten (Trimbos, z.d.).

1.7.2. COMBINATIE IRB MET DE WET- EN REGELGEVING

Vanuit de Participatiewet zijn er een aantal uitgangspunten opgesteld als het gaat over participatie. Deze uitgangspunten zijn de ‘wat’ voor iemand die bezig is met participeren. De IRB-uitgangspunten gaat veel meer over het ‘hoe’. In onderstaande figuur worden de uitgangspunten naast elkaar gezet.

Participatiewet ‘wat’	IRB ‘hoe’
Gericht op meedoen/participeren	Gericht op eigen wensen en doelen
Gericht op zelfredzaamheid	Gericht op verbeteren functioneren en vaardigheden
Gericht op maatschappelijke rollen	Kiezen, verkrijgen en behouden van maatschappelijke rollen
Gericht op eigen kracht	Gericht op beter functioneren en vergroten van vaardigheidsrepertoire
Burger heeft regie	Coachees heeft regie
Gebruik maken van persoonlijk netwerk en vrijwilligers	Zo min mogelijk professionele hulp
Gericht op concrete resultaten	Kiezen verkrijgen en behouden van doelen in concrete omgevingen



Gericht op rollen in de samenleving	Gericht op rollen in een concrete omgeving
Gericht op (kwetsbare) burgers	Gericht op mensen met beperkingen
Meedoen is niet vrijblijvend	Startpunt is wens van de persoon
Hulp heeft collectief karakter; gaat wel over maatwerk	Rehabilitatie is individueel proces

TABEL 1: BRON. ZIJLSTRA, A., & DROES, J. (2015). *UITGANGSPUNTEN WMO & IRB*

1.8. YOURTOP

YouRtop biedt talent ontwikkeltrajecten op maat aan. Ieder traject is anders zodat iedereen zijn eigen doelen kan nastreven. De ontwikkeling van iemand staat altijd centraal, dit is de rode draad van alle trajecten. YouRtop is bezig op alle leefgebieden van iemand. Dit wil zeggen dat er naast werk en opleiding ook aandacht is voor andere leefgebieden waardoor een totaalplaatje ontstaat. Door de lange duur van de trajecten leert YouRtop de coachees goed kennen.

1.8.1. VISIE

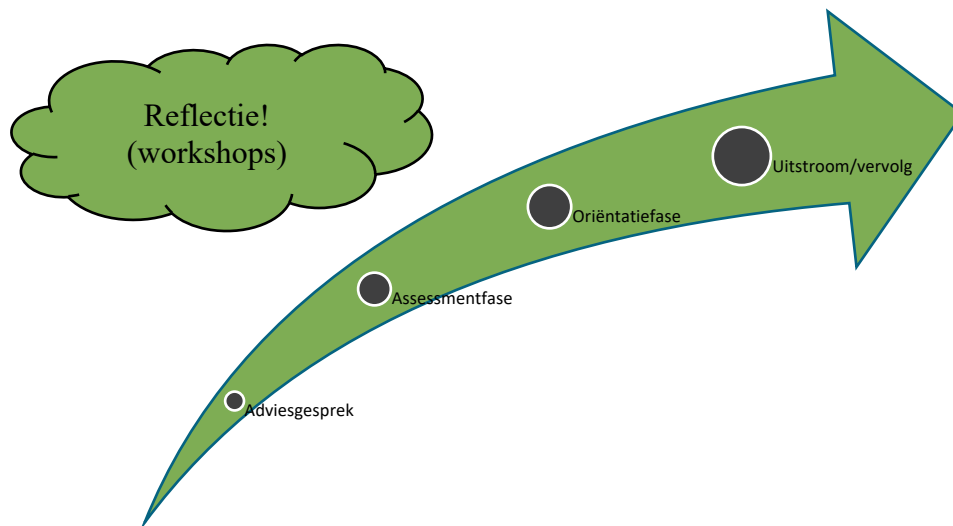
YouRtop is ervan overtuigd dat ieder mens van betekenis kan zijn in deze maatschappij. Door (weer) mee te doen met de maatschappij, stijgt de eigenwaarde, groeit het geluksgevoel en worden mensen (economisch) zelfredzamer (YouRtop, z.d.).

1.8.2. MISSIE

YouRtop streeft ernaar om zoveel mogelijk mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt naar vermogen te laten participeren aan de maatschappij ten einde de economische zelfredzaamheid te vergroten en armoede en eenzaamheid te bestrijden. YouRtop zet de klant centraal. Dit wil zeggen dat er naast werk en opleiding ook aandacht is voor andere leefgebieden. Communicatie vindt plaats op gelijke voet, van mens tot mens. Door wederzijds vertrouwen wordt er gezocht naar een plek die past bij de coachee zodat hij/zij zich daar kan blijven ontwikkelen (YouRtop, z.d.).

1.8.3. STAPPENPLAN COACHEES GEMEENTE WAALWIJK & LOON OP ZAND

Het stappenplan van YouRtop rondom een TOP (Talent Ontwikkel Programma) traject voor de coachees van de gemeenten Waalwijk en Loon op Zand. Deze coachees zitten al een langere tijd in de bijstand en kampen met verschillende problematiek. Dit stappenplan is de route die de coachees negen maanden lang doorlopen.



FIGUUR 3: STAPPENPLAN

Stap 1: Adviesgesprek

Het adviesgesprek bestaat uit kennismaken. Het is een oriënterend gesprek om iemands doelen in kaart te brengen. De vragen; 'Hoe gaat het?' 'Waar loop je tegenaan?' en 'Wat heb je nodig?' staan in dit gesprek centraal. Na het gesprek worden er persoonlijke doelen opgesteld. Aan deze doelen wordt tijdens het traject gewerkt. Dit betekent niet dat de doelen niet kunnen veranderen, want ontwikkeling is dynamisch en kan altijd veranderen.

Stap 2: Assessmentfase

In deze fase wordt door middel van testen inzicht gegeven in iemands interesses en kwaliteiten. Tijdens deze fase staan de vragen 'Wie ben ik?' 'Wat wil ik?', 'Waar ben ik goed in?', 'Wat is belangrijk voor mij?' en 'Hoe ga ik dat bereiken?' centraal.

Stap 3: Oriëntatiefase

In deze fase wordt er georiënteerd op de uitkomsten die bij de assessmentsfase naar boven zijn gekomen. De coachees gaan aan de slag met hun top 3 beroepen en gaan nu door middel van desk en field research onderzoek doen. De coachees gaan meedraaien bij bedrijven en nemen interviews af met professionals.

Stap 4: Uitstroom/vervolg

In deze fase worden er verbindingen gelegd met al het geleerde. De uitkomsten van de testen, de stages bij de voorkeursberoepen, de interviews met professionals zorgen voor een goede basis. Dit nemen ze mee naar de toekomst. Het geleerde wordt ingezet voor de vervolgstappen in iemands loopbaan. Het pad voor de toekomst wordt samen uitgestippeld. Na deze trainingsronde wordt er 1 op 1 coaching gegeven voor zes maanden lang.

Na deze vier stappen staat de individuele coaching centraal. Tijdens deze periode wordt er een plan uitgestippeld en wordt er aan de slag gegaan met de doelen die in het begin van het traject zijn opgesteld. De coachees hebben in deze twaalf weken training meer geleerd over zichzelf, meer geleerd over bepaalde vaardigheden en hebben ze tools gekregen richting bijvoorbeeld solliciteren. In het hele proces staat reflecteren centraal. Tijdens de workshops en de individuele gesprekken is iedere coachee bezig met reflecteren.



2. ONTWERPPROCES

In dit hoofdstuk wordt de interventie concreet beschreven. De interventie is een toolbox, in deze toolbox vallen vijf interventies. Als eerst zal de toolbox in hoofdlijnen worden behandeld. Vervolgens wordt de eindgebruiker van deze innovatieve interventie behandeld en wordt de theoretische onderbouwing toegelicht. De werkwijze van de interventies wordt behandeld. Als laatste worden de interventies per stuk uitgelegd.

2.2. HOOFDLIJNEN

Er zijn meerdere interventies opgezet. Deze worden ingezet tijdens individuele gesprekken tussen een coach en coachee. Het uitgangspunt van de interventies zijn de opgestelde participatiedoelen van het individu, om zo inzicht te krijgen in eigen kracht. Er zijn in totaal zes interventies opgezet. De kern is empowerment en groei. Het idee hierachter is om de gestelde participatiedoelen te behalen. De interventies gaan over keuzes maken, herstel en ontwikkeling.

Ze worden gepresenteerd aan de hand van kaartjes. Later in dit hoofdstuk worden de interventies 1 voor 1 behandeld. Deze kaartjes zijn eveneens terug te vinden in [*bijlage 2*](#).



WAARDEN

- Doel opstellen: Voor welk doel stel je waarden op? bijv. voor betaald werk, dagbesteding, school...
- Lijst met waarden tonen (*waardenlijst kan worden aangevuld)
- Markeren van belangrijkste waarden
- Uit de gemarkeerde waarden, 10 waarden kiezen die het belangrijkste zijn
- Aan deze 10 waarden een eigen omschrijving geven
- Cijfers geven aan de waarden; 10 belangrijkste, 1 minst belangrijke



DUIVELS DILEMMA

- Noteer de twee keuzes
- Schrijf nu keuze 1 & 2 in het schema
- Noteer onder de keuze 1 de waarden die de keuze representeren
- Doe dit ook bij keuze 2 (*belangrijk dat er bij keuze 1 en keuze 2 het dezelfde aantal waarden staan)
- Schrijf naast iedere waarde een cijfer tussen 1 en 10. 1 sluit helemaal niet aan bij iemand als persoon en 10 past helemaal.
- Tel alle cijfers bij elkaar op en noteer het totale bij "Totaal"
- De optie met het hoogste cijfer is de keuze die het beste bij jou past.
- Checken of dit klopt: 'Maakt mij dit het gelukkigste?'

*Er is een lijst met kernwaarden die gebruikt kan worden



BALANS

- Huidige situatie noteren
- Nieuwe /gewenste situatie noteren
- Vul de voordelen en nadelen in van beide situatie.
- Onderscheid de voor- en nadelen in korte termijn en lange termijn. Deze kunnen namelijk verschillen!!



STOPLICHT

- Signalen noteren bij groen, oranje en rood
- Maatregelen noteren (* Vul dit in als het goed gaat met iemand, mensen maken betere keuzes als het goed gaat)
- Invullen van de verlangingen (wat gunst iemand zichzelf)
- Bespreek de matrix met de omgeving
- Gebruik de matrix zoveel als iemand wil, pak deze terug bij gesprekken
- Houd het stoplicht/de kleuren bij een week bij om te kijken hoeveel er in de week wordt gescand op groen, oranje of rood.
- Vergelijk de verschillende matrixen met elkaar. Is iemand er voor- of achteruit op gegaan
- Empowerment vragen



OPBOUW SCHEMA

- Invullen van de week
- Hoeveel uren gaat iemand werken
- Vul in welke activiteiten er in de week zijn gedaan
- Hoe voelt iemand zich
- "Gebruik van interventie Stoplicht." In welke kleur zit iemand?
- Als laatste wordt ingevuld, wat iemand anders wil zien? Wat wil je de komende week anders doen/aanpakken?



Om een weloverwogen keuze te kunnen maken en inzicht krijgen in een oude en nieuwe situatie. 'Wat kan het opleveren?'



Om inzicht te krijgen in mentale gezondheid. Volhouden, anticiperen of het gaat slecht? Wat nu?



Om overzicht te creëren en zo belastbaarheid opbouwen. Maar ook de vorderingen zien en vertrouwen krijgen in eigen kunnen.

2.2.1. START TRAJECT

De opgestelde doelen zijn de input geweest voor het ontwikkelen van de interventies. Deze zijn in september opgesteld, de start van dit traject bij YouRtop. Deze doelen blijven tijdens de negen maanden begeleiding als uitgangspunt genomen. De start van ieder traject zijn diverse trainingen, deze periode duurt twaalf weken lang. In deze twaalf weken krijgen de coachees op maandag- en donderdagochtend training. Het doel van deze trainingen is om de coachees zich bewust te laten worden van eigen kwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen. Daarnaast krijgen de coachees de kans om zich op de arbeidsmarkt te oriënteren (desk- en field research bij verschillende beroepen). Maar



ook ontdekken de coachees de wereld van solliciteren. Zo leren ze om competenties STARR te onderbouwen en wordt het CV en de motivatiebrief onder handen genomen. Door deze werkwijze is er voldoende aandacht en ruimte voor de coachees om te ontdekken en te oriënteren. De nadruk ligt op persoonlijke aandacht.

De afsluiting van deze periode is een presentatie. In deze presentatie laten de coachees zien waar ze stonden in het begin, wat ze geleerd hebben en welke kant ze graag op willen. In het laatste gedeelte van het traject, wat zes maanden duurt, staat individuele begeleiding voorop. Dit is het vervolg op de twaalf weken training. De presentatie is bedoeld om de vervolgstappen voor de toekomst in beeld te brengen. 'Welke stappen wil iemand zetten en waar wil iemand naar toe?'

2.3. EINDGEBRUIKER

De eindgebruiker zijn de coachees. De coachees doorlopen een traject van negen maanden. De opbouw van het traject is terug te vinden in het hoofdstuk *stappenplan coachees Gemeente Waalwijk & Loon op Zand*. De coachees doorlopen tijdens dit traject een proces, gericht op persoonlijke ontwikkeling. Dit proces draagt bij aan de ontwikkeling en de groei van het zelfvertrouwen, sociale vaardigheden en uiteindelijk sociale activering. Deze sociale activering gebeurt al tijdens de groepstraining. Echter is de wereld nog groter dan een groep van negen coachees. De interventies moeten bijdrage aan het versterken van het zelfvertrouwen en moeten helpen om de gestelde participatiedoelen te behalen. Het mooiste doel is als de coachees met veel vertrouwen en kennis over zichzelf en de arbeidsmarkt kunnen vertrekken naar een passende plek.

2.4. DE BASIS

De groep bestaat uit negen coachees. Deze negen coachees hebben twaalf weken lang samengewerkt aan herstel en ontwikkeling. Het werken in de groep versterkt en vergroot het netwerk. Na dit groepstraject is het tijd voor de individuele begeleiding. In de komende zes maanden individuele begeleiding staan de gestelde participatiedoelen centraal. Deze doelen staan centraal tijdens iedere interventie. Er is sprake van maatwerk. Volgens de Van Dale (z.d.) betekent maatwerk '*werk dat precisie en flexibiliteit vereist*.' Vanuit deze definitie worden de interventies ingezet. Er is gekozen om verschillende interventies te ontwikkelen om zo die precisie en flexibiliteit te kunnen bieden. Er wordt gekeken naar de gestelde doelen en de gemoedstoestand van iemand. Per interventie wordt toegelicht waar de interventie voor bedoeld is en hoe deze kan helpen in het traject.

2.5. THEORETISCHE ONDERBOUWING

De uitgangspunten van iedere interventie zijn de opgestelde doelen, de zelfredzaamheidstabel en de stand van de participatieladder. Deze punten worden in het begin van het traject vastgesteld.

De theorie die gebruikt wordt is de Rehabilitatie theorie. In de inleiding is hier al kort over gesproken. Rehabilitatie wordt gedefinieerd als: 'Het begeleiden van mensen met een beperking bij het verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden van hun eigen participatiedoelen' (Dröes, Van Wel & Korevaar, 2016, p.35).



De IRB-techniek is gebaseerd op een visie en op een aantal waarden. Deze methodiek omvat een aantal modules die zijn ontworpen om coachees te helpen hun persoonlijke doelen te verkennen, te kiezen, te verkrijgen en te behouden. Dit zijn de fasen van een rehabilitatieproces. Een aantal modules worden veel gebruikt in bepaalde fasen zoals: doelvaardigheid beoordelen in de fase van verkennen, het stellen van een doel in de fase van kiezen, planning in de fase van verkrijgen en vaardigheids- en hulpbroninterventies in de fase van behouden (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

2.5.1. VISIE

De visie is gebaseerd op geloof in groeimogelijkheden bij iedere coachee en beschouwt 'hoop' als een onmisbaar element voor rehabilitatieprocessen. De IRB is gebaseerd op een samenhangende set van waarden (Anthony, 2002). Deze waarden worden hieronder uitgebreid beschreven.

2.5.2. WAARDEN

De IRB is gebaseerd op de volgende samenhangende waarden of uitgangspunten (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

Een persoonlijke benadering.

Dit houdt in dat de coachee wordt gezien als een persoon, met een eigen levensgeschiedenis, een eigen karakter, eigen capaciteiten en eigen beperkingen (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010). Mensen zijn niet hun beperking. Het is een persoon, een mens, met een beperking. De beperking is niet de persoon.

Het *dagelijks functioneren* van de persoon zijn activiteiten en participatie, is het doelgebied van rehabilitatie.

Ieder mens functioneert in een specifieke omgeving (bijv. school, huis of werk). Rehabilitatie is altijd omgeving specifiek. Dit is vooral van belang om vast te stellen welke vaardigheden en hulpbronnen in een gegeven geval ontwikkeld moeten worden (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

De *betrokkenheid* van de coachee bij alle aspecten van zijn eigen rehabilitatieproces is een essentieel onderdeel van de methode.

Dit punt wordt benadrukt, omdat er ook allerlei vormen van hulp- en dienstverlening bestaan waarbij de coachee niet of slechts worden betrokken bij keuzes over eigen zorg. Mensen met beperkingen hebben ook opvattingen over wat zij prettig en belangrijk vinden en op basis van die opvattingen kunnen zij keuzes maken en doelen formuleren. Mensen met een beperking hebben vaak een idee over wat goed is voor henzelf (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

De behoeften en wensen van de coachee staan centraal.

Rehabilitatie is ontworpen om te werken aan zelfgekozen/gestelde doelen. Het is van belang om te weten, dat doelen die worden gesteld door een ander, geen rehabilitatiedoelen zijn. Rehabilitatiedoelen zijn eigen gestelde doelen (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).



Steun van anderen.

De steun die de coachee als werkelijke steun ervaart, is essentieel. De steun neemt vaak af wanneer de problemen voorbij zijn, terwijl dan juist het eigenlijke rehabilitatiewerk begint. Aan de andere kant willen mensen over het algemeen een zelfstandig leven leiden. Niemand wil graag afhankelijk zijn van hulp en hulpverlening. Hulp moet dus geboden worden zolang iemand dat zelf nodig en gewenst vindt, maar niet langer of meer dan dat.

Gericht op ontwikkelingsmogelijkheden.

Dit betekent dat elk mens kan leren en ontwikkelen. Het gaat om de gebieden te vinden waarop de persoon ontwikkelingsmogelijkheden heeft. Elke persoon heeft mogelijkheden tot ontwikkeling/leren en tot het voeren van regie over het eigen leven en de benodigde zorg.

Rehabilitatie streeft naar autonomie.

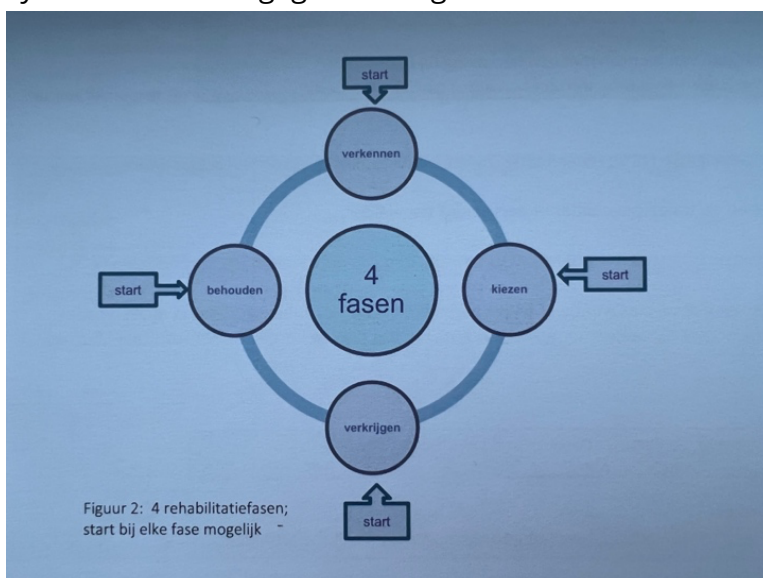
Bij mensen met beperkingen is het van groot belang om de mogelijkheden die zij hebben te benutten. En de kansen die zij krijgen aan te pakken. In de praktijk betekent dit vooral dat rehabilitatieprocessen erop gericht zijn de coachee tot een zo zelfstandig mogelijk niveau van functioneren te brengen (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

Het streven naar succes en tevredenheid.

Er wordt gestreefd naar positieve resultaten volgens de coachee (tevredenheid) en volgens de omgeving (succes). Hoewel het perspectief van de coachee voorrang heeft, wil een goed rehabilitatieproces ook tevredenheid in de omgeving bewerkstelligen (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010). Als dit stuk ontbreekt is de kans groot dat er de coachee terugvalt.

2.5.3. DE VIER FASEN

Er zijn vier verschillende fasen binnen de rehabilitatie theorie. Deze fasen worden systematisch weergegeven in figuur 4. Iedere fase wordt uitgewerkt en behandeld.



FIGUUR 4: FASEN



Het rehabilitatieproces van een coachee vindt plaats in vier fasen: *verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden*.

Deze fasen bieden een geschikt denkkader om te beoordelen hoe ver de coachee *naar zijn eigen oordeel* is gevorderd op het pad van *wensverwerkelijking*. Wanneer de hulpverlener weet in welke fase de coachee volgens zichzelf verkeert, kan hij daar gemakkelijker op aansluiten met een adequate gesprekstechniek (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).

In de *fase van verkennen* weet de coachee nog niet precies wat hij/zij wil. Er is een vage wens (ik wil dat er iets verandert) of een wat duidelijker wens tot verandering van rol of omgeving (ik wil in elk geval hier weg) of juist tot behoud daarvan (ik wil mijn baan houden). Bij vage veranderwensen is het vaak nog niet duidelijk op welk terrein de coachee een doel zal gaan stellen. (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010). Kortom: in de fase van verkennen zijn *doelterrein, doeltype* en een eerste *doelformulering* vaak nog niet duidelijk. Tijdens het traject van YouRtop zijn de coachees hier al mee gestart en hebben de coachees de doelen geformuleerd. Deze doelen zijn ook het startpunt van de interventies. Deze fase is in principe al doorlopen.

In de *fase van kiezen* weet de coachee welk doel de coachees voor ogen heeft. Er moet gekozen worden tussen de beschikbare mogelijkheden. Kiezen betekent dat iemand op een verantwoorde manier bepaalt aan welk van beschikbare mogelijkheden hij de voorkeur geeft (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010). De fase van kiezen houdt onder meer in dat de coachee zich gaat oriënteren op verschillende mogelijkheden.

De *fase van verkrijgen* bestaat uit handelingen en vaardigheden die nu eenmaal moeten worden verricht en moeten worden ingezet om het gestelde doel te bereiken (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010). In deze fase worden er stappen gezet richting het doel. Zaken worden helder en er worden concrete acties uitgezet.

In de *fase van behouden* wordt ten slotte het doel bereikt. In deze fase is het van belang om vast te stellen welke vaardigheden en hulpbronnen de coachee nodig heeft om het behaalde resultaat te bestendigen (Korevaar, Dröes & van Wel, 2010).



2.5.4. DE MODULES

De gesprekstechniek van de IRB bestaat uit modules die zijn ontworpen om de coachee te ondersteunen bij het afronden van de fase waarin hij zich bevindt en bij het ingaan van een volgende fase (Korevaar, Dröes, & Tom van Wel, 2014).

Hieronder staan de modules schematisch weergegeven. Deze worden in figuur 5 een voor een uitgelegd. Alle modules kunnen in elk van de fasen van rehabilitatie (verkennen, kiezen, verkrijgen en behouden) worden gebruikt.

Het scheppen van een band
Doelvaardigheid beoordelen en bespreken
Doelvaardigheid ontwikkelen
Het stellen van een rehabilitatiedoel
Functionele diagnostiek
Hulpbrondiagnostiek
Planning
Inzicht in vaardigheden stappenplan vaardigheidstoepassing
Hulpbronnen creëren, verkrijgen en gebruiken

FIGUUR 5: MODULES

Het scheppen van een band is het tot stand brengen van een goede relatie. Technieken die gebruikt kunnen worden zijn een aandachtige aanwezigheid, begrip tonen, inspireren en begeleidingsbehoefte inschatten (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014).

Doelvaardigheid beoordelen en bespreken betekent dat de coachee en de coach evalueren of de coachee er klaar voor is om een concreet rehabilitatiedoel te stellen (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). Deze evaluatie wordt, de doelvaardigheidsbeoordeling genoemd. Deze beoordeling stelt een profiel op vijf aspecten

- De interne en externe noodzaak tot verandering van de coachee;
- De mate van inzet die de coachee vertoont;
- De mate waarin de coachee kan reflecteren op de (toekomstige) omgeving;
- De mate waarin de coachee op eigen waarden, wensen en voorkeuren kan reflecteren;
- De mate waarin en de wijze waarop de coachee ondersteuning wil hebben bij het proces.

Doelvaardigheid ontwikkelen is aan de orde wanneer de coachee zelf behoefte heeft aan het verbeteren van een van de doelvaardigheidsaspecten. Echter kan dit ook aan de orde zijn wanneer de coach denkt dat de coachee door een bepaalde activiteit inzicht kan verwerven in de mogelijkheden van rehabilitatiebegeleiding. De coach onderzoekt wat in zijn ogen de oorzaken van de lage scores op één of meer doelvaardigheidsfactoren zijn. De coachee dient natuurlijk wel bereid te zijn om deze activiteit te ondernemen, anders heeft het geen zin (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014).

Het stellen van een rehabilitatiedoel helpt coachees bij het maken van een overwogen keuze voor een bepaalde rol in een bepaalde omgeving. Het doel is gefocust op het door



de omgeving die de coachee zelf prefereert (bijv. woning, bedrijf, opleiding). Als eerste stellen de coachee en coach vast welke keuzecriteria de coachee op grond van eerdere ervaringen en toekomstwensen wil hanteren (de techniek 'persoonlijke criteria opsporen'). Vervolgens worden de beschikbare mogelijkheden ('alternatieve omgevingen beschrijven') onderzocht. De coachee formuleert zijn doel (Korevaar, Dröes, & Tom van Wel, 2014).

Functionele diagnostiek en *hulpbrondiagnostiek* dienen ertoe te leiden dat de coachee onderzoekt of hij/zij beschikt over de vaardigheden en hulpbronnen die hij nodig heeft om zijn doel te bereiken en te behouden. Deze onderdelen worden eerst gedaan voor de fase verkrijgen. Daarna voor het functioneren in de doelomgeving. In het laatste geval worden de eisen van de rol die de omgeving vraagt van de coachee vastgesteld. Vervolgens wordt persoonlijk belangrijk gedrag geïnventariseerd; dit is gedrag dat de coachee moet kunnen vertonen om zichzelf in de rol of omgeving prettig te voelen. Als laatste wordt vastgesteld welke vaardigheden de coachee nodig heeft om aan de gedragseisen en aan het persoonlijk belangrijk gedrag te kunnen voldoen. Hulpbronnen zijn alle noodzakelijke hulpmiddelen en ondersteuning (mensen, plaatsen, dingen of activiteiten) die een coachee nodig heeft om te kunnen functioneren in zijn doelomgeving. (Korevaar, Dröes, & Tom van Wel, 2014).

Hoewel *Planning* tijdens alle fasen van het proces plaatsvindt, is er een wel een rehabilitatieplan. Hierin staat een overzicht van het rehabilitatiedoel en de vaardigheidsontwikkeling en hulpbronontwikkeling. De coach ziet erop toe dat er in het begin een enkel gegarandeerd succes wordt ingebouwd. Het behalen van een (klein) succes vergroot de motivatie om verder te gaan vaak aanzienlijk (Korevaar, Dröes, & Tom van Wel, 2014).

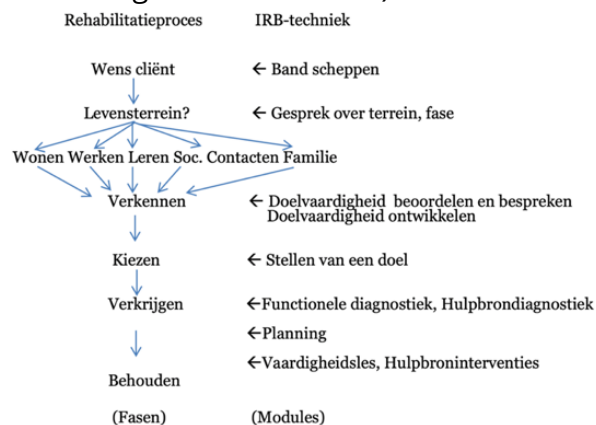
Een *vaardigheidsles* richt zich op het trainen van vaardigheden zodat ze tot de standaard handelingen van de coachee gaan behoren. Deze module wordt gebruikt als iemand een nieuwe vaardigheid leert. Maar dikwijls is er iets anders nodig. Veel mensen gebruiken de vaardigheden die ze beheersen niet op de juiste momenten. Bij het maken van een *toepassingsplan* wordt het stapsgewijs daadwerkelijk gaan gebruiken van de vaardigheid in de gewenste natuurlijke omgeving ondersteund (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014).

Hulpbroninterventies kunnen nodig zijn in alle fasen van het rehabilitatieproces. Maar ze komen voornamelijk voor in fasen van verkrijgen en behouden. In de fase van verkrijgen gaat het vaak om het eenmalige gebruik van een hulpbron. In de fase van behouden gaat het er vaak om in de omgeving aanpassingen te maken die het voor de coachee makkelijker maken er te functioneren. Er zijn drie hulpbroninterventies, namelijk *hulpbronnen creëren, verkrijgen en gebruiken* (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014).

In figuur 6 staat een schematische weergave van de fasen en de modules. Ook staat het rehabilitatieproces stapsgewijs neergezet met daarnaast de techniek die past bij de IRB-techniek. De modules zijn de techniek en de fasen zijn de basis voor het rehabilitatieproces (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). Onderstaande foto geeft de fasen



en modules schematisch weer (door Korevaar, L., Dröes, J., & van Wel, T. Online afbeelding modules en fase).



FIGUUR 6: FASES & MODULES

De theorie die wordt gebruikt is een theorie uit de zorgverlening. Er is gekozen om deze theorie aan te houden omdat er met deze doelgroep ook zorgvragen spelen. De coachees hebben last van psychische klachten. Doordat de coachees ook last hebben van deze klachten, moet daar wel rekening mee gehouden worden in het coachtraject. Deze theorie is ondersteunend bij de doelen die de coachees hebben opgezet.

2.5. AMBITIE

YouRtop zet zichzelf als re-integratiebureau krachtiger neer als de coachees weer actief deelnemen aan de maatschappij en de doelen behaald worden.

YouRtop werkt vanuit empowerment: het activeren van de coachees in de samenleving, door middel van versterkingen van individuen zodat er grip komt op hun eigen situatie en de omgeving en dit verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewust zijn en het stimuleren van participatie. Door intensieve individuele begeleiding is er ruimte en tijd om de coachees te laten groeien en de eigen gestelde participatiedoelen te behalen.

De keuze om verschillende interventies op te zetten, komt voort uit de behoefte van de coachees en de werkwijze om aan elk gesprek opdrachten te koppelen. Deze opdrachten geven een coachee weer inzicht in herstel en ontwikkeling. Vanuit deze ambitie is het dus een win-winsituatie voor beiden. Voor de coachees die weer steviger in de maatschappij komen te staan. Voor YouRtop, omdat er nieuwe tools ontwikkeld zijn en zij weer beter kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en hun professionalisering.

2.6. NULMETING

Aan het begin van het traject is er door iedere coachee een Zelfredzaamheidstabel ingevuld. Deze is terug te vinden in [bijlage 3](#). De tabel wordt door YouRtop gebruikt als nulmeting voor het negen maanden traject. Het is een basis voor het traject en een nulmeting over de fysieke en mentale gesteldheid van iemand. Naast de nulmeting vullen de coachees in september in op welke trede zij staan. Deze resultaten zijn terug te vinden in [bijlage 3,4,5](#). Dit een mooi vertrekpunt om de begeleiding vanuit YouRtop in te zetten. Bij de interventies wordt gekeken naar de gestelde doelen van de coachees.



Hiervoor is gekozen omdat de doelen het belangrijkste zijn voor de coachees. Alle interventies zijn opgezet voor de coachees, zodat zij kunnen ontwikkelen en herstellen met ondersteuning van YouRtop.

De doelen zijn persoonlijk. Vanuit deze gedachten zijn er meerdere interventies ontwikkeld zodat ze beter aansluiten. Door de diversiteit van mensen en doelen is niet gewenst om een interventie als vertrekpunt te nemen.

De interventies die zijn ontwikkeld worden na de twaalf weken training ingezet. De coachees sluiten de twaalf weken af met een eindpresentatie. In de deze presentatie laten ze zien waar ze zijn begonnen, wat ze hebben geleerd en waar ze naar toe willen. Vooral dit laatste is van belang. Tijdens de interventies wordt er gekeken naar de doelen. De doelen staan hieronder in een tabel samengevat. De doelen zijn geanonimiseerd en gecategoriseerd. Deze zijn terug te vinden in figuur 7.

Weten wat bij mij past als mens

Passend werk/opleiding vinden

Zekerder worden in eigen kunnen

Vertrouwen krijgen in zichzelf

Mezelf beter leren kennen

Stappenplan voor de toekomst uitzetten

Ritme krijgen in het leven

Belastbaarheid opbouwen

Accepteren van het verleden/problemen

Nuttig voelen

FIGUUR 7: PARTICIPATIEDOELEN COACHEES

2.7. UITGANGSPUNT INTERVENTIES

2.7.1. DE WERKWIJZE: EMPOWERMENT

Empowerment volgens Regelmortel (2008) is een proces van versterkingen waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen grip krijgen op hun eigen situatie en de omgeving en dit verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewust zijn en het stimuleren van participatie. Op microniveau gaat het over het versterkingsproces van mensen, waarbij zij meer greep krijgen op hun eigen leven (Scheffers, 2020). Op macro- en mesoniveau verwerven ze meesterschap over hun eigen situatie en omgeving (Scheffers, 2020).

In Nederland is er een discussie over de betekenis van het woord empowerment en hoe deze wordt gebruikt. In de term empowerment zit een dubbele betekenis, deze is 'macht' en 'kracht' (Van Regenmortel, 2002a en b). Zo hanteren Jacobs en haar collega's de term 'kracht' voor het individuele en collectieve niveau en gebruiken ze 'macht' voor de bredere politiek-maatschappelijke dimensie (Jacobs et al, 2005:18-19).

Er zijn drie verschillende niveaus van empowerment;

1. Op individueel niveau gaat het over de 'power from within' (de kracht van binnenuit). Dit gaat onder meer over het aanspreken van eigen kwaliteiten, het ontwikkelen van vaardigheden met toename van zelfbewustzijn, zelfvertrouwen, etc.



2. Op collectief vlak gaat het om het aanwenden van krachtbronnen in de eigen omgeving: sociale steun van familie, vrienden of buren, religieuze of spirituele bronnen, groepsgebonden rituelen en gebruiken, enzovoort. Dit wordt 'power with' genoemd, verwijzend naar de kracht van zelforganisatie, het delen van verhalen en samenwerking in de zingeving aan het bestaan en het nastreven van doelen.
3. Op het maatschappelijke niveau gaat het wel om 'macht', met name de macht om veranderingen door te voeren op een vlak dat verder gaat dan het eigen leven. Dit kan gaan over het veranderen van vooroordelen, betere toegankelijkheid van voorzieningen en hulpbronnen en het beïnvloeden van wet- en regelgevingen. De twee voorgaande krachtdimensies dragen bij aan deze derde machtsvorm, geduid als 'power to'.

Het 'power' aspect omvat dus de persoonlijke en collectieve kracht en kwaliteiten van personen en groepen die worden omgezet in macht en invloed op een breder sociaal, maatschappelijk en politiek vlak (Van Regenwortel, 2008).

Soms wordt er gesproken over het 'empoweren van anderen'. Dit wijst op de paradox van empowerment. Dit komt omdat men anderen niet kan empoweren, personen dienen zichzelf te empoweren (Van de Regenwortel, 2008). De omgeving kan dit proces wel faciliteren, door bijvoorbeeld hulp- en steunbronnen toegankelijk maken en zich open te stellen voor iedereen, in het bijzonder voor de kwetsbare groepen. Personen, groepen of organisaties die verder staan in het proces hebben de taak om de condities te schrappen om het empowerproces mogelijk te maken voor anderen die nog niet zo ver in het empowerproces staan.

Bij empowerment staat het versterken van personen en groepen centraal, in het bijzonder van de meest kwetsbaren (Regenwortel, 2008). Empowerment wil een dynamische samenleving die creatief inspeelt op de capaciteiten van personen, groepen, buurten en organisaties, die ruimte laat voor autonomie, samenwerkingsverbanden stimuleert, maar zeker ook versterking en ondersteuning biedt waar nodig. (Regenwortel, 2008). Verbindingen maken tussen personen, groepen en organisaties zijn het middel om versterking te verwezenlijken. Positieve ontmoeting en dialoog, respect en wederkerigheid kleuren de manier waarop deze verbindingen tot stand gebracht dienen te worden (Van Regenwortel, 2008).

De kracht van empowerment ligt in het verbindend karakter bij het oplossen van sociale problemen, bijvoorbeeld de bestrijding van maatschappelijke kwetsbaarheid en sociale ongelijkheid (Van Regenwortel, 2008).

De misvatting is dat empowerment en kwetsbaarheid tegenover elkaar zouden staan, terwijl deze niet inherent verweven zijn (Van Regenwortel, 2008). Empowerment geeft erkenning aan individuele kwetsbaarheid, maar het is niet dat deze gaat individualiseren. Empowerment wijst vooral op de kwetsingen die gebeuren in de interactie tussen kwetsbare personen of groepen en de maatschappelijke instellingen (Regenwortel, 2008).



3.DE INTERVENTIES

3.1. INTERVENTIE 1: WAARDENBEPALING

3.1.1 KENNISMAKEN

‘Wat wil ik nu?’ en ‘Wat is voor mij belangrijk?’. Iedereen heeft bepaalde waarden. Het is belangrijk om ook te kijken naar wat iemand zelf belangrijk vindt. Het is van belang dat er inzicht is de eigen waarden.

Maar wat is nu een waarde? Volgens de Van Dale is een waarde, ‘richtinggevend principe dat belangrijk wordt geacht voor een bepaalde cultuur.’ (Van Dale, z.d.).

Voor deze interventie wordt het eerste gedeelte van de definitie gebruikt, namelijk ‘richtinggevend principe dat belangrijk wordt geacht.’ Er wordt uitgegaan van de waarden van de coachees.

Om keuzes te maken en het ‘goede’ pad te kiezen (qua loopbaan) is het belangrijk om die richtinggevende principes in kaart te krijgen.

3.1.2. INSTAPPEN OP FASE 2 EN PASSENDE MODULE

Deze interventie is vanuit fase 2 opgezet, kiezen. In deze fase wordt er gekeken wat de coachee in de toekomst precies wil bereiken (Trimbos, z.d.). Door de waarden te bepalen heeft iemand een overzicht van wat er belangrijk voor hem/haar is. Door deze waarden te weten kan hier tijdens de zoektocht rekening mee worden gehouden. Het doel is bepaald en nu moet er een keuze gemaakt worden wat past bij het doel en bij iemand als persoon. ‘Wat wil ik in de toekomst? En hoe sluiten mijn eigen waarden hierbij aan? En is het doel dan haalbaar voor mij?’ ‘Past deze keuze nu bij mijn doen en bij mij als mens?’

De module (techniek) waarin deze interventie past, is ‘het stellen van een rehabilitatiedoel’. In deze module maken de coachees een weloverwogen keuze voor een bepaalde rol in een bepaalde omgeving. Het doel is gefocust op het door de omgeving die de coachee zelf prefereert (bijv. woning, bedrijf, opleiding). Als eerste stellen de coachee en coach vast welke keuzecriteria de coachee op grond van eerdere ervaringen en toekomstwensen wil hanteren (de techniek ‘persoonlijke criteria opsporen’). Vervolgens worden de beschikbare mogelijkheden (‘alternatieve omgevingen beschrijven’) onderzocht. Door de waarden te bepalen is de coachee bezig met ervaringen en toekomstwensen. De ervaringen zorgen ervoor dat de coachee weet wat er eerder is misgegaan en wat hij/zij heeft gemist in bijv. het werk of wat iemand toen graag wilde in het werk. Vooral de toekomstwens staat centraal. Wat wil iemand zelf nu heel graag in bijv. het werk. ‘Wat is nu echt belangrijk voor mij?’. Vanuit de waardenbepaling wordt er gekeken naar beschikbare mogelijkheden die passen bij die waarden en bij iemand als persoon.



3.1.3. AAN DE SLAG

Het vaststellen van de waarden is stap 1. 'Wat is nu voor mij belangrijk?'

Verder in dit hoofdstuk staat figuur 5, in dit figuur zijn er een aantal voorbeeldwaarden genoemd. Deze voorbeelden kunnen gebruikt worden tijdens het maken van de interventie. De coachees kunnen naast de opgestelde waarden, zelf waarden toevoegen. Daarnaast is het bij deze interventie van belang dat men de waarden een omschrijving geven. 'Wat wordt er bedoeld met de waarden?' Dit kan per persoon namelijk verschillen.

Het is van belang wanneer de coachees teruggaan naar school of gaan werken (betaald werk of vrijwilligerswerk), dat ze weten wat van belang is op het werk/rondom het werk, zodat er keuzes gemaakt kunnen worden.

Door steeds terug te kijken op de waarden wordt er gekeken naar wat iemand zelf belangrijk vindt.

Als eerste moet de coachee een doel opstellen. Voor welk doel, stelt iemand de waarden op? Zijn deze waarden voor een betaalde baan, voor vrijwilligerswerk of voor school... etc. Het is goed om te bepalen voor welke doel de waarden zijn, dit kan namelijk per doel verschillen.

De coachee krijgt een lijst met werkwaarden, deze staan hieronder benoemd. Het zijn een aantal voorbeelden en kunnen aangevuld worden met eigen waarden.

Hieruit markeert de coachee een aantal waarden die belangrijk zijn.

Avontuur	Gelijkwaardigheid
Balans	Humor
Eigen tijdsindeling	Voorgeschreven werkwijze
Prestatie en succes	Dienstverlenend/ service verlenen
Goed salaris	Zinvol werk
Samenwerken	Zelfstandig werken
Binnen werken	Buiten werken
Groot bedrijf	Klein bedrijf
Formeel	Informeel
Fulltime	Parttime (aantal uren)
Opleidingsmogelijkheden	Routine
Vaste werkplek	Flexibele werkplek
Overzichtelijk werk	Afwisselend werk
Vaste werktijden	Flexibele werktijden
Rustig	Avontuurlijk en verrassend
Reisafstand (te bereiken met (soort vervoer))	Reisafstand (te bereiken binnen straal van)
Jobcoach	Duidelijk aanspreekpunt
Gelijkheid	Verantwoordelijkheid
Doorgroeimogelijkheden	Vriendschap
Bekwaamheid	Vrijheid
Zekerheid	Collega's

FIGUUR 8: VOORBEELD WAARDEN



Nadat er waarden zijn gemarkeerd, kiezen de coachees tien waarden die het belangrijkste zijn. Tijdens dit onderdeel noteren de coachees een omschrijving. De omschrijving is bedoeld om helder te krijgen wat er bedoeld wordt met de waarden. 'Wat betekent de waarden nu voor iemand?'

Cijfer	Waarde	Omschrijving

Na het omschrijven van de werkwaarden, is het van belang dat de coachees de waarden een cijfer geven van 1 t/m 10. Hierin is tien het belangrijkste en een het minst belangrijk. Dit wordt gedaan zodat de coach en coachee weten wat nu het zwaarst weegt en zo kunnen er makkelijker keuzes gemaakt worden.

Het noteren van de opties, vervolgens onderzoeken waar iemand aan moet voldoen en kijken of die persoon er voor aanmerking komt. Bekijken van de waarden om uit te kiezen of dit passend is bij de persoon zelf en de waarden die iemand heeft opgesteld.

3.2. INTERVENTIE 2: DUIVELS DILEMMA

3.2.1 KENNISMAKEN

Een dilemma is een lastige keus tussen twee onaangename zaken (Van Dale, z.d.). Er bestaan nu eenmaal moeilijke keuzes. Een keuze kan moeilijk zijn als er gekozen moet worden tussen een of meerdere opties. Maar kan ook zijn als de keuzes veel op elkaar lijken, waarbij de ene keuze niet beter lijkt dan de andere. Filosofie Chang (2017) vergelijkt het maken van moeilijke keuzes met makkelijke keuzes. Makkelijke keuzes zijn wanneer een optie duidelijk beter is dan de andere. De redenering bij moeilijke keuzes is precies dezelfde redenering als bij makkelijke keuzes. De ene optie is beter dan de andere, maar men weet nog niet welke van de twee de beste is. Alleen, moeilijker keuzes zijn niet moeilijk omdat men niet goed weet wat de beste optie is, maar omdat er simpelweg geen beste optie bestaat.

Moeilijke keuzes vragen veel inspanning en denkwerk. Maar ze bieden wel een hele mooie kans. Door het creëren van eigen redenen voor die ene keuze wordt iemand die hij/zij wil zijn. Een makkelijke keuze is in reden al gemaakt voor men, iemand kiest de beste optie die er bestaat. Een moeilijke is daarentegen een kans om te worden wie iemand wil zijn, maar ook om uiting te geven aan wat iemand belangrijk vindt in het leven. Hierin komen de waarden uit Intervisie 2 naar voren. De waarden komen tijdens het keuzeproces aanbod. Door te kijken naar de waarden, wordt zichtbaar wat er achter elke keuze/optie belangrijk voor iemand is in die ene optie.

Door zelf de redenen van de keuzes te creëren, wordt iemand de persoon die iemand wil zijn en is iemand de auteur van eigen leven, en staat hij/zij aan het roer (Meens, 2020).

Aan iedere keuze zitten verschillende waarden. Door de matrix op te stellen worden de waarden zichtbaar. Deze waarden worden ook gekozen. Er is een waardenlijst gebruikt vanuit het boek: 'Een leven lang kiezen' (Meens, 2020).



3.2.2. INSTAPPEN OP FASE 2 EN PASSENDE MODULE

Deze interventie is opgezet vanuit fase 2, 'kiezen'. In deze fase heeft de coachee het participatiedoel voor ogen. Er moet nu gekozen worden tussen de mogelijkheden. Om nu een goede keuze te maken, wordt deze interventie ingezet. Er wordt georiënteerd op verschillende keuzes, ook als dit een moeilijke keuze is. Zo wordt uiteindelijk de 'beste' keuze gemaakt.

De module (techniek) waarin deze interventie past is, *het stellen van een rehabilitatiedoel*. In deze module maken coachees een overwogen keuze voor een bepaalde rol in een bepaalde omgeving. Het doel is gefocust op het door de omgeving die de coachee zelf prefereert (bijv. woning, bedrijf, opleiding) (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). Er worden keuzes gemaakt richting het participatiedoel. Het kan ook gebeuren dat er een nieuw ander participatiedoel ontstaat. Dit kan gebeuren doordat de keuzes beter in beeld worden gebracht, waardoor blijkt dat er toch een ander doel ontstaat of een aanpassing van dat ene participatiedoel.

3.2.3. AAN DE SLAG

Stel een coachee kan dus niet kiezen tussen twee keuzes. Dan kan deze interventie ingezet worden. Voor het opstellen van het 'duivelse dilemma' doorloopt iemand een stappenplan. Deze gaat als volgt:

Stap 1	Schrijf bij keuze 1 op om welke keuzeoptie het precies gaat en schrijf hieronder 4 tot 5 kernwaarden die de keuze representeren (het is belangrijk dat bij iedere keuze dezelfde aantal x waarden staan!) → Voor deze keuze kan gebruikt worden van een kernwaardenlijst (deze is te vinden in bijlage ...)
Stap 2	Herhaal bovenstaande ook bij keuze 2
Stap 3	Schrijf naast de waarde een cijfer tussen de 1 en 10. Hierin staat 1 voor sluit helemaal niet aan bij mij als persoon en 10 staat voor past helemaal bij mij als persoon
Stap 4	Tel alle cijfers op per keuzeoptie en schrijf dit bij de kolom 'totaal'
Stap 5	De optie met het hoogste cijfer is de keuze die het beste past bij het waardenpatroon van iemand. Is dit inderdaad de keuze die jij als persoon het meest gelukkig maakt?

FIGUUR 9: STAPPENPLAN



DUIVELS DILEMMA schematisch

Keuze 1:

--

Waarde 1	Waarde 2	Waarde 3	Waarde 4	Waarde 5	Totaal:
Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	

Keuze 2:

--

Waarde 1	Waarde 2	Waarde 3	Waarde 4	Waarde 5	Totaal:
Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	

Kernwaardenlijst

Avontuur	Gelijkwaardigheid	Perfectie	Verandering
Authenticiteit	Geluk	Plezier	Verantwoordelijkheid
Autonomie	Genot	Prestatie	Verbondenheid
Balans	Gevoel	Rechtvaardigheid	Vertrouwen
Behulpzaamheid	Gezelligheid	Religie	Vitaliteit
Beleefdheid	Gezondheid	Respect	Vrede
Bescheidenheid	Harmonie	Rust	Vriendelijkheid
Betrouwbaarheid	Humor	Schoonheid	Vriendschap
Bevlogenheid	Ijver	Solidariteit	Vreugde
Comfort	Innovatie	Spanning	Vrijheid
Commitment	Inspiratie	Speelsheid	Waarheid
Competitie	Integriteit	Spiritualiteit	Welbevinden
Competentie	Invloed	Sportiviteit	Wijsheid
Creativiteit	Kennis	Stabiliteit	Zekerheid
Daadkracht	Kwaliteit	Status	Zelfdeterminatie
Degelijkheid	Leergierigheid	Succes	Zelfredzaamheid
Doelgerichtheid	Lef	Tact	Zelfontplooiing
Discipline	Leren	Traditie	Zelfstandigheid
Duurzaamheid	Leven	Veiligheid	Zelfverwezenlijking
Eenvoud	Liefde		
Eerlijkheid	Loyaliteit		
Energie	Luxe		
Enthousiasme	Natuur		
Erkenning	Nieuwsgierigheid		
Expressiviteit	Onafhankelijkheid		
Familie	Ondernemerschap		
Fatsoen	Openheid		
Flexibiliteit	Oprechtheid		
Geborgenheid	Ordelijkheid		
Gehoorzaamheid	Originaliteit		
Geld	Passie		

Bron: Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen*. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom.

FIGUUR 10: WAARDENLIJST



3.3 INTERVENTIE 4: VOOR- EN NADELENBALANS

3.3.1 KENNISMAKEN

Dat iemand gemengde gevoelens heeft over het veranderen van zijn gedrag is eerder de regel dan een uitzondering (Miller & Rollnick, 2002). In het veranderingsproces is aarzelen een normale reactie en een natuurlijk fase. Er zijn drie essentiële aspecten van motivatie nodig bij verandering. Namelijk bereidheid om te veranderen, overtuiging in staat te zijn om te veranderen en gereedheid om te veranderen. Bij de bereidheid gaat het erom dat een persoon het belang van de verandering inziet. Daarnaast moet iemand er ook van overtuigd zijn dat de coachee de capaciteiten heeft om de verandering te realiseren. Gereedheid om te veranderen houdt in dat het veranderen voor de persoon in kwestie ook prioriteit heeft (Miller & Rollnick, 2002).

Om inzicht te krijgen van de aspecten is er bij deze interventie een beslissingsbalans opzet. Deze beslissingsbalans geeft inzicht in oud en nieuw gedrag. Er wordt duidelijk gemaakt dat er voor- en nadelen kleven aan niet- veranderen, maar tegelijkertijd ook aan wel- veranderen (Meermotiveren, z.d.).

Het komt vaak voor dat de nadelen van niet-veranderen op de voordelen van veranderen lijken. Net als dat de nadelen van veranderen lijken op de voordelen van niet-veranderen.

Toch is het zinvol om alle voor- en nadelen op de beslissingsbalans te bespreken. Een voordeel benoemen van veranderen, heeft namelijk een heel ander effect op de coachee dan een nadeel van niet-veranderen.

Voorbeeld: Stel dat de klant het als een nadeel van niet-veranderen ervaart dat er steeds deurwaarders op de stoep staan. Een voordeel van veranderen is volgens hem dat hij van de deurwaarders is verlost. Wanneer jij nu doorvraagt waarom hij het vervelend vindt dat er deurwaarders op de stoep staan, kan hij aangeven dat hij zich dan een crimineel of gecontroleerd voelt en dat hij zich erg schaamt. Doorvragen waarom hij het prettig vindt dat hij van de deurwaarders is verlost, heeft een heel ander effect. De klant kan dan zeggen dat hij zich dan weer vrij voelt en weer eigen baas is in zijn huis.

3.3.2. INSTAPPEN OP FASE 2 EN PASSENDE MODULE

In deze interventie staat de coachee voor een keuze, er wordt dus vanuit fase 2, 'kiezen' gewerkt. Er 'moet' een keuze gemaakt worden over welke situatie de voorkeur heeft. Om een 'goede' keuze te maken, is het van belang om de voor- en nadelen te noteren. Zodat iemand inzicht krijgt in beide situatie, en wat de verandering betekent voor iemand. Er wordt door de coachee georiënteerd op de verschillende voor- en nadelen van beide situaties.

De module (techniek) waarin deze interventie past is, *doelvaardigheid ontwikkelen*. Dit is aan de orde wanneer de coachee zelf behoefte heeft aan het verbeteren van een van de doelvaardigheidsaspecten (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). Zodra een coachee het gevoel heeft dat hij/zij aspecten wil veranderen, kan het helpen om deze interventie in te zetten. Het helpt om een keuzes te maken voor de toekomst. Door de interventie krijgt



de coachee inzicht in een oude en nieuwe situatie. En daarop kan hij/zij een bewuste en passende keuze maken.

3.3.3. AAN DE SLAG

Hieronder staat een leeg overzicht, deze kan ingevuld worden door de coachee om inzicht te krijgen in het oude en nieuwe gedrag. Het overzicht is opgesplitst in twee verschillende aspecten enerzijds gaat het over de korte termijn en anderzijds over lange termijn. Hiervoor is gekozen omdat er wel verschillende kunnen zijn voor de korte en lange termijn. Het is goed om hier beiden inzicht in te krijgen en dat iemand zo goed kan bepalen of veranderen het waard is.

	Huidige situatie		Nieuwe situatie	
	Voordelen	NADELEN	VOORDELEN	Nadelen
Korte termijn				
Lange termijn				

FIGUUR 11: VOOR- EN NADELENBALANS

Doordat er bij het oude en nieuwe gedrag de voor- en nadelen worden genoemd kan iemand goed inzicht krijgen in het gedrag. Om zo de keuze te maken wat er beter bij iemand past. Aan ieder gedrag zitten voor- en nadelen, ook aan het nieuwe gedrag zitten nadelen. Het is wel van belang om hier ook bij stil te staan. Echter is het wel de bedoeling dat het nieuwe gedrag iets moet opleveren. Vandaar dat bij 'oud' gedrag de nadelen groter staan en bij het 'nieuwe' gedrag de voordelen. Dit komt omdat er aandacht moet gegeven worden aan de voordelen van het 'nieuwe' gedrag. Dit is omdat er dan vanuit empowerment gewerkt wordt. Maar om geen vertekend beeld te creëren wordt er ook stilgestaan bij de nadelen van het nieuwe gedrag.



3.4. INTERVENTIE 5 STOPLICHTMODEL

3.4.1. KENNISMAKEN

De stoplichtmethode is een hulpmiddel om signaleren van controleverlies bij de coachee te herkennen en daarop juist te handelen, zodat escalatie van het gedrag voorkomen kan worden. (Geneeskunde; umcg, z.d.). Een plan waarmee de coachee zichzelf kan monitoren is het 'Stoplichtmodel'. Hiermee kan er gecheckt worden hoe het ervoor staat en welke keuzes er gemaakt moeten worden om gezond en gelukkig door het leven te (blijven) staan. De lichamelijke en geestelijke gezondheid wordt onder de loep genomen. Het model wordt ingezet om zelfcontrole te vergroten. Het model kan helpen om inzicht te krijgen in stress en zo kan helpen bij het voorkomen van een burn-out (Vooreengezondleven, z.d).

Het invullen van deze matrix kost tijd en inspanning. Maar het geeft veel profijt voor een langere tijd en kan zorgen dat iemand zijn gezondheid in de gaten kan houden. Dus ook later in het leven kan het 'Stoplichtmodel' gebruikt worden. Deze methode/oefening kan helpen bij de coachees die de belastbaarheid willen opbouwen en vaak over eigen grens gaan.

Deze methode is ook om te checken hoe het gaat met het interne kompas, staat iemand nog goed in verbinding met zichzelf.

3.5.2. INSTAPPEN OP FASE 4 EN PASSENDE MODULE

Deze interventie is opgezet vanuit fase 4, behouden. Er wordt namelijk op een participatiedoel geanticipeerd. Door het stoplichtmodel te gebruiken wordt er samen met de coach gereflecteerd op de situatie en de gemoedstoestand. Door te reflecteren wordt er ook vastgesteld welke vaardigheden en hulpbronnen en nodig zijn om de resultaten te behalen. 'Welke hulpbronnen of vaardigheden kunnen er nog ingezet worden om nog beter te presenteren en het doel te bereiken?'

De module (techniek) waarin deze interventie past is, '*planning*'. Er is een overzicht van het rehabilitatiedoel en de vaardigheidsontwikkeling en hulpbronontwikkeling. De coach kijkt toe dat er in het begin een enkel gegarandeerd succes wordt ingebouwd. Het behalen van een (klein) succes vergroot de motivatie om verder te gaan vaak aanzienlijk (Korevaar, Dröes, & Tom van Wel, 2014). Door deze interventie ziet de coachee letterlijk zijn/haar succes. Iemand krijgt meer zicht in herstel en ontwikkeling.

3.4.3. AAN DE SLAG

Door de fysieke en mentale gesteldheid nader te beoordelen. Vanuit dit begin punt wordt de matrix opgesteld die structuur kan bieden. Het gevolg is dat iemand zichzelf kan toetsen en in een eerder stadium signalen kan herkennen.

Om de matrix in te vullen, doorlopen de coach en coachee verschillende stappen. In bijlage 8 staat een voorbeeld uitgewerkt om een beeld te krijgen bij de matrix.

Door maatregelen en verlangen te koppelen aan de methode krijgt de coachee meer inzicht in zichzelf.



Stap 1	Uit welke signalen blijkt dat het goed of niet goed met je gaat? Noteer de signalen in de meest linker kolom. Probeer deze zo neutraal mogelijk te noteren (bijv. Slapen)
Stap 2	Start met Groen: Beschrijf de signalen die aangeven dat het goed gaat
Stap 3	Vervolgens Oranje: Beschrijf de signalen waaruit blijkt dat het (net wel/niet) oke gaat
Stap 3	Als laatste Rood: Beschrijf de signalen waaruit blijkt dat het helemaal niet goed met je gaat
Stap 4	Begin nu met de kleur Rood, waaruit blijkt dat het niet goed met je gaat, buig dit om naar dat het 'oke' gaat en vervolgens naar 'goed'. Wellicht komen er zo weer andere inzichten/signalen naar boven.
Stap 5	Zo staan alle rijen met de signalen. Vervolgens schrijf je onder elk signaal maatregelen die je kunt nemen zodat het beter gaat. (Note: als het met iemand slecht gaat, weten we niet meer welke keuzes goed ons is) Mensen kunnen beter keuzes maken als het goed gaat.
Stap 6	Het invullen van 'verlangen' gaat over, wat gunt iemand zichzelf. Wat gun je jezelf als het gaat over de signalen en de toestand waar iemand zich in bevind. Wat wil iemand nu echt?
Stap 7	Laat de matrix even los. Kijk er later naar en bespreek hem met anderen. Pas hem daarna aan en maak hem compleet.
Stap 8	Als de matrix compleet is, vult iemand na behoefte in. Iemand geeft dan groen, oranje of rood aan de beschrijving die op dat moment het beste bij iemand (gemoed)toestand past. Zo is er inzicht hoe het gaat met iemand. Veel groen betekent goed, veel oranje betekent oppassen en anticiperen, veel rood betekent echt actie ondernemen.
Stap 9	De gezondheid van iemand wordt zo in kaart gebracht. Vergelijk de vorige matrixen met elkaar. Doordat signalen kleuren hebben, kan iemand snel zien of de mentale en fysieke gezondheid erop voor- of achteruit is gegaan.

FIGUUR 12: STAPPENPLAN

Invulmatrix

Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)



	-	-	-
	-	-	-
<i>Maatregel(en)</i>			
<i>Verlangen</i>			

FIGUUR 13: MATRIX

Na het invullen van het schema zijn er nog een aantal vragen waarop een coachee antwoord op kan geven. Deze vragen worden de Empowervragen genoemd. Deze zijn:

- Wat helpt mij nu?
- Wat heb ik nu (op dit moment) nodig?
- Wat ga ik doen?
- Wie kan mij helpen?
- Wanneer ga ik het doen?

Deze vragen kunnen ook helpen om een beter inzicht te krijgen in het kopje 'Verlangen'.

3.5. INTERVENTIE 5: OPBOUWSCHEMA

3.5.1. KENNISMAKEN

Mentale gezondheidsproblemen behoren tot de belangrijkste oorzaken van verzuim van werk (Trimbos, z.d.). Er is door een coaching- en reïntegratiebedrijf opgemerkt dat er een toenemende vraag is naar ondersteuning van mensen met een beperking van de fysieke- en mentale belastbaarheid. De balans vinden tussen dingen die iemand moet doen en daadwerkelijk doet is voor veel mensen een uitdaging (Kuiper et al., 2011). Voor mensen met een beperking is het opnieuw vinden van een balans in het uitvoeren van activiteiten vaak een aandachtspunt (Blokstra et al., 2007; Druss et al., 2001).

Het is dus belangrijk dat belasting en belastbaarheid met elkaar in evenwicht staan, dan voelen mensen zich het prettigst. Belasting is dat wat iemand van zijn lichaam en geest vraagt in de dingen die iemand doet. Belastbaarheid is dat wat iemand fysiek en metaal (aan)kan (CPNederland, z.d.).

Er moet een evenwicht zijn om overspanning te voorkomen. Het kan lastig zijn als iemand al langere tijd niet meer werkt of is uitgevallen door stress/overspanning om de belastbaarheid in te schatten. Zeker bij de coachees van YouRtop is het opnieuw toe treden tot de arbeidsmarkt spannend.

Om de belastbaarheid weer op te bouwen biedt YouRtop de mogelijkheid om een Werkervaringsplek te volgen. In een werkervaringsplek gaat de coachee werken met behoud van uitkering. Op deze manier is het voordelig voor de werkgever. De werkgever heeft geen kosten aan de coachee. Voor de coachee is het interessant om werkervaring op doen, kennis te maken met het werk en de belastbaarheid kan opbouwen.

Het is goed om een aantal richtlijnen in acht te nemen bij overspanning. Met onderstaande richtlijnen wordt rekening gehouden tijdens het inzetten van de interventie.



1. Wissel activiteit en rust af.
2. Begin met een activiteitsniveau dat de coachee aankan. Als er een half uur inspanning is geleverd, kan het zijn dat er een half uur rust nodig is.
3. Een activiteit wordt goed uitgevoerd dan is de kwaliteit van het resultaat 100%.
4. Bouw het activiteitsniveau langzaam op. Een 'werkdag' kunt vullen met het rustig uitvoeren van routinematige doe-activiteiten.
5. Stel geen grens wanneer een activiteit af moet zijn.
6. Noteer aan het eind van elke dag hoeveel tijd (ongeveer) met welke activiteit werd gevuld. Er is dan overzicht en ontstaat er inzicht in de vorderingen.
7. Als u ongeveer een halve dag actief kunt zijn en u merkt dat u in de gewone dingen weer plezier krijgt, begin dan met denkactiviteiten in te bouwen. 'Denkactiviteiten' zijn doelgerichte activiteiten, waarbij moet worden nagedacht om het tot een goed einde te brengen. Hierbij wordt dus nieuwe informatie verwerkt of een nieuw probleem opgelost. Voorbeelden: actief tv-kijken of radio luisteren, een serieus gesprek voeren, denksporten of denkspelletjes beoefenen, naar een feestje gaan, lezen, achter de pc werken, de administratie doen, deelnemen aan het gemotoriseerde verkeer, iets gaan bezichtigen.
8. Bouw langzaam op. Wissel af tussen denk- en doe zaken.
9. Laat niet weerhouden door geen zin of te moe. Door hieraan te veel toe te geven worden uw klachten eerder erger dan minder.
10. Probeer in eerste instantie stressbronnen of emotionele situaties zoveel mogelijk te vermijden; alles op zijn tijd.

FIGUUR 14: RICHTLIJNEN. BRON. SCHMIDT, A. (2002). *UITGANGSPUNTEN BIJ DE BEHANDELING VAN OVERSPANNING*. RICHTLIJNEN BIJ OVERSPANNING.

3.5.2. INSTAPPEN OP FASE 4 EN PASSENDE MODULE

Deze interventie is opgezet vanuit fase 4, behouden. Het doel is helder en duidelijk, belastbaarheid opbouwen. Maar hoe? Er moeten handelingen en vaardigheden ingezet worden om het gestelde doel te behalen. Er worden dus stappen gezet en concrete acties ondernomen. Door de reflecteren wordt er ook vastgesteld welke vaardigheden en hulpbronnen er nodig zijn om de resultaten te bestendigen. 'Welke hulpbronnen of vaardigheden kunnen er nog ingezet worden om nog beter te presenteren en het doel te bereiken en de belastbaarheid te optimaliseren?'

De module (techniek) waarin deze interventie past is, *hulpbroninterventies*. De fase van behouden gaat het er vaak om in de omgeving aanpassingen te maken die het voor de coachee makkelijker maken er te functioneren (Korevaar, Dröes, & van Wel, 2014). Door het opbouwschema bij te houden kan het zorgen voor overzicht, structuur en inzicht. Door deze drie aspecten is het voor een coachee makkelijker om te functioneren. Het zorgt ook voor een overzicht met vorderingen. Dit geeft weer vertrouwen voor de toekomst. En perspectief dat er steeds meer mogelijk is.



3.5.3. AAN DE SLAG

Nu er richtlijnen zijn voor iemand, waar de coachee zich aan kan houden, is het van belang dat er een schema opgesteld wordt. In dit opbouwschema wordt er gekeken naar de weken, uren, activiteiten en de gemoedstoestand en naar de verbeterpunten voor de komende week. Het opbouwschema geeft meerdere inzichten. Een van deze inzichten gaat over de belastbaarheid. Een ander inzicht gaat over het werk zelf. Ook krijgt de coachee inzicht in de activiteiten die zijn uitgevoerd, deze activiteiten kunnen gaan om werk, vrijwilligerswerk, WEP (werkervaringsplek) of een dagbesteding. Er wordt ook gekeken naar de gemoedstoestand van de coachee, zowel fysiek als mentaal, in de gaten te houden. Als laatste biedt het schema een mogelijkheid om te kijken naar de duur van de activiteiten, 'Hoelang is de coachee bezig met de activiteiten/werkzaamheden?'

Door de interventie 'Stoplichtmodel' te gebruiken kan er gekeken worden naar de signalen en het gevoel erbij en de actie die er verbonden kan worden aan het opbouwschema en het tijdsbestek.

Als laatste gaat de laatste kolom 'Anders zien?' over wat de coachee graag volgende week anders wil. Deze kolom zorgt ervoor dat iemand concreet weet wat hij/zij de volgende/aankomende week anders kan doen.

Week	Uren	Activiteiten (+ duur)	Hoe voel je je?	Stoplicht	Anders zien?

FIGUUR 15: OPBOUWSCHEMA



4. STAPPENPLAN

Er wordt in *hoofdstuk 5 Evaluatie*, per interventie, geëvalueerd op de uitkomsten en de reacties van de coachees. De vijf interventies vallen onder een 'toolbox' die ingezet kan worden door coaches om de coachees te helpen bij het behalen van de gestelde participatiedoelen. De interventies worden stuk voor stuk behandeld, om de specifieke effecten van iedere interventie in kaart te brengen.

In figuur 16, is er een tabel weergegeven die laat zien om welke interventie het gaat, wat het doel is, het gewenste resultaat van de interventie en wanneer een coach de interventie kan inzetten (bij welke vraagstukken/situaties)

Interventie	Doel/gewenste resultaat	Inzetten
Interventie 1: Waardenbepaling	Achter komen welke waarden belangrijk zijn voor ieder mens richting werk	Deze interventie wordt ingezet bij iedere coachee. Dit wordt gedaan zodat ieder individu inzicht heeft gekregen in 'Wat vind ik als mens belangrijk in werk?' Door hier inzicht in te krijgen, wordt er kritisch gekeken naar het werk en ontstaat er een bepaalde mate van vertrouwen in eigen kunnen.
Interventie 2: Duivels dilemma	Ondersteunende interventie bij het maken van keuzes. Inzicht krijgen in: 'Welke keuze past het beste bij mijn waarden en dus bij mij als mens?'	Deze interventie wordt ingezet als een coachee het lastig vindt om een keuze te maken tussen twee zaken. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het maken van een keuze tussen twee werkplekken. Zodra er twijfel is tussen twee onderwerpen kan de interventie helpen om inzicht te krijgen in de vraag: 'Welke keuze past het best bij mijn waarden?'
Interventie 3: Voor- en nadelen balans	Inzicht krijgen in oude en nieuwe situatie. Erachter komen wat de nieuwe situatie de coachee zal opleveren	Deze interventie wordt ingezet wanneer de coach weerstand ervaart bij de coachee bij een nieuwe situatie. Als een coachee niet gemotiveerd is voor de nieuwe situatie of juist twijfelt over de huidige situatie, kan er een verandering komen.
Interventie 4: Stoplichtmodel	Gebruiken als signaleringsplan. Zodra de kleuren (gedrag) in beeld is gebracht kunnen er maatregelen/acties gekoppeld worden aan het gedrag, zodat de mentale gezondheid verbeterd wordt.	Deze interventie wordt ingezet als een coachee weinig inzicht heeft in de gezondheid. Signalen die vaker komen waar iemand nu nog geen grip op heeft maar wel graag zou willen. De coachee weet wanneer hij/zij in groen, oranje en rood zit, zodat er inzicht ontstaat. Van belang is, hoe hij/zij in groen kan blijven of in ieder geval zorgt zo min mogelijk in het rood te komen.



	Door er verlangen aan te koppelen wordt er gevraagd naar wensen. 'Wat zou je jezelf nu echt gunnen?' zodat de mentale gezondheid, gezond blijft	
Interventie 5: Opbouwschema	Inzicht krijgen in de belastbaarheid en deze te verhogen/verstreken	Zodra iemand start met een werkplek en graag de belastbaarheid wil vergroten. Dit wordt gedaan door de uren op te bouwen. Het helpt bij het versterken in het vertrouwen rondom de belastbaarheid.

FIGUUR 16: STAPPENPLAN



5. EVALUATIE

Per interventie wordt de evaluatie omschreven. Naast de nulmeting worden er ook een aantal vragen gesteld om de interventies te evalueren. Deze vragen zijn niet bedoeld als meting, maar meer om de ervaring te meten van de coachees. Via de vragen kunnen de coachees vertellen hoe de interventies hebben geholpen. De ZRM en de participatieladder zijn bepalend, deze metingen laten de groei van iedere coachee zien.

De gemaakte interventies vallen binnen een toolbox die bestaat uit meerdere interventies. Het kan blijken dat de interventie op het moment dat het ingezet wil worden, niet geschikt lijkt voor de coachee. Mensen zijn namelijk enorm dynamisch en rondom iemands loopbaan gebeuren er verschillende ontwikkelingen. Sommige ontwikkelingen bepalen een afslag die voorheen niet werd genomen of werd gezien. Dit maakt de interventies af en toe lastiger om in te zetten en te gebruiken. Wel is iedere interventie ingezet bij een of meer coachees. Per interventie wordt besproken waarom deze interventie werd ingezet en wat het resultaat daarvan is geweest.

5.1. HET PROCES

Dec gemaakte interventies zijn toegepast bij, in ieder geval, een coachee. Gaandeweg zijn er een aantal verbeterpunten ervaren. Deze worden verder in de conclusies behandeld. Er gebeuren verschillende dingen in het leven van mensen die ervoor zorgen dat doelen niet haalbaar blijken. Dit heeft bij een aantal coachees ervoor gezorgd dat de de participatiedoelen herschreven zijn. De coach moet continu schakelen en meebewegen met het pad van de ander. Als coach volg je de coachee en wordt er op die manier gewerkt.

Naast het volgen van het pad van de ander, is ook ingezien dat de doelgroep ontzettend divers is en niet met elkaar te vergelijken is. Bij *hoofdstuk 5.2.* is hier meer over te lezen.

5.2. DOELGROEP

De interventies zijn bij een doelgroep uitgezet met verschillende achtergrond, leeftijd en ervaring. Deze verschillende mensen dragen allemaal hun eigen geschiedenis en verhaal (hun rugzak). Deze rugzakken verschillen tot diagnoses tot gebeurentissen die in het verleden hebben gezorgd voor moeilijkheden in het heden en de toekomst. Tijdens het uitvoeren van de interventies is er veel verschil ervaren tussen de coachees en de reacties op de interventies. De diversiteit wordt per interventie nader toegelicht. Naast de verschillende diagnostische en gebeurtenissen zit er ook een verschil tussen leeftijd en geslacht. De leeftijd van de coachees zit tussen de 18 en 40 jaar. Van deze groep zijn er vijf mannen en drie vrouwen. Bij deze groep zijn de interventies ingezet.



5.3. INTERVENTIE 1: WAARDENBEPALING

Ieder mens heeft bepaalde waarden en normen. Deze begrippen bepalen mede wie iemand is en waar deze persoon voor staat. Inzicht krijgen in de waarden kan helpen bij erachter wat nu voor iemand van belang is. De waarden kunnen helpen bij het zoeken en vinden van een passende werkplek.

De eerste interventie wordt bij iedere coachee ingezet.

In figuur 16 is het stappenplan van de interventie terug te lezen.

5.3.1. HET GEWENSTE RESULTAAT

Het gewenste resultaat van de eerste interventie is erachter komen wat er nu voor iemand belangrijk is (welke waarde?) en welke omschrijving iemand toekent aan de waarde. Het effect van de interventie is bedoeld om de coachee inzicht te geven. Dat de waarden gebruikt kunnen worden in het zoeken en van vinden van een passende plek.

5.3.2. EVALUATIE OP DYNAMISCHE ONTWIKKELING

De interventie werd in de eerste weken van de begeleiding ingezet. Aan de interventie zit een verdiepend coachgesprek gekoppeld. In dit gesprek worden de waarden besproken, de omschrijvingen van de waarden en de top 10 van waarden. Dit wordt gedaan zodat er een duidelijk beeld gecreëerd wordt over de waarden en de betekenis voor iemand.

De interventie wordt vroegtijdig ingezet, maar dit hoeft niet te betekenen dat waarden nu vaststaan. Zo is ontdekt dat de waarden gaandeweg kunnen veranderen. Coachees gaan oriënteren op verschillende beroepen en werkplekken. Uit deze oriëntatie kan blijken dat er aanpassingen moeten komen in de waarden.

Tijdens het uitzetten van de interventie is dit gebleken. Zo bleek dat zeven van de acht coachees een aanpassing heeft gedaan in de waarden. Niet alleen het veranderen van waarden zelf, ook de volgorde van belangrijkste tot minst belangrijk waarde is gaan de weg de begeleiding veranderd.

5.3.3. DE ERVARINGEN

Zoals eerder benoemd hebben alle acht de coachees deze interventie doorlopen. Hieronder worden drie vragen gesteld, deze vragen zijn bedoeld als evaluatie. Er zijn twee uitgewerkte gesprekken met coachees neergezet.

Vragen ter evaluatie	Antwoord (coachee 1)
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Ja, het was de eye opener die ik zocht. Het heeft mij geholpen om mijn zoekprofiel samen te stellen'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Ben geholpen. Ik weet nu wat ik belangrijk vind en hoe ik dit mij kan helpen bij het zoeken van vacatures/werk.'



Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Ik wil niks anders zien.'
---	----------------------------

Vragen ter evaluatie	Antwoord (coachee 2)
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Ik weet nu wat ik belangrijk vind, zoals structuur en een duidelijk aanspreekpunt. Ik ga nu opzoek naar een werkplek waar ik dus structuur krijg, anders raak ik in paniek. Maar ik weet ook dat ik een plek zoek waar ik aan een persoon mijn vragen kan stellen en ook tijd voor mij heeft.'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Zeker. Ik ben blij dat ik nu weet waar ik iets kan zoeken dat gekeken naar mijn waarden past bij mijn wensen en niet bij de wensen van iemand anders.'
Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Niet iets wat ik anders wil. Maar ik vond het al heel lastig om te kiezen welke ik belangrijk vond en moest vervolgens deze in een top10 gaan zetten. Dat vond ik wel heel lastig. <i>Wat maakte dat lastig?</i> 'Nou ja, eigenlijk is alles belangrijk. Maar door het cijfers te geven weet ik nu wel dat ik echt opzoek moet gaan naar een werkplek met structuur want dat staat op 1, en het meest belangrijk. Belangrijker dan de reisafstand. Ik ga liever ergens verder naar toe reizen voor duidelijke structuur dan dat ik maar 10 minuten moet fietsen en dat alles een zootje is.'

5.3.4. EVALUATIEMODEL

Het evaluatiemodel is bedoeld om in te zetten binnen organisaties. In het geval van de interventies wordt er gekeken naar de coachees, niet zozeer naar de organisatie. Het evaluatiemodel wordt dus toepast op de coachees en niet op de organisatie. In de afbeelding staat het model schematisch weergegeven, het model is ontworpen door Kirkpatrick (z.d.).

Niveau 1

De coachees hebben aangegeven dat de interventie heeft gezorgd voor inzicht. De waarden die ze hebben opgesteld blijven in het achterhoofd zitten. De waarden worden teruggehaald bij het zoeken van een passende plek. Dit doen de coachees bijvoorbeeld bij het zoeken van vacatures. 'Past de vacature bij mijn waarden en met mij als mens?' 'Past de vacature in het plaatje met wat ik belangrijk vind?'

Niveau 2

De coachees hebben meer kennis over zichzelf. Er is een beter beeld over de belangrijkste waarden. Er is zicht op wat de coachees zelf belangrijk vinden. De houding richting eigen waarden en de zoektocht naar een baan/vrijwilligerswerk is veranderd.



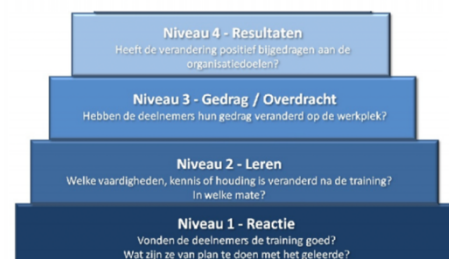
Deze interventie is vooral gericht op werkwaarden. De interventie kan worden uitgebreid naar waarden in het leven zelf. Hier wordt bij vooruitblik verder op ingegaan.

Niveau 3

Het gedrag op de werkplek is niet veranderend. Wel is de manier van passend werk zoeken veranderd. De coachees creëren een bepaald zoekprofiel met behulp van de waarden. Met dit zoekprofiel wordt er gezocht naar vacatures.

Niveau 4

Op het laatste niveau kan geen evaluatie beschreven worden. Dit komt omdat de interventie niet direct heeft bijgedragen bij de organisatiedoelen.



5.4. INTERVENTIE 2: DUIVELS DILEMMA

Er bestaan nu eenmaal moeilijke keuzes. Filosofie Chang (2017) vergelijkt het maken van moeilijke keuzes met makkelijke keuzes. Makkelijke keuzes zijn wanneer een optie duidelijk beter is dan de andere. De redenering bij moeilijke keuzes is precies dezelfde redenering als bij makkelijke keuzes. De ene optie is beter dan de andere, maar men weet nog niet welke van de twee de beste is. Alleen, moeilijker keuzes zijn niet moeilijk omdat men niet goed weet wat de beste optie is, maar omdat er simpelweg geen beste optie bestaat.

Deze interventie kan ondersteuning bieden bij het maken van moeilijke keuzes.

In figuur 16 is het stappenplan van de interventie terug te lezen.

5.4.1. HET GEWENSTE RESULTAAT

De interventie is opgezet om moeilijke keuzes makkelijker te maken voor de coachees. Het gewenste resultaat is inzicht krijgen in de twee keuzes en vanuit daar de 'beste' keuze kiezen, dit wordt gedaan door waarden toe te kennen aan beide opties. De waarden kunnen helpen bij het maken van de 'beste keuze'.

5.4.2. EVALUATIE OP DYNAMISCHE ONTWIKKELING

De interventie is ingezet op het moment dat een coachee aan het twijfelen was tussen twee verschillende werkplekken/situaties. De coachee wist niet zo goed welke van de twee organisaties het beste zou zijn. De coachee had bij beide werkplekken een stage gelopen. Vanuit deze stage wilde de coachee graag een werkervaringsplek bij een van deze organisaties doen. Het was voor de coachee lastig om te kiezen. Om ondersteuning te bieden bij het maken van de keuze, werd er een verdiepend coachgesprek gehouden over de verschillende mogelijkheden. In het gesprek werden de werkwaarden, van interventie 1 ('Waardenbepaling') teruggehaald. Naast deze werkwaarden werd de kernwaardenlijst gebruikt. Op het moment dat er gekeken werd naar de waarden, werd al redelijk snel duidelijk welke keuze het meest passend zou zijn.



In het gesprek werd de keuze gemaakt. Tijdens dit gesprek werden er aanvullend elementen gekoppeld. Naast de waarden werd er ook ingegaan op de leerdoelen en verwachtingen van de werkervaringsplek. Door deze elementen extra toe te voegen kreeg de coachee nog meer inzicht in de keuze en het vertrouwen in dat het ook de 'beste keuze' is.

5.4.3. DE ERVARINGEN

De interventie is bij een coachee goed ingezet. Bij twee andere coachees is er wel gekeken naar twee keuzes maar er werd dan als snel door de coachees een keuze gemaakt op basis van interesses en kwaliteiten.

De interventie is op de juiste wijze ingezet met het gewenste resultaat. De uitwerking en de evaluatie van de coachee staan hieronder weergegeven.

Vragen ter evaluatie	Antwoord
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Het heeft mij wel geholpen met het maken van een keuze. Doordat ik nu weet wat mijn kernwaardes zijn kan deze toepassen op een keuze. Wel is de interventie een hulpmiddel en vind ik het wel prettig dat er een gesprek aan gekoppeld zit, zodat ik niet klakkeloos ga vertrouwen dat de beste keuze is, als die keuze het hoogste cijfer heeft. Want de vragen die nog gesteld worden zorgen voor meer vertrouwen in de keuze.'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Ik weet nu wel beter welke waarden voor mij belangrijk zijn en hoe ik deze kan gebruiken bij het maken van keuzes.'
Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Ik zou wel meer diepgang in de interventie willen, ik ben wel blij dat er een gesprek aan zat. Want anders is het wel een droge opdracht.'

5.4.4. EVALUATIEMODEL

Het evaluatiemodel is bedoeld om in te zetten binnen organisaties. In het geval van de interventies wordt er gekeken naar de coachees, niet zozeer naar de organisatie. Het evaluatiemodel wordt dus toepast op de coachees en niet op de organisatie. In de afbeelding staat het model schematisch weergegeven, het model is ontworpen door Kirkpatrick (z.d.).



Niveau 1

De coachee vond de interventie waardevol bij het maken van een keuze tussen twee situaties. Bij het maken van andere toekomstige keuze kan de coachee de waardenlijst er opnieuw bij pakken om 'de beste' keuze te kunnen maken. De waardenlijst kan altijd gebruikt worden in welke situatie dan ook. Het gaat over de bewustwording die er nodig is bij het maken van keuzes.

Niveau 2

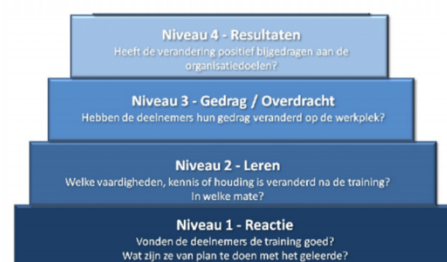
De kennis over eigen kernwaarden is vergroot. De coachee kan kijken naar de verschillende opties en kan op basis van de waarden een keuze maken.

Niveau 3

Er is geen gedrag veranderd. Er is meer bewustwording gecreëerd in het kader van kernwaarden en hoe dit kan helpen bij het maken van keuzes.

Niveau 4

Op niveau vier is er geen uitkomst te meten.



5.5. INTERVENTIE 3: VOOR- EN NADELENBALANS

Om de ambivalentie van de coach te verhelderen wordt de voor- en nadelenbalans ingezet. De interventie wordt ingezet om zowel de nieuwe als de huidige situatie, schematisch in kaart brengen. De coachee wordt bewust gemaakt van gevoelens en gedrag.

In figuur 16 is het stappenplan van de interventie terug te lezen.

5.5.1. HET GEWENSTE RESULTAAT

De interventie is bedoeld om verheldering te krijgen in een oude en nieuwe situatie. Deze interventie werd ingezet zodra er door de coach weerstand werd ervaren om te veranderen naar een nieuwe situatie.

Deze interventie is niet ingezet bij een van coachees. Hieronder wordt beschreven waarom.

5.5.2. EVALUATIE OP DYNAMISCHE ONTWIKKELINGEN

Tijdens het inzetten van alle interventies wordt er kritisch gekeken of de interventie past bij de situatie en de participatiedoelen.

Zoals eerder benoemd is de mens dynamisch. Mensen, omgevingen en situaties veranderen. De voor- en nadelen balans is niet passend gebleken in het traject van de coachees.

De interventie is opgezet om verheldering te krijgen in de voor- en nadelen van een oude en een nieuwe situatie. Deze verheldering is nodig op het moment dat de coach weerstand ervaart bij een coachee.

Tijdens het traject is er voor de coachees al veel veranderd. Deze veranderingen zijn voor iedere coachee als positief ervaren en er is geen weerstand ervaren door de coach.



Wel zijn de nieuwe situaties nog in volle ontwikkeling. Wellicht dat de interventie later in de begeleiding van de coachees nog wel ingezet kan worden. Dit kan zodra er weerstand ontstaat en als coachees weer in oud gedrag/ oude situatie terugvallen/belanden. De coachees zitten op dit moment nog vol in de nieuwe situatie dit is nog niet voldoende geland. Er is nog geen oud gedrag vertoont.

5.5.3. TERUGBLIK

De opgestelde participatiedoelen zijn voor veel coachees hoopvol. Dit biedt toekomstperspectief en een plan. Echter blijkt de realiteit anders te zijn. Een langere tijd niet werken en veel in de rugzak hebben maken het soms lastig om de participatiedoelen te behalen. Er zijn meerdere factoren die invloed hebben op het vinden van werk/passende plek. Vaak speelt het verleden een grote rol voor in de toekomst. Het is van belang hier bewust mee om te gaan. Het kost veel tijd en energie om te ontwikkelen en te groeien naar een nieuwe situatie. Zeker als coach is het van belang hier goed inzicht op te hebben en hier rekening mee moet houden. Inzien wat de nieuwe situatie betekent kost veel tijd, ruimte en flexibiliteit. Pas als de nieuwe situatie gewend is, kan het gebeuren dat er weerstand komt. Als dat gebeurt kan de interventie helpen om oud gedrag of een oude situatie te voorkomen.

5.5.4. TOEKOMST

De interventie is waardevol bij weerstand tijdens verandering van situatie of terugval. Als een coachee niet meebeweegt kan het weerstand zijn. Naast de weerstand kan het zijn dat een coachee oud gedrag vertoont of weer verlangt naar de oude situatie. Dan is deze interventie ontzettend waardevol om te gebruiken. Hierin is het als coach van belang hierin geen aannames te maken en goede gesprekstechnieken inzetten, zoals LSD (luisteren, samenvatten & doorvragen) om erachter te komen wat er nu speelt. De interventie geeft inzicht en veel structuur in beide situaties/gedrag.



5.6. INTERVENTIE 4: STOPLICHTMODEL

Het 'Stoplichtmodel' kan ingezet worden als signaleringsplan. Hierin vallen drie kleuren die inzicht geven in de mentale gezondheid. De kleuren bestaan uit; rood (het gaat slecht), oranje (oppassen & anticiperen) en groen (het gaat goed). In figuur 16 is het stappenplan van de interventie terug te lezen.

5.6.1. HET GEWENSTE RESULTAAT

De interventie is bedoeld om inzicht te krijgen in de fysieke- en mentale gezondheid. Zodra er inzicht is kunnen er maatregelen/acties en verlangens gekoppeld worden. Deze twee dingen kunnen ervoor zorgen dat de coachee weet welke signalen er zijn en hoe iemand daarop reageert.

Door te weten welke signalen aangeven dat het rood, oranje of groen is, kan er worden gereageerd en passend gehandeld worden. Naast dat, kan iemand zichzelf toetsen en in een eerder stadium de signalen herkennen en acties ondernemen.

5.6.2. EVALUATIE OP DYNAMISCHE ONTWIKKELING

De interventie geeft de coachees een overzichtelijk beeld van de dingen waar ze last van hebben. Het zorgde voor veel 'Oh ja momentjes', maar ook raakte de interventie emoties en gevoelens waaraan niet gedacht is tijdens het ontwikkelen van de interventie.

Als voorbeeld is de uitgezet bij een persoon die totaal van slag raakte rondom de kleur rood. Niet de kleur zelf, maar de invulling die is besproken en op papier werd gezet. Deze ervaring wordt bij 5.4.3. *De ervaringen*, uitgebreid behandeld.

5.6.3. DE ERVARINGEN

Het 'Stoplichtmodel' is ingezet bij twee coachees. De situatie met beide coachees wordt hieronder beschreven en uitgelegd. Beide situaties hebben namelijk laten inzien dat ieder mens een opdracht/instrument anders kan interpreteren. Bij deze interventie is inzien dat het belangrijk is om als coach Niet In te Vullen Voor de Ander (NIVEA).

Situatie 1:

Het stoplichtmodel is doorgenomen met de coachee. Er is verteld waar het voor kan dienen en het stappenplan is doorlopen. Samen met de coachee is het model stap voor stap ingevuld. Tijdens het invullen en het gesprek, ontstond er weerstand. Als coach is het van belang deze weerstand te benoemen en te onderzoeken waar de deze weerstand vandaan komt. Door motiverende gesprekstechnieken te gebruiken (zoals LSD, luisteren, samenvatten en doorvragen) werd achterhaald waar de weerstand vandaan kwam.

Het model geeft inzicht in groen (het gaat goed), oranje (anticiperen) en rood (het gaat slecht). Tijdens het noteren van de kleuren zag de coachee in dat hij regelmatig in rood zit. Dit werd als confronterend en teleurstellend ervaren. In deze situatie werd het van belang dat de coach samen met de coachee ging kijken naar de 'maatregelen/acties en het verlangen' die de coachee kan koppelen aan de kleur rood.

Op het moment dat de maatregelen en het verlangen besproken werd, ontstond er minder weerstand en meer rust.



Door de situatie heeft de interventie ook laten zien dat er rekening gehouden moet worden met een confrontatie die kan ontstaan als coachees zich alleen richten op de rode kleur (het negatieve gedeelte van het model).

Situatie 2:

De andere situatie was met een andere coachee. De coachee vertelde dat er voldoende inzicht is in de kleuren. Er is voldoende kennis over de mentale gezondheid. De coachee gaf aan dat het gewenste resultaat voor hem was: dat er kennis moet komen naar hoe hij van oranje naar groen kan komen en niet van oranje naar rood. Hij wilde hier meet zicht en grip op krijgen.

Als coach werd op deze wens ingespeeld. Er werd nu meer aandacht besteed aan het verlangen. 'Wat gunt de coachee zichzelf?' Er werd onderzocht wanneer de coachee nu in de groen zit. Er werden dingen benoemd die ervoor zorgen dat het goed gaat met de coachee. Deze dingen werden opgeschreven. De dingen gingen over wat hem blij en gelukkig maken en wat ervoor zorgde dat de coachee in groen zit. De coachee gaat in april starten met een WEP (werkervaringsplek). Hij heeft de opdracht meegekregen om te noteren wat hem gelukkig maakt en wat er dus voor zorgt dat hij in groen blijft. Op deze manier krijgt de coachee inzicht en kan hij blijven zoeken naar de elementen die hem blij maken zodat hij in groen blijft zitten. Bij dreiging naar oranje, is het van belang dat de coachee terugdenkt aan de dingen die hij heeft opgeschreven zodat hij niet richting het rode gebied gaat.

Vragen ter evaluatie	Antwoord (coachee A)
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Ja. Het zorgde ervoor dat ik nu beter weet wanneer het goed met mij gaat. Wanneer ik moet opletten en wanneer het slecht gaat. Door de acties kan ik omgaan met de situaties. Ik heb ingezien dat het helpt om goed te communiceren of mijn gesteldheid.'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Ja, ik weet nu beter wanneer het goed en slecht met mij gaat en wat ik daaraan kan doen.'
Wat heeft het jou nu opgeleverd?	'Inzicht. Maar ook dat ik beter op mijn gesteldheid moet letten, omdat ik vaker in rood zit dan ik wil.'
Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Nee.'

Vragen ter evaluatie	Antwoord (coachee B)
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Ja. Ik wist van tevoren al heel erg goed wanneer ik rood, oranje en groen zat. Maar ik liep ertegenaan dat ik dan veel spanning ervaar en dus in rood zit maar



	niet goed weet wat ik daar mee moet doen.'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Ja. Meer dan ik in het begin dacht.'
Wat heeft het jou nu opgeleverd?	'Ik weet nu beter dat ik moet kijken naar de elementen die mij blij maken. Ik krijg daar positiviteit uit en die zorgen ervoor dat ik in mijn energie in het groen zit.'
Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Ik vond het prettig dat we niet alleen gingen kijken naar de kleuren maar ook wat het nu voor mij betekent en dat ik een beter beeld heb van de dingen die zorgen voor de 'goede groene' kleur. Ik kan kritischer kijken op mijn WEP waar ik blij van word en wat goed is voor mijn gezondheid.'

5.6.4. EVALUATIEMODEL

Het evaluatiemodel is bedoeld om in te zetten binnen organisaties. In het geval van de interventies wordt er gekeken naar de coachees, niet zozeer naar de organisatie. Het evaluatiemodel wordt dus toepast op de coachees en niet op de organisatie. In de afbeelding staat het model schematisch weergegeven, het model is ontworpen door Kirkpatrick (z.d.).

Niveau 1

Door inzicht te krijgen in de kleuren, kunnen de coachee gepaste acties ondernemen om uit de oranje en vooral de rode zone te blijven.

Niveau 2

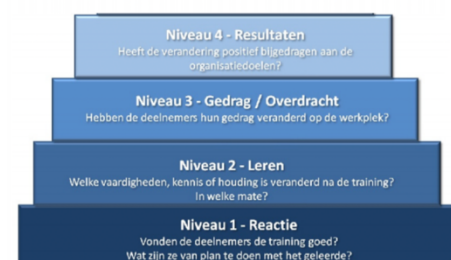
Er is meer kennis over de fysieke- en mentale gezondheid. Door de maatregelen/acties weet een coachee nu beter hoe de gezondheid in stand kan worden gehouden of verbeterd kan worden.

Niveau 3

Het gedrag van de coachees is nog niet zo ver dat het kan veranderen. De interventie heeft wel bewustwording gecreëerd in de hoop dat het in de toekomst zal 'veranderen'.

Niveau 4

Op nieuwe vier kan nog geen evaluatie geschreven worden. Verandering vindt niet plaats op de ene dag op de ander. Dit kost tijd en aandacht.





5.7. INTERVENTIE 5: OPBOUWSCHEMA

De interventie wordt ingezet om zelfcontrole te vergroten. De interventie kan helpen om inzicht te krijgen in stress en zo kan helpen bij het voorkomen van een burn-out (Vooreengezondleven, z.d). Het beidt structuur en verheldering voor de coachee. In figuur 16 is het stappenplan van de interventie terug te lezen.

Het opbouwschema is ingezet bij een coachee die is gestart met een WEP (werkervaringsplek). Een WEP betekent dat iemand ergens gaat werken met behoud van uitkering. Om verkapt werkgeverschap te voorkomen wordt er een contract afgesloten voor drie maanden. Het contract kan nogmaals met drie maanden verlengd worden. Het wordt ingezet voor de coachee om werkervaring op te doen, kennis te leren maken met het bedrijf/branche en voor een aantal om de uren op te bouwen. Voor de werkgever is het aantrekkelijk omdat er geen kosten aan verbonden zitten. Op deze manier kunnen de werkgever en de coachee aan elkaar wennen en kennismaken. De werkgever kan kijken of de coachee past bij de organisatie. Daarnaast kan de werkgever uitzoeken of de competenties en talenten van de coachee kan inzetten in de organisatie.

5.7.4. HET GEWENSTE RESULTAAT

Het gewenste resultaat is dat de coachee inzicht krijgt in de belastbaarheid. In de vorm van uren opbouwen. Met de interventies krijgen de coachees inzicht in de mentale en fysieke gezondheid. Er wordt naast het inzicht ook een soort actieplan opstelt voor de volgende keer om bijv. meer uren te werken. Door de activiteiten/werkzaamheden te omschrijven, ziet de coachee letterlijk voor zich wat hij/zij allemaal doet op het werk.

5.7.5. EVALUATIE OP DYNAMISCHE ONTWIKKELINGEN

De interventie is opgezet met het idee dat alle acht de coachees uiteindelijk zouden uitstromen richting in ieder geval een werkervaringsplek (*werk met behoud van uitkering). Dit is niet gelukt voor alle acht de coachees. Een coachee is gestart met werken, in de kader van het opbouwen van belastbaarheid. Twee andere coachees starten pas na april met een werkervaringsplek. De interventie kwam dus te vroeg voor de meeste coachees. De interventie wordt nog wel uitgezet na 1 april bij de twee coachees die later starten dan gedacht. Echter kan die evaluatie niet in dit rapport meegenomen worden.

5.7.6. DE ERVARINGEN

Zoals benoemd is bij *hoofdstuk 5.5.2.* is de interventie bij één coachee ingezet. Het model is in een gesprek vormgegeven. De uren, activiteiten (werkzaamheden), ontwikkeling/voortuitgang zijn besproken. Ook is er gekeken hoe de coachee de WEP zelf ervaart en hoe het gaat, met oog op het 'Stoplichtmodel'. Als laatste zijn ontwikkelpunten besproken, 'Welke dingen kunnen anders in de komende weken?' In het geval van de deze coachee ging alles goed en zijn er uren bijgekomen. De interventie is minder ingezet dan gehoopt, maar dat heeft te maken dat de participatiedoelen voor een aantal coachees niet haalbaar zijn gebleken, waardoor de interventie niet passend is geweest voor iedereen. Daarnaast zal de interventie later worden ingezet voor twee coachees die starten in april met de werkervaringsplek.



Vragen ter evaluatie	Antwoord
Heeft de interventie jou inzicht gegeven? Zo ja, welke inzichten Zo nee, hoe komt dat?	'Niet echt een inzicht. Maar het helpt wel bij mijn vooruitzicht op mijn werktoekomst. Ik wil namelijk starten met een opleiding in september maar daarvoor moet ik op bepaalde uren zijn om te kunnen starten. Dit schema helpt daar wel bij.'
Ben je geholpen met de interventie? Zo ja, hoe? Zo nee, hoe komt dat?	'Ja, het helpt bij de belastbaarheid en het laat mijn voortgang zien.'
Zijn er dingen die je in de interventie anders had willen zien?	'Nee.'

5.7.7. EVALUATIEMODEL

Het evaluatiemodel is bedoeld om in te zetten binnen organisaties. In het geval van de interventies wordt er gekeken naar de coachees, niet zozeer naar de organisatie. Het evaluatiemodel wordt dus toepast op de coachees en niet op de organisatie. In de afbeelding staat het model schematisch weergegeven, het model is ontworpen door Kirkpatrick (z.d.).

Niveau 1

Door het schema wordt er ingezoomd op de werkplek, de belastbaarheid en het geluk. De coachee heeft geleerd om goed bij te houden hoe het gaat en welke acties ervoor kunnen zorgen dat de belastbaarheid op gewenst niveau komt.

Niveau 2

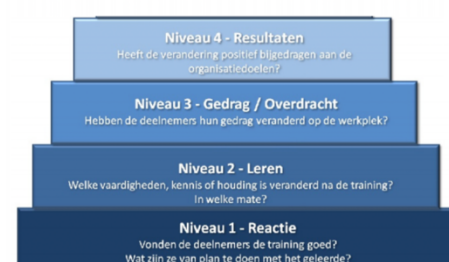
De houding richting werk en de belastbaarheid is veranderd. Door het opbouwschema ziet de coachee de voortgang of ontwikkelpunten voor de afgelopen week, de volgende week en de weken die komen gaan.

Niveau 3

De interventie geeft geen veranderd maar maakt wel inzichtelijk wat de ontwikkelpunten kunnen zijn en hoe de coachee het de komende tijd voor zich ziet op de werkervaringsplek.

Niveau 4

De interventie heeft niet bijgedragen aan de organisatiedoelen. Wel heeft de interventie geholpen met de persoonlijke doelen van de coachee (en ook voor de komende coachees die vanaf april gaan starten). Er wordt met behulp van de interventie bijgedragen aan het doel om de belastbaarheid (uren opbouwen) op te bouwen.





5.8. EFFECTMETING

Bij de start van het traject is er een (nul)meting bij de coachees afgenomen. De meting heeft elementen die een harde effectmeting bezitten, maar ook elementen die gaan over een zachte effectmeting. De twee metingen worden in dit hoofdstuk behandeld.

5.8.4. HARDE EFFECTMETING

Een harde effectmeting gaat over: 'Het concreet en aantoonbaar maken van leer- en ontwikkelingsactiviteiten en aantoonbare verbetering van prestaties.' (Van Dale, z.d.) De verbetering van de prestaties zijn concreet gemeten aan de hand van de participatieladder. Dit is het meetinstrument dat meerdere gemeentes gebruiken om te meten op welke trede burgers staan in het kader van werk. Deze verbetering van prestaties gaat in dit geval over de stijging op de participatieladder.

Participatieladder

Verschillende gemeentes gebruiken de participatieladder als meetinstrument om te kijken op welke trede de coachee staat op het gebied van werk. In *hoofdstuk 1.3* is de participatieladder terug te vinden.

In het begin van het traject heeft iedere coachee aangegeven op welke trede iemand nu zit.

Deze meting is dus de nulmeting als het gaat over de participatieladder.

Trede 1 → isolement	
Trede 2 → sociale contacten buiten de deur	7x
Trede 3 → georganiseerde activiteiten buitenhuis of dagbesteding	
Trede 4 → onbetaald werk (vrijwilligerswerk) of (WEP)	
Trede 5 → betaald werk met ondersteuning	
Trede 6 → regulier betaald werk	1x

FIGUUR 17: NUL-METING PARTICIPATIELADDER

Na de interventies is er nogmaals bekeken op welke trede de coachees op dat moment staan. Deze resultaten staan in de een-meting, hieronder.

Trede 1 → isolement	
Trede 2 → sociale contacten buiten de deur	
Trede 3 → georganiseerde activiteiten buitenhuis of dagbesteding	2x
Trede 4 → onbetaald werk (vrijwilligerswerk) of (WEP)	3x
Trede 5 → betaald werk met ondersteuning	
Trede 6 → regulier betaald werk	3x

FIGUUR 18: EEN-METING PARTICIPATIELADDER



Vanuit de nulmeting tot de een-meting is een groei te zien van alle coachees. Allemaal hebben een of meerder stappen gezet op de participatieladder. Van de acht coachees zijn er twee coachees een trede gestegen. Deze twee coachees zijn van sociale contacten overgestapt op georganiseerde activiteiten/ dagbesteding. Drie coachees zijn van trede twee overgestapt naar trede vier. De coachees hebben onbetaald werk in de vorm van vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek. Als laatste zijn er twee coachees van trede twee helemaal belandt op trede zes, regulier betaald werk. Een coachee stond al op trede zes en heeft het werk behouden, maar mag wel starten met een opleiding om zo binnen het werk door te kunnen groeien.

5.8.5. ZACHTE EFFECTMETING

ZRM-tabel

Naast de participatieladder heeft er een zachte effectmeting plaatsgevonden. Een zachte meting gaat over het meten van zelfvertrouwen en de groei die iemand vanuit binnenin ervaart en voelt.

Dit is lastig om concreet te meten. Dit is geprobeerd aan de hand van de ZRM-tabel (Zelfredzaamheidstabel). De tabel besteed aandacht aan de tevredenheid van de dagbesteding, relaties thuis, het sociale netwerk, de maatschappelijke participatie en het zelfvertrouwen.

Deze tabel is samen met de participatieladder in het begin van het traject ingevuld. In *figuur 19* staat beschreven hoe de coachees op dat moment zichzelf hebben beoordeeld op bovenstaande punten.

De tabel is persoonlijk en op gevoel ingevuld. De thema's die in de tabel behandeld worden zijn niet allemaal meetbaar. De coachees vullen de tabel subjectief in.

In de tabel wordt ook stilgestaan bij de maatschappelijke participatie, dit is wel goed te meten. Het is namelijk zichtbaar welke activiteiten de coachee uitvoert in het leven die bijdragen aan het maatschappelijk belang.

In de tabel wordt ook stilgestaan bij de tevredenheid van de dag invulling. De antwoorden die worden gegeven kunnen niet gecontroleerd worden, dit komt omdat het voor de coachee zo wordt ervaren, vanuit binnenin.

Naast de dag invulling wordt er stilgestaan bij het sociale netwerk. Wederom is het sociale netwerk een zachte effectmeting. Er zijn geen data of cijfers die gekoppeld kunnen worden aan het sociale netwerk. Iemand beoordeelt dit zelf. De coachees hebben een eigen beleving in het kader van het sociale netwerk.

Als laatste wordt er stilgestaan bij het zelfvertrouwen. Een negatief zelfbeeld is een factor die zorgt voor een verminderd zelfvertrouwen (Park & Park, 2015). Het hebben van een negatief zelfbeeld heeft vaak een relatie met het hebben of ontwikkelen van een depressie (Sikkema – ter Mors, 2016). Een positief zelfbeeld werkt gunstig voor veel aspecten in het leven: het ervaren van geluk, het kunnen presteren en langer leven (Elfhang, Tynelius & Rasmussen, 2010). Wanneer iemand denkt dat een taak goed zou kunnen uitvoeren, stijgt het zelfvertrouwen (Sikkema – ter Mors, 2016). Vaak komt de basis van dit vertrouwen in zichzelf uit positieve ervaring die iemand heeft opgedaan (Sterk & Swaen, 2015).



Hieronder, *figuur 19*, staat de nul-nulmeting, deze meting is in het begin van het traject (september 2021) bij iedere coachee afgenomen.

Dagbesteding Sociaal netwerk Participatie	Eigenlijk k nooit	Een enkele keer	Soms	Geregeld	Altijd	NVT
Dagbesteding						
1. S 'avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb		2x	4x	2x		
Relaties thuis						
2. Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten				4x	2x	2x
Sociaal netwerk						
3. Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving		2x	3x	1x	2x	
4. Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weer ik wel bij wie ik terecht kan	1x			5x	2x	
5. Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben	1x	2x	2x	3x		
Maatschappelijke participatie						
6. Ik ga erop uit met kennissen of vrienden	1x	2x	3x	2x		
7. Ik ben lid van verenigingen en doe mee aan activiteiten	6x	2x				
8. Ik doe vrijwilligerswerk	5x	1x	2x			
Zelfvertrouwen						
9. Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken	1x	3x	3x	1x		
10. Zaken regelen met instanties doe ik zelf		1x	2x	4x	1x	



11. Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen	1x	1x	3x	3x		
--	----	----	----	----	--	--

FIGUUR 19: NUL-METING ZRM-TABEL

Na de interventies is nogmaals de ZRM-tabel ingevuld door de acht coachees. Dit is gedaan om te kijken hoe de coachees zichzelf beoordelen na een aantal maanden intensieve begeleiding en de interventies. De resultaten zijn hieronder terug te vinden, in *figuur 20*.

Dagbesteding Sociaal netwerk Participatie	Eigenlijk nooit	Een enkele keer	Soms	Geregeld	Altijd	NVT
Dagbesteding						
1. S 'avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb		1x	1x	4x	2x	
Relaties thuis						
2. Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten				5x	1x	2x
Sociaal netwerk						
3. Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving			4x	2x	2x	
4. Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weer ik wel bij wie ik terecht kan			1x	2x	5x	
5. Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben			2x	3x	3x	
Maatschappelijke participatie						
6. Ik ga erop uit met kennissen of vrienden			4x	2x	2x	
7. Ik ben lid van verenigingen en doe mee aan activiteiten	4x	2x	1x	1x		
8. Ik doe vrijwilligerswerk	7x			1x		
Zelfvertrouwen						



9. Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken	1x	3x	4x			
10. Zaken regelen met instanties doe ik zelf			3x	3x	2x	
11. Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen			3x	4x	1x	

FIGUUR 20: EEN-METING ZRM-TABEL



6. CONCLUSIE & VOORUITBLIK

In dit hoofdstuk worden voorzichtig conclusies getrokken. Naast de conclusies wordt er stilgestaan bij de toekomst. Er wordt dan gesproken over een vooruitblik.

De conclusies worden op een aantal punten behandeld. Als eerste gaat het over de sterke- en verbeterpunten van de interventies. Deze punten worden per interventie omschreven.

Vervolgens wordt er gekeken naar de verwachtingen van de interventie en de uiteindelijk uitkomsten. Deze twee afspreken worden met elkaar vergeleken. Er wordt gesproken over de innovatieve waarden. Daarnaast wordt er stilgestaan bij de duurzaamheid. Als laatste wordt de doorontwikkeling van de toolbox behandeld.

6.6. INHOUD EN VORMGEVING

STERKE PUNTEN

Algemeen

De interventies geven verschillende inzichten bij de coachees. Alle interventies doen dat op een andere manier. Als eerste kan er worden geconcludeerd dat er met de toolbox, veel verschillende interventies zijn ontwikkeld die kunnen bijdragen aan de loopbaanontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling van coachees. De interventie geven op allerlei gebieden mogelijkheden om bij te dragen aan het behalen van de doelen. De interventies geven inzicht in de mentale en fysieke gezondheid. Naast deze twee aspecten wordt er stil gestaan bij belangrijke waarden en hoe deze kunnen helpen bij het vinden, zoeken en behouden van werk. Daarnaast helpen de waarden bij het maken van keuzes.

Per interventie worden voorzichtige conclusies getrokken

Interventie 1: Waardenbepaling

Interventie 1, *waardenbepaling*, geeft inzicht in de werkwaarden. Dit inzicht kan helpen bij het zoeken van een passende werkplek.

De waardenbepaling staat stil bij de aspecten die voor de coachee van belang zijn om goed te kunnen werken. Het helpt om inzicht te krijgen in de belangrijkste aspecten. Op het moment dat dit helder is, kan er worden gezocht naar passend werk. Een van de sterke punten van de interventie is, dat het de kans biedt om de waarden te omschrijven. Dit is van belang zodat de coachee en de coach scherp hebben wat de persoon bedoeld met de waarden. Dit kan namelijk per persoon ontzettend verschillen. Dit is ook gebleken tijdens de verdiepende gesprekken die er zijn gevoerd.

Interventie 2: Duivels dilemma

De interventie kan helpen bij het maken van een 'moeilijke' keuze. De coachees vonden wel dat er aan de interventie een verdiepend coachgesprek zitten, omdat het niet altijd zo hoeft te zijn als die keuze het hoogste scoort dat dat dan ook echt de beste keuze is voor hem/haar. Door waarden te koppelen aan beide keuzes komt er een mooi zicht op wat 'de beste' keuze zou zijn.



Interventie 3: Voor- en nadelenbalans

De interventie geeft inzicht in de voor- en nadelen van iedere situatie. Het zorgt voor bewustwording en kan helpen als er weerstand wordt ervaren bij het veranderen van een situatie.

Interventie 4: Stoplichtmodel

Het 'Stoplichtmodel' is een goede manier om de mentale en fysieke gezondheid in kaart te brengen. Het maakt gelijk zichtbaar waar iemand last van heeft, hoe dat eruitziet en hoe iemand daar mee omgaat. Door de maatregelen en het verlangen te koppelen wordt het model nog persoonlijker. De coachee weet wat de kleuren inhouden en wat kan helpen om 'gezond en gelukkig' te blijven.

Interventie 5: Opbouwschema

Het 'Opbouwschema' helpt om zichtbaar te krijgen hoe het met de coachee gaat op een werkplek. Voornamelijk de belastbaarheid en de voortgang staan centraal. Het is een uitgebreid schema dat meerdere aspecten aankaart die kunnen helpen bij het herstel en de ontwikkeling

VERBETERPUNTEN

Algemeen

Uiteindelijk is gebleken dat niet iedereen de participatiedoelen heeft behaald. Dit heeft gezorgd voor veel aanpassingen in de begeleiding en heeft indirect effect gehad op de interventies. De interventies zijn niet bij iedere coachee uitgezet, omdat dat doelen veranderd zijn of er andere belangrijke zaken speelde in het leven van de coachee dat kan vragen om een andere benadering. Zoals als eerder is genoemd, volgt de coach het pad van de coachee. In de scriptie is gekozen voor de benaming van leerpunt in plaats van zwakte punt. De verbeterpunten hebben gezorgd voor aanpassing van de interventies of een aanvullend verdiepend coachgesprek. Van de punten die niet goed zijn gebleken, moet geleerd worden en in de toekomst worden aangepast. Hieronder wordt per interventie de verbeterpunten behandeld.

Interventie 1: Waardenbepaling

In deze interventie zitten geen verbeterpunten. Iedere coachee heeft aangegeven dat het een interventie is die werkt. Echter kan de interventie nog wel aanvulling gebruiken. Aan de interventie zit al een verdiepend coachgesprek. Naast de waarden kan iemand ook eigen kwaliteiten naast de waarden plaatsen. Dus in kaart krijgen wat iemand belangrijk vindt maar ook wat iemand goed kan. Op deze manier is het een compleet lijstje met wensen en beloftes voor de ander. De beloftes gaan dan over de kwaliteiten die iemand bezit. Als een coachee vertelt waar diegene goed in is, geeft dit inzicht voor een werkgever.

Wel kan de interventie uitgebreid worden. Hierin kunnen de werkwaarden aangevuld worden met kernwaarden.



Interventie 2: Duivels dilemma

De interventie kan ook zorgen voor veel verwarring en nog meer keuzestress. Tijdens het uitzetten van de interventie is ingezien dat het inzicht geeft in de waarden. Zodra er op basis van de waarden een keuze gemaakt is, kan er nog steeds twijfel blijven bij de coachee. Er is ingezien dat de coach hier alert op moet zijn en het verdiepende gesprek hierover niet moet vergeten. In de interventie had dit belangrijke gesprek meer meegenomen moeten worden, zodat de coachee 100% achter de keuze staat.

Interventie 3: Voor- en nadelenbalans

Deze interventie is niet ingezet en heeft geen evaluatie, hierdoor kunnen er geen ontwikkelpunten benoemd worden.

Interventie 4: Stoplichtmodel

Tijdens het uitzetten van deze interventie zijn er twee opvallende situatie voorgekomen, deze zijn te lezen in *hoofdstuk 5.6.3*. In een van deze situatie is geleerd dat het naast het inzicht in mentale- en fysieke gezondheid, kan zorgen dat er een volledige focus gelegd wordt op het 'slechte', de rode kleur. De focus wordt dan op de negatieve situatie gelegd, terwijl er juist gekeken moet worden hoe komt de coachee in het 'goede', groene kleur, terecht kan komen. Het leerpunt in deze interventie is dat de goede bedoeling van het onderzoeken van groen, niet altijd bij iedere coachee duidelijk is. De interventie moet elementen erbij krijgen die ervoor zorgen dat er 98% focus gaat naar de groene kleur en hoe de coachee daar kan blijven. Dat de coachee het gevoel heeft dat er mogelijk is om zich goed te voelen.

Interventie 5: Opbouwschema

De interventie is nog te weinig ingezet om het volledig tot zijn recht te laten komen. Het is een interventie die later in een traject ingezet kan worden. Voor de meeste eindgebruikers van deze interventie kwam de interventie te vroeg, er kan hierover geen goede conclusie getrokken worden. Deze interventie wordt na 1 april 2022 ingezet bij twee andere coachees om een betere evaluatie in beeld te krijgen om hier vervolgens conclusies uit te trekken.



6.7. VERGELIJKEN

Het gewenste resultaat van alle interventies bij elkaar ging over het behalen van de participatiedoelen, groeien op de participatieladder en de ZRM-tabel. Een aantal doelen zijn tijdens de afgelopen zeven maanden herschreven. Dit zorgde voor veel dynamiek en er werd een beroep gedaan op het aanpassingsvermogen, voor zowel de coach als de coachees.

Vier van de vijf interventie hebben gezorgd voor inzicht en bewustwording. Eén interventie is niet ingezet. Dit komt doordat de interventie uiteindelijk niet passend is gebleken. Dit heeft mede te maken met de herschreven doelen en het niet behalen van de oorspronkelijk doelen. De interventies zijn opgesteld met het idee dat de interventies konden helpen bij de oorspronkelijke doelen, er kan voorzichtig geconcludeerd worden dat het van belang is om het pad van de ander te volgen en niet te snel in eigen referentiekader gedacht moet worden.

Mensen en situaties zijn ontzettend dynamisch. Meerdere factoren hebben te maken met deze dynamiek. Dit kan gaan over een verandering van binnenin, maar ook factoren van buitenaf kunnen effect hebben op de coachee. De corona-pandemie, die is begonnen in 2020, heeft ook veel effect gehad op de gemoedstoestand van de coachee zelf. Niet alleen op de gemoedstoestand van de mensen zelf, ook heeft het veel invloed gehad op bedrijven. Dit zorgde er weer voor dat het af toe lastig was om ergens te beginnen, in de vorm van vrijwilligerswerk, werkervaringsplek of betaald werk.

De een-meting laat ten opzichte van de nulmeting groei zien van de coachees. De metingen zijn bedoeld om in kaart te krijgen waar de coachees zijn gestart en waar de coachees op dit moment nu staan.

De meetbare stappen zijn terug te zien in de participatieladder. Dit is het meetinstrument dat gebruikt wordt om te meten op welke trede iemand staat rondom de participatie.

Naast de participatieladder zijn de coachees gegroeid in de maatschappelijke participatie, sociale contacten en zelfvertrouwen, deze meting is gedaan in de Zelfredzaamheidstabel (ZRM-tabel). De onderwerpen die gemeten zijn in de ZRM-tabel zijn minder feitelijk dan de participatieladder. Dit komt omdat er feitelijk gezien kan worden op welke trede de coachees nu staan. De groei in sociale contacten en zelfvertrouwen is lastig om feitelijk te meten. Deze groei zit bij iemand vanbinnen. De groei kan alleen door de persoon zelf gevoeld worden.

Er kan voorzichtig geconcludeerd worden, dat de coachees stappen hebben gemaakt op de participatieladder, naast deze stappen beoordelen de coachees zichzelf ook beter in de maatschappelijke participatie, sociale contacten en zelfvertrouwen (deze meting is terug te zien in de ZRM-tabel).

De ervaringen van de interventies zijn over het algemeen positief en hebben gezorgd voor bewustwording en inzichten.

Voor een volgende evaluatie is het van belang dat deze wordt afgenomen op het moment dat iedere coachee de interventie kan doorlopen.



In dit proces zijn er bij een aantal interventies te weinig respondenten geweest om harde conclusies te trekken. In het vervolg is het goed om de evaluatiefase later in te zetten. Als dit later gedaan wordt zorgt het voor betrouwbaardere resultaten.

De groei meten van mensen die vanuit binnenin gevoeld wordt, blijft lastig. Veel gebeurt van binnenin en zijn voor de buitenwereld lastig om te zien. Dit moet in achterhoofd zitten op het moment van evaluatie.

6.8. INNOVATIEVE WAARDE

De interventies geven een nieuwe beleving aan coachen. Vaak wordt er tijdens een coachsessie voornamelijk gepraat. Door de interventies te gebruiken in een coachgesprek, ontstaat er een 'nieuwe manier' van coach. Er wordt namelijk niet alleen maar gesproken, maar er wordt ook praktisch gewerkt om inzichten en antwoorden te krijgen.

De interventies geven de coachees praktische tools mee die in de toekomst gebruikt kunnen worden. Er kan terug gekeken worden op de tools die aangereikt zijn. De coachees zullen weer drempels/hindernissen in het leven tegenkomen. Wellicht dat de coaching er dan niet meer is, kan de coachee altijd het geleerde er letterlijk bij pakken om de hindernissen over te stappen.

De organisatie, YouRtop, waarvoor de interventies zijn bedacht is minder relevant dan de doelgroep waarvoor de interventies zijn opgezet. Voor de organisatie is het belangrijk dat de coachees groeien en ontwikkeling. Als loopbaanorganisatie is het de corebusiness om mensen te begeleiden in de loopbaan. Als organisatie wordt er graag gezien dat de mensen groeien en ontwikkeling op het gebied van werk en geluk.

De interventies kunnen ondersteuning binnen in de wereld van het coachen. Coachen wordt vaak gezien als een gesprek tussen een coach en coachee. Door naast en in het gesprek praktische tools aan te reiken kan dit op meerdere gebieden helpen. Zo kunnen de interventies helpen bij het maken van keuzes en inzichten geven. De tools/instrumenten kunnen helpen in de loopbaan, zowel voor in het heden als in de toekomst. Buiten de organisatie kunnen andere coaches de interventies gebruiken in gesprekken. De interventies, die zijn ontwikkeld, kunnen als basis of hulpmiddel worden gezien bij situaties die voor kunnen komen bij eigen coachees. Door ook in het stappenplan te kijken, deze is te vinden in *hoofdstuk 4*, kunnen coaches kijken welke interventie kan helpen bij een voorgevallen situatie.

Zoals al vaker benoemd zijn alle mensen op de wereld verschillend. Dat geldt ook voor alle coaches. De interventie kunnen dienen als basis en kunnen aangevuld worden met elementen die een coach wil behandelen of wil uitbreiden met de coachee.

De interventies zijn dus inzetbaar in de wereld van loopbaanontwikkeling. Naast dat de theorie inzoomt op een stukje hulpverlening, kunnen de interventies gebruikt worden voor iedereen, niet alleen voor mensen met een rugzakje.



De interventies bieden een basis en deze basis kan helemaal persoonlijk gemaakt worden door iedere coach zodat de interventie aansluit bij de coachee als persoon en bij de participatiedoelen.

6.9. DUURZAAMHEID

De toolbox geeft de coaches en coachees handvaten in het kader van loopbaanontwikkeling. De toolbox kan andere coaches helpen om in te zetten bij bepaalde doelen en situaties die spelen bij de coachees. Zoals eerder benoemd kunnen de interventies dienen als basis.

Als coach kunnen de elementen die voorkomen in de interventie ondersteuning bieden bij het coachen van de coachees.

Het geeft de wereld van coaches een extra element door concrete opdrachten te koppelen die gebruikt kunnen worden in de toekomst. De loopbaan van mensen blijft levens lang. 'Een leven lang ontwikkelen'. De interventies kunnen niet alleen in het heden gebruikt worden maar ook in de toekomst. In de loopbaan kunnen er verschillende dingen gebeuren, waardoor iemand weer bewust moet worden van zichzelf. Naast bewustwording is het relevant om weer inzicht te krijgen in de ontwikkeling. Het geleerde kan helpen bij maken van keuzes of helpen bij het omgaan met tegenslagen.

6.10. 'EEN LEVEN LANG (DOOR)ONTWIKKELEN'

Als eerste is het van belang om goed in de gaten te hebben dat mensen en situaties dynamisch zijn. Elke dag kan er iets gebeuren wat ervoor zorgt dat er andere zaken of andere doelen belangrijk worden. Ook kan blijken dat doelen niet haalbaar zijn en herformuleert moeten worden. Als coach vraagt dat aanpassingsvermogen en bepaalde coachvaardigheden, zoals goed luisteren en doorvragen.

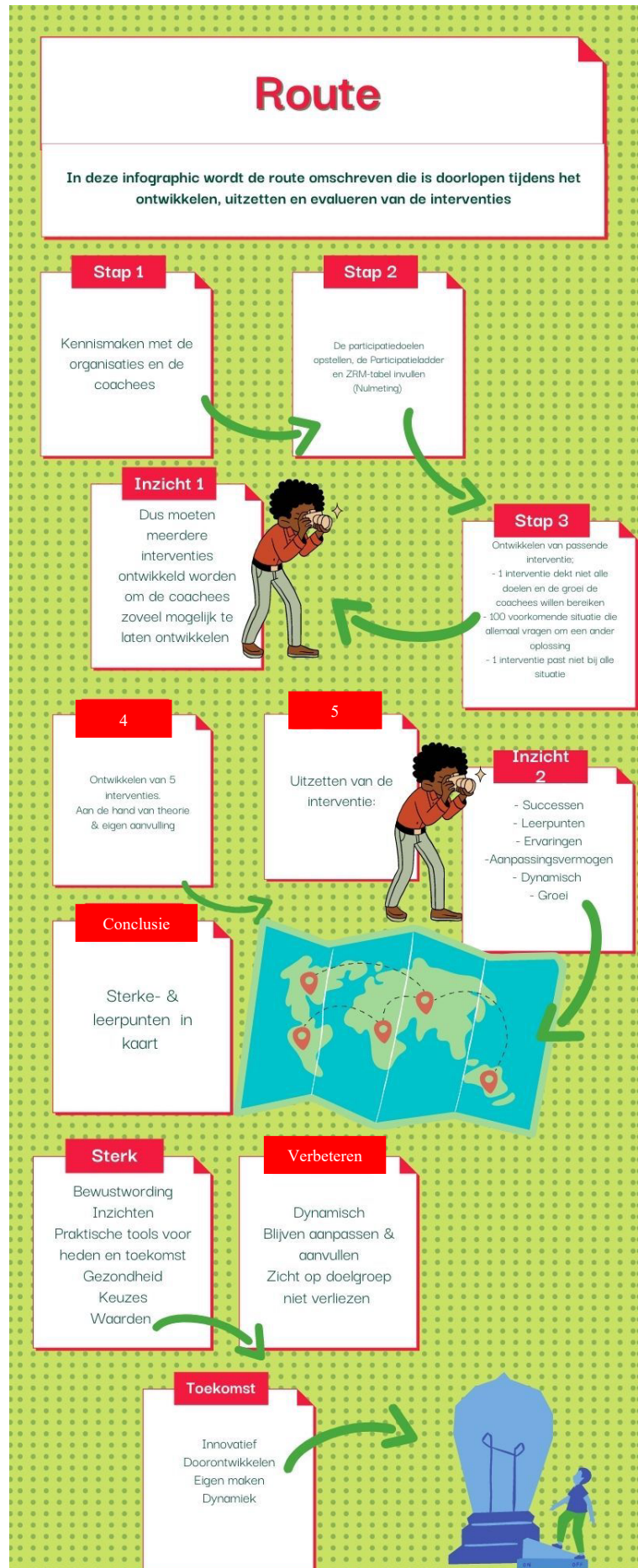
Als tweede kan de conclusie getrokken worden dat de coach het pad volgt van de coachee. Als doelen niet haalbaar blijken, moeten deze herschreven worden. Dit heeft ook direct invloed op het traject en de begeleiding. Interventies en opdrachten moeten waardevol en bruikbaar worden ervaren door de coachee. Op die manier blijft het hangen en wordt het in de toekomst gebruikt. In de toekomst kunnen er nog wel 1000 interventies bedacht worden die kunnen helpen in de begeleiding en loopbaan van een coach. Hierbij is het wel van belang om kritisch te kijken naar de participatiedoelen en de gemoedstoestand van de coachee. Het is dus zeker van belang om de toolbox aan te blijven vullen met meerdere interventies en opdrachten.

Als laatste vallen de vijf interventie onder een grote toolbox. Het mooie aan de box is dat het levenslang aangevuld kan worden met allerlei interventies, opdrachten, tools, tips etc. Het is niet alleen maar eindeloos aan te vullen, het kan ook helemaal eigen gemaakt worden. De box kan aangepast worden op iedere situatie van iedere coachee. In de toekomst kunnen er creatieve en praktische interventies toegevoegd worden. Op deze manier ontstaat er een groot aanbod van interventies die op allerlei vlakken en vraagstukken de coachee kunnen helpen. Bij coachen staat namelijk de coachee centraal en is de coachee de eindgebruiker. De coach moet zo goed mogelijk aansluiten en achter de coachee het pad volgen.



7. NAWOORD

De afgelopen zeven maanden is er een lange weg afgelegd met struikelpunten, leer- en geluuksmomenten geweest. In het kader van het nawoord, is er voor de afsluiting van deze scriptie een route in kaart gebracht, deze route is de afgelopen zeven maanden is afgelegd. De route wordt vormgegeven in een infographic. Deze is hiernaast te lezen.





LITERATUURLIJST

Brouwer, C. (2014, maart 1). *Zelfsturing: van binnen naar buiten*. Geraadpleegd op 5 maart 2022, van

<https://www.professioneelbegeleiden.nl/zelfsturing-van-binnen-naar-buiten>

Brouwer, P., Hoeve, M., & Smit-Rietveld, C. (2011). *Handvatten voor effectieve inzet van middelen. Participatieladder voor gemeenten*. Geraadpleegd op 23 november 2021, van <https://publications.tno.nl/publication/34623787/ZXjyxB/brouwer-2011-participatieladder.pdf>

Brugnijmegen (2021, november 2). *Project 'Doe je mee' wil bijstandsgerechtigden activeren*. De Brug Nijmegen. van <https://www.brugnijmegen.nl/nieuws/algemeen/140334/project-doe-je-mee-wil-bijstandsgerechtigden-activeren>

Bureauvolzin (z.d.). *Meedoen op allerlei levels. De participatieladder*. Geraadpleegd op 26 oktober 2021, van <https://bureauvolzin.nl/re-integratie-uwv-gemeente/participatieladder/>

CBS (2020, November 16). *Helpt oudere werknemers wil langer door bij kortere werkweek*. Geraadpleegd op 1 november 2021, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/47/helpt-oudere-werknemers-wil-langer-door-bij-kortere-werkweek>

CP Nederland (z.d.). *Belasting & Belastbaarheid*. Geraadpleegd op 4 januari 2022, van <https://cpnederland.nl/leven-met-cp/leven-met-cp-volwassenen/mentale-gezondheid/belasting-belastbaarheid/>

De Gezonderie (z.d.). *Het stress stoplicht is het antwoord om een burn-out te voorkomen*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, van <https://www.vooreengezondleven.nl/het-stress-stoplicht-is-het-antwoord-om-een-burn-out-te-voorkomen/>

Divosa (z.d.). *Participatie-ontwikkeling in perspectief. Over de klanten van de sociale dienst*. Geraadpleegd op 2 november 2021, van https://www.divosa.nl/sites/default/files/publicatie_bestanden/DIVOSA_Participatieontwik.pdf

Dolmans, K. (2017). *Fysieke & mentale belastbaarheid* (Bachelorscriptie, Hogeschool Rotterdam). Hbo-kennisbank. Geraadpleegd op 18 december 2021, van <https://hbo-kennisbank.nl/resolve/hogeschoolrotterdam/eyJ1IjogImh0dHBzOi8vc3VyZnNoYXJla2I0Lm5sL29iamVjdHN0b3JlLzIyMDVhMWI5LTRjNmQtNDBmMy05YTNiLTM3NTgxOWJkMWUzMjIsICJoljogIjQyMTA2Mzg3NThjNmQzZGYyY2YxZGZmOGY3ZTQ2ODI3MTU5MmY5MTE2NzRhMTAzNGFmYzI1NThmOWU3NjhODCifQ==>



Doornbos, H. (z.d.). *Hoe bouw je een goede re-integratie op?* Geraadpleegd op 10 oktober 2021, van <https://www.multiraedt.nl/2016/03/15/hoe-bouw-je-een-goede-re-integratie-op/>

GGZ Standaarden (z.d.) 8. *Herstel, participatie en re-integratie*. Geraadpleegd op 22 november 2021, van <https://www.ggzstandaarden.nl/zorgstandaarden/psychose/herstel-participatie-en-re-integratie/participatie/relaties-en-sociale-contacten>

Intermediair (2013, november 6). *5 blunders bij re-integratie na burn-out*. Geraadpleegd op 5 januari 2022, van <https://www.intermediair.nl/werk-privebalans/burn-out/5-blunders-bij-re-integratie-na-burn-out?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

Kirkpatrick, D. (z.d.). Evaluatiemodel. Geraadpleegd van <https://www.patientenfederatie.nl/downloads/brochures/799-infosheet-evaluatiemodel-kirkpatrick/file>

Korevaar, L., Dröes, J., & Van Wel, T. (2014). *Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB) Ondersteuning van mensen met beperkingen bij hun maatschappelijke participatie*. Geraadpleegd op 20 december 2021, van <https://www.trimbos.nl/docs/b0487dc7-e8e5-4032-8fa9-3d3ae75f7c2f.pdf>

Korevaar, L., Dröes, J., & Van Wel, T. (2010). *Methodebeschrijving Individuele Rehabilitatie Benadering (IRB): Databank Effectieve sociale interventies*. Geraadpleegd op 3 januari 2021, van [https://www.daat-drenthe.nl/upload/d-10-methodebeschrijving-individuele-rehabilitatiebenadering\].pdf](https://www.daat-drenthe.nl/upload/d-10-methodebeschrijving-individuele-rehabilitatiebenadering].pdf)

Korthagen, F. (2011, september 14). *"Ik heb er veel van geleerd" Een reflectie over effectief opleiden en krachtgericht coachen*. Geraadpleegd op 14 maart 2022, van <https://korthagen.nl/wp-content/uploads/2018/06/Afscheidsrede-ik-heb-er-veel-van-geleerd.pdf>

Kuiper, C., Heerkens, Y., Balm, M., Bieleman, A., & Nauta, N. (2011). *Arbeid en gezondheid: Een handboek voor paramedici en arboprofessionals*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). *Leeromgeving voor loopbaanleren Onderzoek naar relaties tussen de leeromgevingen loopbaancompetenties van vmbo en mboleerlingen*. Geraadpleegd op 28 September 2021, van <https://pedagogischestudien.nl/download?type=document&identifier=617266>

Lankamp, W., & Santman, H. (2009). *Lever een coachingstraject eigenlijk wel wat op? INZICHT IN HET RENDEMENT VAN COACHING*. Tijdschrift voor Coaching. Geraadpleegd op 26 november 2021, van <https://www.scrumcoachschool.com/wp-content/uploads/2016/04/Rendement.pdf>



Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap?* Geraadpleegd op 2 november 2021, van https://vascolub.files.wordpress.com/2017/07/participatie-in-de-bijstand_eindrapport_2017_vl.pdf

Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen*. Het coachen van loopbaan- en levenskeuze. Amsterdam: Boom. van https://www.boompsychologie.nl/media/26/een_leven_lang_kiezen_-_bijlage_6_het_stoplichtmodel.pdf

Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen*. Boom uitgevers Amsterdam.

Meermotiveren (z.d.) *Werken met de beslissingsbalans*. Geraadpleegd op 2 januari 2022, van <https://www.meermotiveren.nl/wp-content/uploads/2011/09/Werken-met-de-beslissingsbalans1.pdf>

Movisie (2013, 15 januari). *De drie decentralisaties in het sociale domein Een overzicht in vogelvlucht*. Movisie.nl. Geraadpleegd op 14 december 2021, van <https://www.movisie.nl/artikel/drie-decentralisaties-sociale-domein>

Movisie (2016, 16 december). *De participatiecoach helpt mensen op weg. Coaching voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt*. Movisie.nl. Geraadpleegd op 26 november 2021, van <https://www.movisie.nl/praktijkvoorbeeld/participatiecoach-helpt-mensen-weg>

Nieuwenhuizen, V., Dröes, J., & Zijlstra, A. (2018). *Handreiking Basis IRB: Maatwerk bij maatschappelijk herstel*. Geraadpleegd op 15 december 2021, van <https://phrenos.mett.nl/hvl/documenten+leden+hvi/handlerdownloadfiles.ashx?idnv=1866242>

Nibud (2010). *De voor-en nadelenbalans*. Geraadpleegd op 2 januari 2022, van <https://www.scrumcoachschoon.com/wp-content/uploads/2016/04/Rendement.pdf>

Passionned (Afbeelding over de SMART doelen). Geraadpleegd op 26 november 2021, van <https://www.passionned.nl/strategie/doelen/smart/>

Redactie KVK (2020, september 23). *SMART doelen stel je zo*. KVK.nl. Geraadpleegd op 27 november 2021, van https://www.kvk.nl/advies-en-informatie/innovatie/smart-doelen-stel-je-zo/?gclid=CjwKCAiAh_GNBhAHEiwAjOh3ZEEQQ4KiBjcP_Dpx8NHnaEW0U3_kug13FjpG48jKrdkAgCDuB9l7wqBoChr4QAvD_BwE

Regenwortel, T. (2008, november 21). *Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. Geraadpleegd op 2 november 2021, van https://www.canonsociaalwerk.eu/1969_Milikowski/2008_Tine_van_Regenmortel_zwanger_van_empowerment.pdf



Reitsema-Scheltinga, E. (2010, april 8). *Masterthesis Arbeid- & Organisationspsychologie Re-integratie bij langdurig zieke werknemers: hangen sekse en andere werknemerskenmerken samen met de duur van het re-integratietraject en de aard van de ingezette re-integratie-instrumenten?* Geraadpleegd op 10 maart 2022, van

http://essay.utwente.nl/60489/1/MA_thesis_E_Reitsema-Scheltinga.pdf

Rietveld, L., & Van Rooijen – Mutsaers, K. (2012). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* Geraadpleegd op 26 november 2021, van

https://www.lerenindesocialprofit.be/Leren/Maniervanleren/LE_2.7_watwerktbijsupervisieinterviewcoaching.pdf

R92 (z.d.). *De individuele Rehabilitatie Benadering (IRB)*. Geraadpleegd 17 november 2021, van

<https://r92.nl/de-irb>

Scheffers, M. (2020). *Sterk met een vitaal netwerk*. (Editie ed.). Coutinho.

Schmidt, A. (2002). Uitgangspunten bij de behandeling van overspanning. *Tijdschrift Huisarts & Wetenschap*, 45 (03).

<https://www.henw.org/system/files/download/henw-2002-03-119.pdf>

Sieprath, L. (2017). *De invloed van loopbaancoaching op duurzame inzetbaarheid - Kwalitatief onderzoek naar de rol van zelfreflectie en mindset* (Masterscriptie, Open Universiteit Nederland). Core. Geraadpleegd op 22 november 2021, van

<https://core.ac.uk/download/pdf/83917804.pdf>

Stimulansz (z.d.). *Participatiewet: informatie voor gemeenten*. Geraadpleegd op 24 november 2021, van

<https://www.stimulansz.nl/participatiewet-overzicht/>

Ter Mors, K. (2016, april 29). *Van faalangst naar zelfvertrouwen. Een onderzoek naar het effect van beeldende therapie op het zelfvertrouwen van een faalangstig kind met PDD-NOS middels een systemische N=1 benadering*. Geraadpleegd op 10 maart 2022, van

<https://hbo-kennisbank.nl/resolve/nhlstenden/eyJ1ljoglmh0dHBzOi8vc3VyZnNoYXJla2l0Lm5sL29iamVjdHN0b3JlLzUwNTFmMDE5LTNmODgtNDdkNi04N2NmLTc2ZTYzNGI4ZWl3OSIsIChJoljogljM4YzEyZmZIN2UzMzQ4MzBIYzhkNDNIOWJjY2U0YjQwMjdiOTFwMGNhM2FiZDNhMzhMjU5NDIxM2NIYzc5OGQifQ==>

Trimbos (2014). *Individuele plaatsing en steun: Individuele Rehabilitatie Benadering*.

Geraadpleegd op 20 december 2021, van

<https://www.trimbos.nl/kennis/ggz-erkende-interventies/individuele-rehabilitatie-benadering>

Trimbos instituut (z.d.) *Versterken van mentale weerbaarheid en mentaal welbevinden in de arbeidssetting*. Geraadpleegd op 10 november 2021, van

<https://www.trimbos.nl/docs/3e901f72-0c80-4df4-bfa5-b15ad5218f9a.pdf>



Tutelaars, P. (2007). *Sociale activering. Exploratieve studie naar de achtergronden van het concept.* (z.d.). J.Stroy-Scientia bvba Wetenschappelijke Boekhandel, Ef & Ef.
https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=0_ClsfcaZnwC&oi=fnd&pg=PA1&dq=citaten+sociale+activering&ots=TxQJvdEw0E&sig=nvrzGyzlh1IWUrwKXORgcKF89fc#v=onepage&q=citaten%20sociale%20activering&f=false

UMCG Huisartsgeneeskunde (z.d.). *Stoplichtmodel.* Geraadpleegd op 21 december 2021, van
https://huisartsgeneeskunde-umcg.nl/system/files/20190307.stoplichtmethode_met_kleurenschema.pdf

Van Gent, M.J., Van Horssen, C., Mallee, L., & Slotboom, S. (2008). *De participatieladder. Meetlat voor het participatiebudget* (Nr: 1776). Regioplan Beleidsonderzoek. Geraadpleegd op 2 december 2021, van
<https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-1700-1799/1776-Ontwikkeling-participatieladder.pdf>

Van den Enden, T. (z.d.) (Afbeelding van InstrumentWijzer over de Participatieladder). Geraadpleegd op 26 november 2021, van <https://instrumentwijzer.nl/participatieladder>

Vilans (z.d.). *Kennisbundel Herstelondersteunende zorg: Rehabilitatie.* Geraadpleegd op 3 januari 2021, van
<http://kennisbundel.vilans.nl/herstelondersteunende-zorg-rehabilitatie.html>

Vos, G.G (2020, augustus 29). #138 – *Interventietechnieken bij Coaching!* Geraadpleegd op 10 maart, van
<https://www.guidodox.nl/coaching-en-interventies/>

YouRtop (z.d.) *Over ons.* Geraadpleegd op 20 oktober 2021, van <https://yourtop.nl>



BIJLAGES

Bijlage 1: Werkzaamheden YouRtop

YouRtop biedt meerdere diensten aan. Ieder traject gaat over maatwerk. Dit betekent dat er goed gekeken wordt naar de persoon en naar de doelen die de persoon opstelt. Hieronder staan alle diensten die YouRtop biedt kort toegelicht.

Loopbaanbegeleiding

- Wordt ingezet voor iedereen die werkt en/of zich wil (blijven) ontwikkelen op persoonlijk en professioneel vlak
- Voor bewustwording van drijfveren, overtuigingen, belemmeringen en ontwikkelpunten
- Om medewerkers (weer) aan het roer zetten van eigen loopbaan
- D.m.v. assessments, workshops en coachgesprekken
- STAP-budget vanaf voorjaar 2022 (stap-budget.nl)

Ontwikkeladvies

- 'Wat is een goede volgende stap in mijn loopbaan?'
- Huidige situatie in kaart brengen
- Doelen bespreken
- Focus aanbrengen
- Pad uitstippelen
- D.m.v. assessments, coachgesprekken & Workshops

Assessments (testen)

- Talenten & drijfveren achterhalen
- Ambities en vaardigheden in kaart brengen
- Door het inzicht van assessments krijgt loopbaanontwikkeling meer richting en focus
- Toegang tot beroependatabase vol beroepen, opleidingen en vacatures
- LINC test, DISC, BKTm, Waardenbepaling

Preventie & Spoor1

- Doel is de werknemer te begeleiden richting het herpakken van werk bij huidige werkgever in dezelfde functie of aangepaste functie
- Voorkomen is beter dan genezen
- Herstellen en terugkeren van/naar arbeid
- Ondersteuning bij re-integratie, wet verbetering poortwachter & loopbaanadvisering d.m.v.:
- Assessments op maat
- Coachgesprekken, trainingen & workshops



Spoor2

- Doel is de medewerker te begeleiden naar een passende baan buiten de huidige organisatie, waar hij het beste tot zijn recht komt.
- Kwaliteiten en mogelijkheden staan centraal
- Ondersteuning bij het schrijven van een goed CV / Brief
- Oefenen van sollicitatiegesprekken
- Hulp bij het vinden van passende vacatures
- Maatwerk

Outplacementtrajecten

- Geen uitzicht op een gezamenlijke toekomst bij huidige werkgever
- Hulp bij het vinden en pakken van kansen op arbeidsmarkt
- Zoektocht naar werk dat past bij ambities en kwaliteiten
- Maatwerk

Participatietrajecten

- Groepstraining
- Individuele coaching
- Uitstroom naar (vrijwillgers)werk, school of zorg
- Maatschappelijke activering
- Doel: Functioneren van werknemer op werkplek verbeteren of herstellen
- Begeleiding van zowel werknemer als werkgever
- Ondersteuning op het werk
- Wordt uitgegaan van talenten en ontwikkelingsmogelijkheden
- Systeemgerichte begeleiding
- Supported Employment Model (ondersteuning bij voor, tijdens en na het vinden van werk)

Workshops/ sollicitatietrainingen

Naast alle trajecten biedt YouRtop workshops en sollicitatietrainingen. Binnen het traject van baanbrekers worden alle workshops gegeven.

- STARR methode
- Elevator pitch
- CV
- Motivatiebrief
- Kernkwadranten
- Feedback geven en ontvangen
- Netwerken



Bijlage 2: Kaartjes Interventies 1 t/m 6

Interventie 1:



WAARDEN

- Doel opstellen: Voor welk doel stel je waarden op? bijv. voor betaald werk, dagbesteding, school...
- Lijst met waarden tonen (*waardenlijst kan worden aangevuld)
- Markeren van belangrijkste waarden
- Uit de gemarkeerde waarden, 10 waarden kiezen die het belangrijkste zijn
- Aan deze 10 waardes een eigen omschrijving geven
- Cijfers geven aan de waardes; 10 belangrijkste, 1 minst belangrijke

? Om inzicht te krijgen wat iemand zelf belangrijk vindt. Zodat de coachee uiteindelijk een keuze maakt die dichtbij zichzelf ligt.

Interventie 2



DUIVELS DILEMMA

- Noteer de twee keuzes
- Schrijf nu keuze 1 & 2 in het schema
- Noteer onder de keuze 1 de waarden die de keuze representeren
- Doe dit ook bij keuze 2 (*belangrijk dat er bij keuze 1 en keuze 2 het dezelfde aantal waarden staan)
- Schrijf naast iedere waarde een cijfer tussen 1 en 10. 1 sluit helemaal niet aan bij iemand als persoon en 10 past helemaal.
- Tel alle cijfers bij elkaar op en noteer het totale bij 'Totaal'
- De optie met het hoogste cijfer is de keuze die het beste bij jou past.
- Checken of dit klopt: 'Maakt mij dit het gelukkigste?'

*Er is een lijst met kernwaarden die gebruikt kan worden

? Om keuzes makkelijker te maken en bewustzijn te creëren bij de coachee.



Interventie 3



BALANS

- Huidige situatie noteren
- Nieuwe /gewenste situatie noteren
- Vul de voordelen en nadelen in van beide situatie.
- Onderscheid de voor- en nadelen in korte termijn en lange termijn. Deze kunnen namelijk verschillen!!

? Om een weloverwogen keuze te kunnen maken en inzicht krijgen in een oude en nieuwe situatie. 'Wat kan het opleveren?'

Interventie 4



STOPLICHT

- Signalen noteren bij groen, oranje en rood
- Maatregelen noteren (* Vul dit in als het goed gaat met iemand, mensen maken betere keuzes als het goed gaat)
- Invullen van de verlangens (wat gunt iemand zichzelf)
- Bespreek de matrix met de omgeving
- Gebruik de matrix zovaak als iemand wil, pak deze terug bij gesprekken
- Houd het stoplicht/de kleuren bijv een week bij om te kijken hoeveel er in de week wordt gescoord op groen, oranje of rood.
- Vergelijk de verschillende matrixen met elkaar. Is iemand er voor- of achteruit op gegaan
- Empowerrrrvragen

? Om inzicht te krijgen in mentale gezondheid. Volhouden, anticiperen of het gaat slecht? Wat nu?



Interventie 5



OPBOUW SCHEMA



- Invullen van de week
- Hoeveel uren gaat iemand werken
- Vul in welke activiteiten er in de week zijn gedaan
- Hoe voelt iemand zich
- *Gebruik van interventie Stoplicht.* In welke kleur zit iemand?
- Als laatste wordt ingevuld, wat iemand anders wil zien? Wat wil je de komende week anders doen/aanpakken?

? Om overzicht te creëren en zo belastbaarheid opbouwen. Maar ook de vorderingen zien en vertrouwen krijgen in eigen kunnen.



Bijlage 3: ZRM-tabel (Leeg)



Zelfredzaamheidstabel
Laten invullen door kandidaat, vooraf, tussentijds en na afloop.

	N.V.T.	Altijd	Geregeld	Soms	Een enkele keer	Eigenlijk nooit
Dagbesteding/sociaal netwerk/maatschappelijke participatie						
Dagbesteding						
12. 's Avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb						
Relaties thuis						
Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten						
Sociaal netwerk						
Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving						
Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weet ik wel bij wie ik terecht kan						
Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben						
Maatschappelijke participatie						
Ik ga erop uit met kennissen of vrienden						
Ik ben lid van verenigingen en doe mee met activiteiten						
Ik doe vrijwilligerswerk						
Zelfvertrouwen						
Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken						
Zaken regelen met instanties doe ik zelf						
Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen						

	Altijd (een aantal uren per dag)	Dagelijks (ongeveer één keer per dag)	Geregeld (een aantal uren per week)	Soms (een aantal uren in de maand)	Een enkele keer (ongeveer één keer in de 2 maanden)	Nooit (minder dan één keer per maand)	Nooit, eigenlijk nooit
Psychische gesteldheid							
Psychische gesteldheid							
Hoe tevreden ben je over je actuele psychische gesteldheid? (score 1-10, waarbij 1 = helemaal niet tevreden en 10 = heel erg tevreden)							
Heb je ondersteuning nodig op het gebied van je psychische gesteldheid?							

Waarom is het nu nog geen 10 (indien dit niet het geval is):

	1. Ik heb geen contacten of dagelijkse activiteiten buiten de deur	2. Ik heb wel contacten buiten de deur	3. Ik neem deel aan georganiseerde activiteiten buitenhuis of aan dagbesteding	4a. Ik doe onbetaald werk (vrijwilligerswerk)	4b. Ik doe onbetaald werk (werkervaringsovername)	5a. Ik heb een baan in het kader van Beschuld werk	5b. Ik heb een baan in het kader van de beroepspraktijk (met loonkostenbesluit en/of begeleiding)	6. Ik heb regulier betaald werk
Participatieladder								
Participatieladder								
Aantal uren per week								
Eventuele toelichting:								

Klanttevredenheid
(invullen na afloop)

Rapportcijfer:



yvonne@yourtop.nl



yvonne@yourtop.nl

Bijlage 4: ingevulde ZRM tabel - Nulmeting

Dagbesteding Sociaal netwerk Participatie	Eigenlijk k nooit	Een enkele keer	Soms	Geregeld	Altijd	NVT
Dagbesteding						
12. 's Avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb		2x	4x	2x		
Relaties thuis						
13. Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten				4x	2x	2x
Sociaal netwerk						
14. Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving		2x	3x	1x	2x	
15. Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weer ik wel bij wie ik terecht kan	1x			5x	2x	



16. Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben	1x	2x	2x	3x		
Maatschappelijke participatie						
17. Ik ga erop uit met kennissen of vrienden	1x	2x	3x	2x		
18. Ik ben lid van verenigingen en doe mee aan activiteiten	6x	2x				
19. Ik doe vrijwilligerswerk	5x	1x	2x			
Zelfvertrouwen						
20. Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken	1x	3x	3x	1x		
21. Zaken regelen met instanties doe ik zelf		1x	2x	4x	1x	
22. Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen	1x	1x	3x	3x		



	Eigenlijk nooit	Een enkele keer	Soms	Geregeld	Altijd	N.v.t.
<i>Dagbesteding/sociaal netwerk/maatschappelijke participatie</i>						
Dagbesteding						
's Avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb			X			
Relaties thuis						
Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten					X	
Sociaal netwerk						
Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving					X	
Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weet ik wel bij wie ik terecht kan					X	
Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben				X		
Maatschappelijke participatie						
Ik ga erop uit met kennissen of vrienden				X		
Ik ben lid van verenigingen en doe mee met activiteiten	X					
Ik doe vrijwilligerswerk		X	X			
Zelfvertrouwen						
Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken			X			
Zaken regelen met instanties doe ik zelf				X		
Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen				X		

Bovenstaande zrm-tabel dient als voorbeeld.

Bijlage 5: stand van Participatieladder

Trede 1 → isolement	
Trede 2 → sociale contacten buiten de deur	7x
Trede 3 → georganiseerde activiteiten buitenhuis of dagbesteding	
Trede 4 → onbetaald werk (vrijwilligerswerk)	
Trede 5 → betaald werk met ondersteuning	
Trede 6 → regulier betaald werk	2x

Bijlage 6: gestelde doelen van coachees

Weten wat bij mij past als mens
Passend werk/opleiding vinden
Zekerder worden in eigen kunnen
Vertrouwen krijgen in zichzelf
Mezelf beter leren kennen
Stappenplan voor de toekomst uitzetten
Ritme krijgen in het leven
Belastbaarheid opbouwen
Accepteren van het verleden/problemen
Nuttig voelen



Bijlage 7: Een-meting

Dagbesteding Sociaal netwerk Participatie	Eigenlij k nooit	Een enkele keer	Soms	Geregeld	Altijd	NVT
Dagbesteding						
1. S 'avonds ben ik tevreden met wat ik overdag gedaan heb		1x	1x	4x	2x	
Relaties thuis						
2. Ik kan goed overweg met mijn huisgenoten				5x	1x	2x
Sociaal netwerk						
3. Ik heb contacten met mensen in mijn omgeving			4x	2x	2x	
4. Als ik ergens hulp bij nodig heb, dan weer ik wel bij wie ik terecht kan			1x	2x	5x	
5. Anderen doen een beroep op mij als ze hulp nodig hebben			2x	3x	3x	
Maatschappelijke participatie						
6. Ik ga erop uit met kennissen of vrienden			4x	2x	2x	
7. Ik ben lid van verenigingen en doe mee aan activiteiten	4x	2x	1x	1x		
8. Ik doe vrijwilligerswerk	7x			1x		
Zelfvertrouwen						
9. Ik vermijd onbekende situaties of mensen die ik niet ken	1x	3x	4x			
10. Zaken regelen met instanties doe ik zelf			3x	3x	2x	



11. Ik maak plannen om nieuwe dingen te doen			3x	4x	1x	
--	--	--	----	----	----	--

Bijlage 8: interventie; Waarden

Waardenlijst

Avontuur	Gelijkwaardigheid
Balans	Humor
Eigen tijdsindeling	Voorgeschreven werkwijze
Prestatie en succes	Dienstverlenend/ service verlenen
Goed salaris	Zinvol werk
Samenwerken	Zelfstandig werken
Binnen werken	Buiten werken
Groot bedrijf	Klein bedrijf
Formeel	Informeel
Fulltime	Parttime (aantal uren)
Opleidingsmogelijkheden	Routine
Vaste werkplek	Flexibele werkplek
Overzichtelijk werk	Afwisselend werk
Vaste werktijden	Flexibele werktijden
Rustig	Avontuurlijk en verrassend
Reisafstand (te bereiken met (soort vervoer))	Reisafstand (te bereiken binnen straal van)
Jobcoach	Duidelijk aanspreekpunt
Gelijkheid	Verantwoordelijkheid
Doorgroeimogelijkheden	Vriendschap
Bekwaamheid	Vrijheid
Zekerheid	Collega's

Invulschema

Cijfer	Waarde	Omschrijving



Bijlage 9: Interventie; Duivels dilemma

Stappenplan

Stap 1	Schrijf bij keuze 1 op om welke keuzeoptie het precies gaat en schrijf hieronder 4 tot 5 kernwaarden die de keuze representeren (het is belangrijk dat bij iedere keuze dezelfde aantal x waarden staan!) → Voor deze keuze kan gebruikt worden van een kernwaardenlijst (deze is te vinden in bijlage ...)
Stap 2	Herhaal bovenstaande ook bij keuze 2
Stap 3	Schrijf naast de waarde een cijfer tussen de 1 en 10. Hierin staat 1 voor sluit helemaal niet aan bij mij als persoon en 10 staat voor past helemaal bij mij als persoon
Stap 4	Tel alle cijfers op per keuzeoptie en schrijf dit bij de kolom 'totaal'
Stap 5	De optie met het hoogste cijfer is de keuze die het beste past bij het waardenpatroon van iemand. Is dit inderdaad de keuze die jij als persoon het meest gelukkig maakt?

Kernwaardenlijst

Avontuur	Gelijkwaardigheid	Perfectie	Verandering
Authenticiteit	Geluk	Plezier	Verantwoordelijkheid
Autonomie	Genot	Prestatie	Verbondenheid
Balans	Gevoel	Rechtvaardigheid	Vertrouwen
Behulpzaamheid	Gezelligheid	Religie	Vitaliteit
Beleefdheid	Gezondheid	Respect	Vrede
Bescheidenheid	Harmonie	Rust	Vriendelijkheid
Betrouwbaarheid	Humor	Schoonheid	Vriendschap
Bevlogenheid	Ijver	Solidariteit	Vreugde
Comfort	Innovatie	Spanning	Vrijheid
Commitment	Inspiratie	Speelsheid	Waarheid
Competitie	Integriteit	Spiritualiteit	Welbevinden
Competentie	Invloed	Sportiviteit	Wijsheid
Creativiteit	Kennis	Stabiliteit	Zekerheid
Daadkracht	Kwaliteit	Status	Zelfdeterminatie
Degelijkheid	Leergierigheid	Succes	Zelfredzaamheid
Doelgerichtheid	Lef	Tact	Zelfontplooiing
Discipline	Leren	Traditie	Zelfstandigheid
Duurzaamheid	Leven	Veiligheid	Zelfverwezenlijking
Eenvoud	Liefde		
Eerlijkheid	Loyaliteit		
Energie	Luxe		
Enthousiasme	Natuur		
Erkenning	Nieuwsgierigheid		
Expressiviteit	Onafhankelijkheid		
Familie	Ondernemerschap		
Fatsoen	Openheid		
Flexibiliteit	Oprechtheid		
Geborgenheid	Ordelijkheid		
Gehoorzaamheid	Originaliteit		
Geld	Passie		

Bron: Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen*. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom.



Invulschema DUIVELS DILEMMA

Keuze 1:

--

Waarde 1	Waarde 2	Waarde 3	Waarde 4	Waarde 5	Totaal:
Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	

Keuze 2:

--

Waarde 1	Waarde 2	Waarde 3	Waarde 4	Waarde 5	Totaal:
Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	Cijfer:	

Bijlage 10: Interventie; voor- en nadelenbalans

Invulschema voor- en nadelenbalans

	Huidige situatie		Nieuwe situatie	
	Voordelen	NADELEN	VOORDELEN	Nadelen
Korte termijn				
Lange termijn				

Bijlage 11: Interventie; Stoplichtmodel

Stappenplan

Stap 1	Uit welke signalen blijkt dat het goed of niet goed met je gaat? Noteer de signalen in de meest linker kolom. Probeer deze zo neutraal mogelijk te noteren (bijv. Slapen)
Stap 2	Start met Groen: Beschrijf de signalen die aangeven dat het goed gaat
Stap 3	Vervolgens Oranje: Beschrijf de signalen waaruit blijkt dat het (net wel/niet) oke gaat
Stap 3	Als laatste Rood: Beschrijf de signalen waaruit blijkt dat het helemaal niet goed met je gaat
Stap 4	Begin nu met de kleur Rood, waaruit blijkt dat het niet goed met je gaat, buig dit om naar dat het 'oke' gaat en vervolgens naar 'goed'. Wellicht komen er zo weer andere inzichten/signalen naar boven.
Stap 5	Zo staan alle rijen met de signalen. Vervolgens schrijf je onder elk signaal maatregelen die je kunt nemen zodat het beter gaat. (Note: als het met



	iemand slecht gaat, weten we niet meer welke keuzes goed ons is) Mensen kunnen beter keuzes maken als het goed gaat.
Stap 6	Het invullen van 'verlangen' gaat over, wat gunt iemand zichzelf. Wat gun je jezelf als het gaat over de signalen en de toestand waar iemand zich in bevind. Wat wil iemand nu echt?
Stap 7	Laat de matrix even los. Kijk er later naar en bespreek hem met anderen. Pas hem daarna aan en maak hem compleet.
Stap 8	Als de matrix compleet is, vult iemand na behoefte in. Iemand geeft dan groen, oranje of rood aan de beschrijving die op dat moment het beste bij iemand (gemoed)toestand past. Zo is er inzicht hoe het gaat met iemand. Veel groen betekent goed, veel oranje betekent oppassen en anticiperen, veel rood betekent echt actie ondernemen.
Stap 9	De gezondheid van iemand wordt zo in kaart gebracht. Vergelijk de vorige matrixes met elkaar. Doordat signalen kleuren hebben, kan iemand snel zien of de mentale en fysieke gezondheid erop voor- of achteruit is gegaan.

Invulschema

Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -
Maatregel(en)			
Verlangen			
Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen & anticiperen)	Rood (het gaat slecht)
	- -	- -	- -



Maatregel(en)	
Verlangen	

Empowerrrrrvragen

- Wat helpt mij nu?
- Wat heb ik nu (op dit moment) nodig?
- Wat ga ik doen?
- Wie kan mij helpen?
- Wanneer ga ik het doen?

Voorbeeld van Stoplichtmodel

Het stoplichtmodel – een voorbeeld

Signaal	Groen (het gaat goed)	Oranje (oppassen)	Rood (het gaat slecht)
Energieniveau	• Hoog energieniveau • Energielk opstaan • Geen behoefte aan extra slaap	• Moet maar nog kunnen functioneren • Moelijk opstaan • Af en toe behoefte aan een middagslaapje	• Moet en bijna niet meer kunnen functioneren • Niet meer willen opstaan • Hele dag willen slapen
Sociaal contact	Maatregelen: Op tijd en op vaste tijden naar bed • Zin in sociaal contact, sociaal	• Wat meer op de vlakte houden	• Sociaal isolement • Sociale angst • Teruggetrokken
Hullen	Maatregelen: Vrienden en familie opzoeken • Af en toe hullen • Op gecontroleerde momenten hullen	• Elke dag/avond hullen • Op ongecontroleerde momenten thuis hullen	• Ook overdag hullen • Op ongecontroleerde momenten hullen • Uitbarstingen
Slapen	Maatregelen: Mediteren • Goed kunnen (door)slapen	• Vaak wakker worden 's nachts • Piekeren 's nachts	• Vaak (uren) wakker liggen • Piekeren 's nachts
Lichamelijke pijn	Maatregelen: Mediteren • Nauwelijks lichamelijke pijnen	• Af en toe pijn	• Elke dag pijn in rug, nek en/of hoofd
Stress	Maatregelen: Sporten, Massages • Nauwelijks stress • Positieve stress	• Af en toe stress	• Verlamende stress
Ontspannen/zijn in dingen	Maatregelen: Sporten, Massages • Overal zin in hebben	• In sommige dingen wel zin, in andere dingen niet (meer)	• Nergens meer zin in
	Maatregelen: Rusten, Lijstje maken met dingen die je (ook) leuk vond		

Bron: Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen*. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom.



Bijlage 12: Interventie; Opbouwschema

Invulschema

Week	Uren	Activiteiten	Hoe voel je je?	Stoplicht	Anders zien?

Bijlage 13: Route

