

KEUZEHULP WERKZAAK



Ontwikkeld met subsidie van het
ZonMw-kennisprogramma
Vakkundig aan het Werk

CONTACT

Rik Bijl, Werkzaak
rbijl@werkzaakrivierenland.nl

Astrid Hazelzet, TNO
astrid.hazelzet@tno.nl

Rapport TNO 2021 R10680 A | 060.40704
© 2021 TNO



ACHTERGROND

Werkcoaches en praktijkbegeleiders van Werkzaak Rivierenland kunnen kiezen uit een grote variatie aan instrumenten om cliënten te begeleiden in hun stappen richting werk. Die keuze maken zij vaak op basis van persoonlijke ervaring en vanuit onbekendheid met de rest van het aanbod.

In het kader van de vierde subsidieronde van het ZonMw-Kennisprogramma 'Vakkundig aan het werk' ontwikkelden professionals van Werkzaak Rivierenland en TNO een keuzehulp. De ontwikkeling van de keuzehulp is een intensief proces geweest waarin professionals van Werkzaak, cliënten en onderzoekers van TNO op basis van gelijkwaardigheid met elkaar samenwerkten.

Het doel van het project is de ontwikkeling van een keuzehulp die professionals en cliënten van Werkzaak ondersteunt het 'beste' instrument te selecteren.

STAPPEN ONTWERP KEUZEHULP

STAP 1 & 2

1. Inventarisatie instrumenten.
2. Bepalen kenmerken beschrijving instrumenten.

STAP 3 & 4

3. Uitzetten vragenlijst onder alle professionals.
4. Uitvraag leveranciers.

STAP 5 & 6

5. Van keuzematrix naar keuzehulp.
6. Testen keuzehulp op kleine schaal bij collega's en cliënten.

STAP 7

7. Ontwikkeling beheersysteem.

EINDPRODUCTEN

Het project heeft naast deze factsheet de volgende eindproducten opgeleverd:

- **De keuzehulp Instrumenten Werkzaak** (inclusief handleiding), waarin 52 instrumenten van Werkzaak zijn beschreven op theoretische en praktische kenmerken die als filters dienen om instrumenten te zoeken. De theoretische kenmerken zijn gebaseerd op het Integratieve gedragsmodel (Blonk, 2018) en het model van kwetsbaarheid van Wanberg, Hough & Song (2002).
- **Een informatiebrochure** voor cliënten.
- **Een implementatieplan.**
- **Een rapportage** met als hoofdmoot een beschrijving van de ontwikkeling van de keuzehulp Werkzaak en een evaluatie daarvan.

SUCCEFACTOREN

- Projectstructuur die de betrokkenheid van alle geledingen van de organisatie borgde.
- Een bottom-up aanpak met een actieve rol voor de professionals en cliënten(raad) – in een sfeer van wederzijds ontmoeten en leren.
- Betrokkenheid en samenwerking met TNO als kennispartner.
- Goede voorbereiding en systematische verslaglegging van overleggen en werksessies is het halve werk.
- Theoretische modellen en uitwerking in begrijpelijke kenmerken vormen de ruggengraat van de keuzehulp.
- Inventariseren en systematisch beschrijven van instrumenten is een intensieve klus maar loont de moeite.
- Kenmerken (filters) vormen verbindende schakel tussen stap 1 'Intake' en stap 2 'opstellen trajectplan' van methodisch werken.
- Uitzetten van een vragenlijst onder alle professionals t.b.v. het ophalen van informatie over o.a. het gebruik van en ervaringen met instrumenten heeft verschillende voordelen.
- Bouwen van een Excel bestand als format voor de keuzehulp geschikt als eerste stap.
- Testen van de keuzehulp op kleine schaal bij collega's en cliënten bracht waardevolle inzichten.
- Het leernetwerk (de 'kleine' Community of Practice) met de gemeente Amsterdam en de gemeente Leiden was door het uitwisselen van ervaringen en het leren van elkaar een belangrijke inspiratiebron en zorgde voor de externe verbinding.

GELEERDE LESSEN

- En toen kwam corona...
Onverwachte gebeurtenissen noodzaken tot flexibiliteit.
- Alleen ga je sneller, samen kom je verder.
- Meer methodisch werken is het doel, de keuzehulp is 'slechts' een hulpmiddel.
- Het betrekken van cliënten bij het ontwikkelproject vereist inspanning.
- Opbrengsten uitvraag leveranciers van instrumenten viel tegen.
- Tijdig aansluiting zoeken bij bestaand ICT instrumentarium. Van belang van begin af aan oog te hebben voor toekomstige ontwikkeling (en doorontwikkeling resultaten) en integratie in werkomgeving (bijv. EVA).
- Zet een aparte Beheergroep op de keuzehulp.

DRIE ADVIEZEN AAN GEMEENTEN DIE EEN KEUZEHULP VOOR HUN INSTRUMENTARIUM WILLEN ONTWIKKELEN

- Ontwikkeling van een keuzehulp in de context van methodisch werken: het kost tijd en vraagt aandacht. Beweeg mee met de gebeurtenissen (wees flexibel) binnen en buiten de organisatie tijdens het proces.
- Systematische aanlevering van informatie door leveranciers van instrumenten moet ingeregeld worden.
- Van het één komt het ander: het inzetten van een keuzehulp vereist kennis en vaardigheden op het gebied van Samen Beslissen.

DE KEUZEHULP INSTRUMENTEN WERKZAAK...

- is ontwikkeld door professionals, cliënten en onderzoekers op basis van gelijkwaardigheid;
- kent een wetenschappelijk onderbouwing;
- stimuleert methodisch werken;
- heeft toegevoegde waarde, gericht op een bewuste inzet van instrumenten waarbij professional en cliënt gezamenlijk tot een keuze komen.

OVERZICHT VAN THEORETISCHE (AFGELEIDE) KENMERKEN

MENSELIJK KAPITAAL

1.1 SOCIALE EN WERKNEMERSVAARDIGHEDEN

Dariusz-competenties: communiceren, werktempo, arbeidsritme, samenwerken, gevoel voor arbeidsverhoudingen, doorzettingsvermogen, nauwkeurigheid, zelfstandigheid, afspraken nakomen

1.2 VAKVAARDIGHEDEN

bv. behalen startkwalificatie, branchegericht certificaat, leren leidinggeven en veilig werken

1.3 BASISVAARDIGHEDEN

1.3.1 Nederlands lezen en schrijven

1.3.2 Nederlands kunnen verstaan en spreken

1.3.3 rekenen

1.3.4. digitale vaardigheden

1.4 ZELFREGULATIE

stellen van doelen en (alternatieve) plannen maken, prioriteiten stellen, reflectie op eigen handelen, verantwoordelijkheid nemen voor de gevolgen van je handelen

1.5 EMOTIEREGULATIE

kunnen inschatten van de gevolgen eigen gedrag voor zichzelf en anderen, kunnen onderdrukken van gedragingen die niet gepast zijn

1.6 WERKERVARING

1.7 ZELFINZICHT

inzicht in eigen mogelijkheden en belemmeringen

SOCIALE OMGEVING

2.1 SOCIALE STEUN

Praktisch en emotioneel ondersteunend: hoe wordt het hebben van werk gewaardeerd door familie en vrienden. Krijg je van hen praktische en emotionele steun bij het zoeken naar werk?

2.2 SOCIAAL NETWERK

ondersteuning vanuit de eigen omgeving, zoals familie, vrienden, werk en vereniging bij het zoeken naar werk

BELEMMERINGEN & MOGELIJKHEDEN

3.1 PERSOONLIJK, SOCIAAL EN/OF VERSTANDELIJK

3.1.1 Algemene mentale functies

Concentratie, gevoelig voor externe prikkels, geheugen, denken en logisch redeneren

3.1.2 Coping

Omgaan met problemen, stress en andere mentale eisen

3.1.3 Tussenmenselijke interacties en relaties

bv. moeite met communiceren

3.1.4 Zelfredzaamheid

Praktische vaardigheden, omgaan met telefoon, dagelijkse routinehandelingen zoals, omgaan met geld, openbaar vervoer, persoonlijke verzorging

3.1.5 Angst en traumaverwerking

3.1.6 Structuur in het dagelijks leven

3.2 FYSIEK

3.2.1 Beperkingen in structurele, frequente of langdurige belastbaarheid

reiken, buigen, duwen of trekken, tillen of dragen, lopen, zitten of staan, werken op hoogte

3.2.2 Zicht en horen

3.2.3 Fijne motoriek, fijn werk kunnen doen en handelingstempo

snelheid van werken of handelen

3.3 PRAKTISCHE BELEMMERINGEN

Kinderopvang, mantelzorg, mobiliteit / vervoer, schulden, justitie / detentie, huisvesting, cultuuraspecten

3.4 LEEFSTIJL EN VERSLAVING

Bv. een gebrek aan beweging, roken, slechte voeding, weinig slapen, veel stress, gameverslaving, alcoholgebruik en drugsgebruik

WERKZOEKGEDRAG

4.1 SOLLICITATIEVAARDIGHEDEN

Werk zoeken, gebruik eigen netwerk en social media, CV en motivatiebrieven opstellen, sollicitatiegesprek voeren.

4.2 BEROEPSKEUZE, BEROEPSVOORKEUR EN BEROEPSORIËNTATIE

Bijvoorbeeld bedrijfsbezoek, snuffelstage, beroepskeuze/ affiniteitstest

4.3 PERSOONLIJKE VERZORGING

persoonlijke hygiëne, kledingkeuze, haardracht

MOTIVATIE

5.1 WILLEN

Zo regulier mogelijk willen werken/op zoek willen gaan naar werk

5.2 GELOOF IN EIGEN KUNNEN

m.b.t. het werk zoeken, vinden en behouden. Ook wel eigen-effectiviteit genoemd: de overtuiging van de persoon dat hij/ zij bepaalde acties kan plannen en uitvoeren voor het zoeken en vinden en behouden van een zo regulier mogelijke baan. Kunnen omgaan met teleurstellingen. Cliënten kunnen hun mogelijkheden onder- of overschatten.

5.3 SOCIALE NORM

Perceptie van de sociale norm, bv. hoe mensen in de omgeving denken over een uitkering of het belang van betaald werk.