

# Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie



# Inhoudsopgave

■	Voorwoord	3
■	Inleiding	5
■	1 Een aanvulling op de Scan Werkvermogen Werkzoekenden	7
■	2 Focus op versterkende secundaire factoren	9
■	3 Een complementaire, oplossingsgerichte manier van werken	12
■	4 Overzicht van instrumenten	16
■	5 Vragenlijst, Scoreformat en Resultatenverslag	17
■	<b>Bijlagen</b>	
	1 Vragenlijst werkvermogen en versterkende factoren	21
	2 Scoreformat	26
	3 Resultatenverslag	30
	4 De gespreksagenda	33
	5 Gespreksleidraad – Oplossingsgerichte vragen	34
	6 Invulling gidsende rol – Plan van aanpak voor de arbeidsdeskundige	36
	7 Deelnemers aan de workshops en leden van de begeleidingscommissie	37
	8 Onderzoeksactiviteiten	38
<b>Auteurs</b>	Cora van Horssen (Regioplan) Saar Langelaan (TNO) Peter Wesdorp (WhatWorks)	

AKC, oktober 2014

## Voorwoord

Dit veertiende AKC-onderzoekscahier levert opnieuw een bijdrage aan de professionalisering van de dagelijkse arbeidsdeskundige praktijk en het opstellen van goed onderbouwde antwoorden op de vragen van arbeidsdeskundigen. Zo past dit cahier heel goed in de ambities van de nieuwe Participatiewet die op 1 januari 2015 ingaat: iedereen die kan werken, gaat aan de slag.

Dit onderzoekscahier biedt niet alleen interessante vergezichten en praktische handvatten voor arbeidsdeskundigen, jobcoaches, klantmanagers en re-integratiedeskundigen. Ook voor mobiliteitscentra en opleidingsinstituten die de uitstroom naar banen op de arbeidsmarkt willen begeleiden, is dit cahier heel waardevol.

Het AKC-onderzoek *Van arbeidsgeschied naar werk* (Meershoek e.a., 2011, AKC Cahier 3) liet zien dat arbeidsdeskundigen aanliepen tegen de invloed van secundaire beperkingen op de keuze van een interventie. Arbeidsdeskundigen gaven aan grote behoefte te hebben aan methodieken en instrumenten om deze secundaire beperkingen al in de diagnosefase systematisch en methodisch in kaart te brengen, zodat zij de gevolgen ervan kunnen meenemen in het re-integratieplan en de eventuele eigen ondersteuning en interventies. Zij wilden de secundaire factoren op een meer methodische manier wegen, om zo een optimale balans te bereiken tussen de ondersteuningsbehoefte van de cliënt en het re-integratietraject.

Uit het onderzoek *Van arbeidsgeschied naar werk* kwam dan ook een duidelijke vervolgvraag. Het AKC is daarom een nieuw onderzoek gestart. Regioplan, TNO en WhatWorks hebben hierin samen met focusgroepen van arbeidsdeskundigen de eigen kracht van de werkzoekende centraal gesteld. Zij zijn op zoek gegaan naar de secundaire factoren die versterkend kunnen werken op het werkzoekgedrag en het werkvermogen van cliënten. Er zijn immers secundaire factoren die het re-integratieproces kunnen ondersteunen of versterken en die mogelijk zelfs benut kunnen worden om belemmeringen te compenseren.

De onderzoekers hebben voortgeborduurd op en optimaal gebruikgemaakt van de bij de start van dit onderzoek bijna voltooide *Scan Werkvermogen Werkzoekenden* (ASTri Beleidsonderzoek en -advies, Academie voor Motivatie, Erasmus MC e.a., 2011, AKC Cahier 10). De focus op de kracht van de werkzoekende – vanuit een gesprekshouding die uitgaat van respect voor de autonomie van de cliënt, constructieve zelfconfrontatie, het ontlocken van dat wat de cliënt zélf van belang vindt en samenwerking met de cliënt – sluit goed aan op de filosofie van de nieuwe Participatiewet.

Het AKC werkt op dit moment nog aan een Leidraad Arbeidsparticipatie. De werkwijze van deze leidraad wordt mede gebaseerd op de *Scan Werkvermogen Werkzoekenden* en dit AKC Cahier 14. Zo werken wij aan degelijk onderbouwd methodisch handelen.

Het AKC-bestuur bedankt iedereen die heeft meegewerkt aan dit onderzoeksproject en beveelt het gebruik van dit onderzoekscahier – in het belang van het professioneel en effectief vaststellen van de bevorderende en belemmerende factoren voor participatie op de arbeidsmarkt van mensen met een functionele beperking – graag aan.

*Mr. M. Klompe, voorzitter bestuur AKC  
Nijkerk, oktober 2014*

## Inleiding

Het AKC-onderzoek *Van arbeidsgeschikt naar werk* (Meershoek e.a., 2011) laat zien dat secundaire beperkingen van cliënten vaak een belangrijke (belemmerende) rol spelen bij re-integratie en daarmee de kans op een succesvol traject (negatief) beïnvloeden<sup>1</sup>. Daarnaast blijkt dat arbeidsdeskundigen aangeven wel aandacht te besteden aan deze secundaire beperkingen, maar dat zij van mening zijn dit weinig systematisch te doen; zij geven aan vooral hun intuïtie te gebruiken. Deze intuïtie is voornamelijk gebaseerd op eigen ideeën, ervaringen, vuistregels, informatiebronnen en vooronderstellingen. In de praktijk leidt dit er echter toe dat arbeidsdeskundigen niet altijd de optimale balans bereiken tussen de ondersteuningsbehoefte van de cliënt en het re-integratietraject dat zij zelf aanbieden. Het is dan ook zaak om al in de diagnosefase in kaart te brengen welke secundaire beperkingen een rol spelen bij het re-integratietraject van de cliënt. Arbeidsdeskundigen geven aan dat ze op die manier een gericht traject aan kunnen bieden.

### Secundaire factoren

Meershoek e.a. geven de volgende beschrijving van secundaire beperkingen: beperkingen in functioneren die niet rechtstreeks voortkomen uit de aanwezige stoornis (de oorzaak van iemands aandoening of ziekte), maar daar wel mee samen kunnen hangen en in ieder geval het vergroten van de arbeidsparticipatiemogelijkheden in de weg staan<sup>2</sup>. Meershoek e.a. noemen als voorbeeld het verlenen van mantelzorg, schuldenproblematiek, gezinsproblemen en middelengebruik. Het zijn omstandigheden die het 'willen' en/of het 'kunnen' beïnvloeden. Al deze omstandigheden zijn mogelijk secundaire beperkingen, als zij door hun praktische en/of psychosociale impact participatiegerichte activiteiten blokkeren. Als concrete illustratie geldt iemand die zich handelingsonbekwaam voelt vanwege eerdere faalervaringen, daardoor een negatief zelfbeeld heeft en geremd wordt door een overbeschermd omgeving. Mogelijk is een andere secundaire beperking dat deze persoon zijn aandoening niet geaccepteerd of verwerkt heeft. En zo zijn er nog veel meer te bedenken.

### Behoeftes aan methodieken en instrumenten

In het onderzoek van Meershoek e.a. geven arbeidsdeskundigen aan grote behoefte te hebben aan methodieken en instrumenten om deze secundaire beperkingen al in de diagnosefase systematisch en methodisch in kaart te brengen, zodat zij de gevolgen ervan kunnen meenemen in het re-integratieplan en eventuele eigen onder-

<sup>1</sup> Meershoek e.a., Van arbeidsgeschiktheid naar werk, Onderzoek naar de mogelijkheden van arbeidsdeskundigen voor het inschatten van de rol van secundaire beperkingen bij activering en re-integratiebegeleiding, *Arbeidsdeskundig Kennis Centrum*, 2011.

<sup>2</sup> De primaire beperkingen blijken uit de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

steuning en interventies. Regioplan, TNO en WhatWorks zijn op verzoek van het AKC het project *Methodisch vaststellen van secundaire factoren voor het bepalen van de gevolgen voor arbeidsmogelijkheden* gestart. In dit project hebben we ons niet alleen gericht op de factoren die *belemmerend* werken bij re-integratie (de secundaire beperkingen uit het onderzoek van Meershoek e.a.), maar juist ook op de secundaire factoren die *versterkend* kunnen werken. Er zijn immers secundaire factoren die het re-integratieproces kunnen ondersteunen of versterken en die mogelijk zelfs benut kunnen worden om belemmeringen te compenseren. In het hiervoor genoemde voorbeeld had het ook zo kunnen zijn dat de directe omgeving van de cliënt niet overbeschermend maar juist stimulerend is. Re-integratie kan effectiever worden als de versterkende factoren – de eigen kracht van de cliënt en zijn omgeving – in het traject benut worden. Om die reden is het van belang ook deze secundaire factoren in kaart te brengen.

---

#### Werkwijze

We zijn het project gestart met twee workshops, waarin we samen met arbeidsdeskundigen versterkende en belemmerende secundaire factoren geïnventariseerd en geclusterd hebben<sup>3</sup>.

Vervolgens hebben we een instrument, bestaande uit meerdere onderdelen, ontwikkeld waarmee arbeidsdeskundigen zowel belemmerende als versterkende factoren bij en met de cliënt kunnen ontdekken en bespreken. Dit instrument sluit nauw aan op de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Het conceptinstrument hebben we laten testen door een groep arbeidsdeskundigen. Naar aanleiding van die test hebben we het instrument verder uitgewerkt.

---

#### Definities binnen dit project

**Primaire factoren:** fysieke of psychische redenen van arbeidsongeschiktheid.

**Secundaire factoren:** andere zaken die de kans van slagen op een succesvolle re-integratie beperken of versterken.

<sup>3</sup> In bijlage 8 hebben we een beschrijving opgenomen van de opzet en resultaten van de bijeenkomsten met arbeidsdeskundigen.

# 1 Een aanvulling op de Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Tijdens ons onderzoeksproject werd de Scan Werkvermogen Werkzoekenden afgerond<sup>4</sup>. Deze Scan geeft werkzoekenden inzicht in de belemmerende factoren die van invloed zijn op hun zoekgedrag en werkvermogen. Met behulp van deze Scan krijgen werkzoekenden een beeld van hun werkvermogen, dat wil zeggen van de actuele balans van hun belastbaarheid en de eisen op de arbeidsmarkt. Daarnaast worden zij uitgenodigd om met de arbeidsdeskundige de voornaamste knelpunten te bespreken die deze balans op korte of lange termijn (dreigen te) verstoren. Tot slot stimuleert de Scan cliënten om haalbare actiepunten te formuleren. De Scan Werkvermogen Werkzoekenden<sup>5</sup> geeft zowel de cliënt als de arbeidsdeskundige inzicht in de secundaire factoren die de re-integratie belemmeren. Het gaat om de lacunes die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt belemmeren. De Scan geeft invulling aan de wens om secundaire beperkingen al in de diagnosefase systematisch in beeld te brengen.

## Motiverende gespreksvoering

De eerste stap van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is dat de cliënt een vragenlijst invult. De arbeidsdeskundige zet deze lijst vervolgens om in een Resultatenverslag. Op basis daarvan voert de arbeidsdeskundige een Scangesprek met de cliënt. Hij gebruikt daarbij de techniek van de motiverende gespreksvoering. Deze gesprekstechniek verleidt de cliënt tot het benoemen van de gespreksonderwerpen, de knelpunten richting werk en de oplossingen die daarvoor kunnen worden bedacht. Daarmee krijgt de cliënt een actieve(re) rol in en invloed op zijn traject. Motiverende gespreksvoering richt zich op het ontwikkelen van de beweegredenen – motivatie – voor verandering en is daardoor bij uitstek gericht op het verkrijgen van draagvlak voor een veranderingsproces. Het zet aan tot het zelfstandig of met ondersteuning opvolgen van de geformuleerde acties uit het plan van aanpak. In de Scan Werkvermogen Werkzoekenden zet de arbeidsdeskundige motiverende gespreksvoering in om de cliënt te bevragen op de stappen die hij nodig heeft (of denkt te hebben) om weer aan het werk te komen en zijn knelpunten te overwinnen. De uitkomsten van de Scan, in de vorm van een Resultatenverslag, fungeren als een schaduwlijstje voor de arbeidsdeskundige. Belangrijk is dat cliënten de punten zelf als probleem zien en er wat mee willen. De punten worden met andere woorden bezien in de context van wat belangrijk is voor de cliënt.

<sup>4</sup> Veldhuis e.o., Scan Werkvermogen Werkzoekenden, ontwikkeling en handreiking, *Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, AKC Cahier 10 november 2012. Gepubliceerd op [www.adkennisbank.nl](http://www.adkennisbank.nl).*

<sup>5</sup> *De Scan Werkvermogen Werkzoekenden is ontwikkeld op basis van literatuur, een inventarisatie van bruikbare bestaande instrumenten en een consultatie van een focusgroep van betrokken professionals. De Scan bestaat uit een vragenlijst, een Scangesprek en een gespreksverslag, waarin de arbeidsdeskundige voor de werkzoekende de resultaten van de Scan en de vervolgacties vastlegt. Een belangrijke meerwaarde is gelegen in het feit dat de cliënt zelf aangeeft en analyseert waar de crux zit en welke vervolgstappen nodig zijn.*

---

### Eigen verantwoordelijkheid

Met de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is een belangrijke stap gezet in het systematisch/methodisch in kaart brengen van secundaire factoren die belemmerend kunnen werken in het re-integratieproces en een manier om daar op een goede manier het gesprek met de cliënt over te voeren. Er wordt niet gezocht naar problemen. Alleen de belemmeringen die de cliënt zelf van belang acht, komen aan bod. De Scan stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt en zet de cliënt aan tot het zelfstandig en met ondersteuning opvolgen van acties die hij zelf heeft geformuleerd. Hij beslist (mee) over wat de beste oplossing is voor zijn problemen. De cliënt behoudt daarmee zelf verantwoordelijkheid en eigenaarschap in het realiseren van de benodigde veranderingen. Het gesprek creëert een context waarbinnen de cliënt wordt gestimuleerd zichzelf zoveel mogelijk te helpen.

---

### Completer beeld

Regioplan, TNO en WhatWorks hebben, in samenspraak met het AKC en de begeleidingscommissie van dit project, vastgesteld dat de belemmerende secundaire factoren die de arbeidsdeskundigen in de eerste twee workshops (zie bijlage 8) genoemd hebben voldoende aan de orde komen in de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De Scan Werkvermogen Werkzoekenden legt echter minder nadruk op (het expliciteren van) de *versterkende* secundaire factoren die ook een rol kunnen spelen in het re-integratieproces. Door hier nog meer aandacht aan te besteden, ontstaat een completer beeld van alle relevante secundaire factoren, zowel de belemmerende als de versterkende. Een eenzijdige focus op belemmerende secundaire factoren leidt tot een eenzijdig beeld van de cliënt. Mogelijk klopt dit beeld niet en werkt het zelfs stigmatiserend: een cliënt kan het gevoel krijgen vrijwel kansloos te zijn op de arbeidsmarkt. Gebrekkige aandacht voor beschermende factoren leidt daarnaast tot onjuiste voorspellingen, omdat het risico op werkloosheid mogelijk wordt overschat. Tot slot geldt dat, als men zich in het re-integratieplan of -traject alleen richt op het verminderen van de negatieve en zwakke kanten van de cliënt (de risico's), wordt vergeten dat men zich ook kan richten op het vasthouden en versterken van positieve en sterke kanten (de beschermende factoren) en op die manier het risico van werkloosheid kan verminderen. Wij zien deze focus dan ook als een productieve aanvulling op de goede en bruikbare basis die met de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is gelegd. Vanuit een gesprekshouding die uitgaat van respect voor de autonomie van de cliënt, constructieve zelfconfrontatie, het ontlocken van dat wat de cliënt zelf van belang vindt en samenwerking met de cliënt, kan nog meer aandacht worden besteed aan de krachtbronnen die de cliënt zelf binnen handbereik heeft.



## 2 Focus op versterkende secundaire factoren

Mensen hebben van nature mogelijkheden om zelf problemen op te lossen. Wanneer de problemen te groot (b)lijken, is ondersteuning gewenst. Voor arbeidsdeskundigen is het de kunst en de uitdaging om steeds weer te bepalen in welke mate de cliënt in staat is zelf aan de slag te gaan en in hoeverre de arbeidsdeskundige zaken moet overnemen of sturen. Voor cliënten is het daarbij zaak dat ze zich nog veel meer bewust worden van hun eigen mogelijkheden die bij kunnen dragen aan het re-integratieproces. Bewustwording en ontsluiting van de weg naar krachtbronnen kan helpen het resultaat te verduurzamen en de cliënt minder afhankelijk te maken van professionele ondersteuning. Het maakt dat cliënten niet alleen willen veranderen, maar ook het vertrouwen hebben de verandering te kunnen realiseren.

### Eigen effectiviteit

Wat veelvuldig voorkomt, is dat cliënten zich vaak niet (meer) bewust zijn van hun eigen competenties, *resources*, krachtbronnen, capaciteiten en veerkracht. Vaak ontlenen problemen het zicht op ieder mogelijk en denkbaar middel dat kan worden ingezet om oplossingen te genereren, of maken die problemen dat cliënten daar niet meer op durven te vertrouwen. Onderzoek wijst uit dat de *self efficacy* (eigen effectiviteit) van werkzoekenden – het vertrouwen in de eigen capaciteit om bij te dragen aan het voorkomen en oplossen van problemen met betrekking tot werk zoeken – afneemt naarmate de werkloosheid voortduurt en er meer faalervaringen zijn<sup>6</sup>. Vaak moet de cliënt om die reden hulp krijgen om de weg naar zijn krachtbronnen te (her)ontdekken. Krachtbronnen kunnen dan ook latent aanwezig en (daardoor) niet werkzaam zijn. Door ze actief te ontdekken en te mobiliseren worden ze werkzaam en kunnen ze een bijdrage leveren aan het re-integratietraject.

### Focus op krachtbronnen

Het is belangrijk dat professionals in het gesprek met de cliënt expliciet op zoek gaan naar deze krachtbronnen. Maar dit betekent niet dat met een beroep op die krachtbronnen alle problemen worden overwonnen. Cliënten verschillen in de mate waarin zij beschikken over krachtbronnen, de mate waarin zij die inzetten en (dus) de mate waarin zij ondersteuning nodig hebben. Professionals moeten dus reflecteren op hun eigen neiging om zaken van de cliënt over te nemen. Arbeidsdeskundige kunnen het trajectplan 'corrigeren' met de eigen kracht van de cliënt. Ze kunnen cliënten ondersteunen door:

- hun krachtbronnen te (her)ontdekken (door ernaar te vragen);
- hun krachtbronnen te vergroten (door details te vragen);

<sup>6</sup> Van Hooft (e.a.), *Moving beyond job search quantity: towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality*. *Organizational Psychology Review*, 3, 3-40, 2013.

- hun krachtbronnen te versterken (door in te gaan op de bijdrage van de cliënt en een compliment daarover te geven);
- te onderzoeken hoe ze ingezet kunnen worden binnen de huidige situatie.

Door deze krachtbronnen (versterkende factoren) toe te voegen aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden krijgen arbeidsdeskundigen meer inzicht in de mogelijke krachtbronnen van de cliënt. De versterkende factoren worden dus onderdeel van het schaduwlijstje, dat de arbeidsdeskundige gebruikt in het gesprek met de cliënt.

### Versterkende factoren

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden spreekt van signaal- of aandachtsgebieden. De arbeidsdeskundige signaleert er risicofactoren – belemmerende secundaire factoren – mee en vertaalt deze in het Resultatenverslag. *Versterkende* secundaire factoren komen niet expliciet aan bod. Mogelijk komen de versterkende factoren aan de orde in het Scangesprek (bij de oplossingenanalyse), maar het model van gespreksvoering – motiverende gespreksvoering – is daar niet per definitie op gericht. De methodiek is vooral gericht op het onderzoeken en ontwikkelen van beweegredenen voor verandering (het ‘waarom’ en het ‘wat’ van veranderen) en minder op het ‘hoe’ van veranderen (zie ook NJI 2013)<sup>7</sup>. Een onderdeel van het ontwikkelen van de beweegredenen voor verandering is het werken aan de overtuiging van een cliënt dat hij beschikt over de capaciteiten om de weg naar werk te realiseren (*self efficacy*).

### Balansmodel

Het denken in termen van belemmerende en versterkende factoren is onder meer terug te vinden in het zogenaamde Balansmodel (zie o.a. Bakker e.a. 1997), dat in verschillende domeinen wordt gebruikt<sup>8</sup>. Dit model gaat ervan uit dat er enerzijds problemen en risicofactoren bestaan die ‘druk’ uitoefenen, remmend werken (draaglast). Anderzijds zijn er factoren die juist versterkend of beschermend werken en in sommige gevallen compenserend werken (draagkracht). Bij een ‘overgewicht’ aan problemen en risicofactoren en een onvoldoende verlichtende werking van de versterkende factoren is er sprake van een negatieve ‘balans’, die de ernst van de problematiek sterk bepaalt. Het is daarom van belang dat de arbeidsdeskundige zich, naast het vaststellen of er sprake is van een negatieve balans, richt op het versterken of beter doen benutten van de draagkracht.

Een gespreksgerichte ingang om krachten te ontdekken is het onderscheid tussen ‘ik ben...’ (persoonlijke kwaliteiten), ‘ik kan...’ (talenten en vaardigheden), ‘ik heb...’ (mogelijkheden omgeving), ‘ik weet...’ (kennis en ervaring) en ‘ik wil...’ (interesses en drijfveren). Deze ingang schetst een portret van de cliënt in zijn eigen context en richt zich op zijn sterke kanten en perspectieven<sup>9</sup>. Dit is een toegankelijke manier om de eigen kracht te verkennen.

<sup>7</sup> Bartelink, Wat werkt: motiverende gespreksvoering?, NJI, februari 2013.

<sup>8</sup> Bakker (e.a.), O + O = O2, Naar een samenhangend beleid en aanbod van opvoedingsondersteuning en ontwikkelingsstimulering voor kinderen en ouders in risicosituaties. *Verslag van een inventariserende studie*, 1997.

<sup>9</sup> Wolf, Handleiding voor een krachtgericht begeleidingstraject, UMC St Radboud, 2012.

---

### Compleet beeld

De aanwezigheid van een enkele secundaire factor zal wellicht weinig invloed hebben op de re-integratiekansen van een cliënt. Ieder individu krijgt immers te maken met bepaalde belemmerende en versterkende factoren, die onderling op elkaar inwerken. Er ontstaan met name problemen als de belemmerende factoren zich opstapelen (cumuleren) en de versterkende factoren niet. Veelal is het *aantal* factoren van een grotere voorspellende waarde voor het slagen of mislukken van een traject dan de *zwaarte* van specifieke factoren. Belemmerende factoren hebben vooral een negatief effect als ze cumuleren<sup>10</sup>. Het is dan ook zaak dat de arbeidsdeskundige een zo compleet mogelijk beeld krijgt van de secundaire factoren van de cliënt.

<sup>10</sup> Zie: Bosselaar, Maurits, Molenaar-Cox & Prins (2010). Multiproblematiek bij cliënten: verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids)participatie, *Meccano/Astri*.

### 3 Een complementaire, oplossingsgerichte manier van werken

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden besteedde nog weinig aandacht aan (het ontdekken en mobiliseren van) *versterkende factoren* (individueel en sociaal kapitaal). De versterkende factoren zijn juist de aangrijpingspunten voor het benutten van de eigen kracht. Daarom hebben wij ons met dit project gericht op het ontwikkelen van aanvullende instrumenten. Ten eerste hebben we versterkende factoren toegevoegd aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Daarnaast hebben we de Scan aangevuld met een andere manier van gespreksvoering, namelijk oplossingsgericht coachen, en bieden we instrumenten die arbeidsdeskundigen helpen het gesprek voor te bereiden en te structureren. De reden om te kiezen voor een aanvulling met de gesprekstechniek 'oplossingsgericht coachen' is dat deze techniek nauw aansluit bij motiverende gespreksvoering en de arbeidsdeskundige in staat stelt de sterke kanten en hulpbronnen van de cliënt te ontdekken en benutten. De professional onderzoekt samen met de cliënt welke mogelijkheden hij al in huis heeft om zijn problemen aan te pakken. Oplossingsgericht coachen is daarmee meer gericht op hoe een cliënt kan veranderen, welke stappen hij daarvoor kan ondernemen, terwijl motiverende gespreksvoering meer gericht is op de motivatie, het waarom van veranderen.

#### Relatie met model van de fasen van gedragsverandering

De keuze voor oplossingsgericht coachen sluit aan bij het model van de fasen van gedragsverandering van Prochaska en DiClemente. Prochaska en DiClemente hebben beschreven welke stadia mensen doorlopen voordat ze bereid zijn om hun gedrag aan te passen<sup>11</sup>. Zij baseren deze stadia op jarenlang empirisch onderzoek bij mensen met allerlei verslavingen, vooral rook-, alcohol- en drugsverslaving. Prochaska en DiClemente onderscheiden zes stadia:

- 1 **Voorbeschouwing (precontemplatie):** de cliënt heeft (nog) geen intentie om te veranderen.
- 2 **Overpeinzing (contemplatie):** de cliënt is zich bewust van het probleem en overweegt wat het kan opleveren als hij zijn gedrag verandert. De motivatie om iets te gaan doen is aanwezig, maar hij onderneemt nog geen actie.
- 3 **Besluitvorming (voorbereiding):** de cliënt neemt pas een besluit op het moment dat hij zich bewust is van het probleem, dit ook als probleem erkent en voldoende vertrouwen heeft in zijn mogelijkheden om te veranderen. In dit stadium maakt de cliënt een plan waarmee hij zijn gedrag kan veranderen.
- 4 **Actie:** de cliënt onderneemt actie om zijn gedrag te veranderen. De eigenlijke acties, gericht op verandering, vinden in dit stadium plaats.

<sup>11</sup> Prochaska, J.O., DiClemente & Norcross. In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American Psychologist*, 47, 1992, 1102 - 1114.

- 5 **Onderhoud (consolidatie)**: de cliënt probeert het nieuwe gedrag in zijn dagelijkse leven te integreren. Alleen zo is hij in staat om de bereikte verandering vast te houden en niet terug te vallen.
- 6 **Terugval**: meestal is een cliënt niet in staat om het bereikte resultaat volledig te handhaven en krijgt hij een terugval. Dit komt vaak voor. Een cliënt hoeft niet bij elke terugval helemaal opnieuw te beginnen. Hij leert van zijn eerdere pogingen tot gedragsverandering en maakt hiervan gebruik bij een hernieuwde poging.

Aan de hand van wat de cliënt zegt over zijn verandering – verandertaal en vertrouwenstaal – maakt de arbeidsdeskundige een inschatting van de fase van verandering waarin de cliënt zich bevindt. Dit bepaalt welke acties de arbeidsdeskundige op dat moment moet ondernemen.

### Oplossingsgerichte technieken

Oplossingsgerichte technieken kunnen worden geïntegreerd in een motiverende aanpak door aan te sluiten op de fasen van gedragsverandering (Atkinson & Amesu, 2007)<sup>12</sup>.

In de voorbeschouwingsfase, waarin een persoon zich nog niet bewust is van een probleem, kan het nuttig zijn om het perspectief van een derde persoon aan te halen en te vragen wat de cliënt vindt van zijn mening over het probleem. In de overpeiningsfase, als iemand de voor- en nadelen van veranderen afweegt, zijn het zoeken naar uitzonderingen en het stellen van de wondervraag bruikbare hulpmiddelen. In de voorbereidingsfase, als iemand besloten heeft te veranderen en de eerste stappen zet, is het zaak dat de professional en de cliënt samen zoeken naar de competenties, vaardigheden en hulpbronnen van de cliënt, die een mogelijk aanknopingspunt bieden voor de gewenste verandering. In de actiefase helpt de professional door te kijken naar wat er verbeterd is sinds het vorige gesprek. Dat biedt aanknopingspunten voor het uitbouwen van vaardigheden en hulpbronnen. Om te zorgen dat een cliënt de verandering vasthoudt, kan de professional gebruikmaken van reflectie op de verandering en schaalvragen om bijvoorbeeld na te gaan wat een cliënt doet om terugval te voorkomen.

### Oplossingsgericht coachen

Motiverende gespreksvoering is vooral gericht op het ‘waarom’ van een verandering. Het leent zich bij uitstek voor de eerste fasen van het model van gedragsverandering. Oplossingsgericht coachen richt zich meer op het ‘hoe’ van verandering. Hierin kan de kracht van de cliënt worden benut. Het is een techniek die zich bij uitstek leent voor de verdere fasen van gedragsverandering, gericht op (het voorbereiden van) actie. De cliënt beschikt over krachten en oplossingen die in het gesprek opgespoord kunnen worden en waarop voortgebouwd kan worden. De meer traditionele hulpverlening gaat uit van cliënten met een pathologie die gediagnosticeerd en behandeld moet worden door een deskundige. Motiverende gespreksvoering gaat uit van de werkelijkheid van de cliënt. In oplossingsgericht coachen heeft de professional een meer actieve rol in het ontdekken en benoemen van krachten en oplossingen. Oplossingsgericht coachen richt zich op het vinden van de bekwaamheden van de cliënt en op de doelen en gewenste uitkomsten. De oplossingen voor het probleem liggen in wat de cliënt al doet en in de kleine, haalbare stappen die hij kan zetten om het einddoel te behalen. Oplossingsgericht coachen wordt dus meer ingezet in de latere fasen van het gesprek. In oplossingsgerichte gespreksvoering wordt bijvoorbeeld gevraagd naar

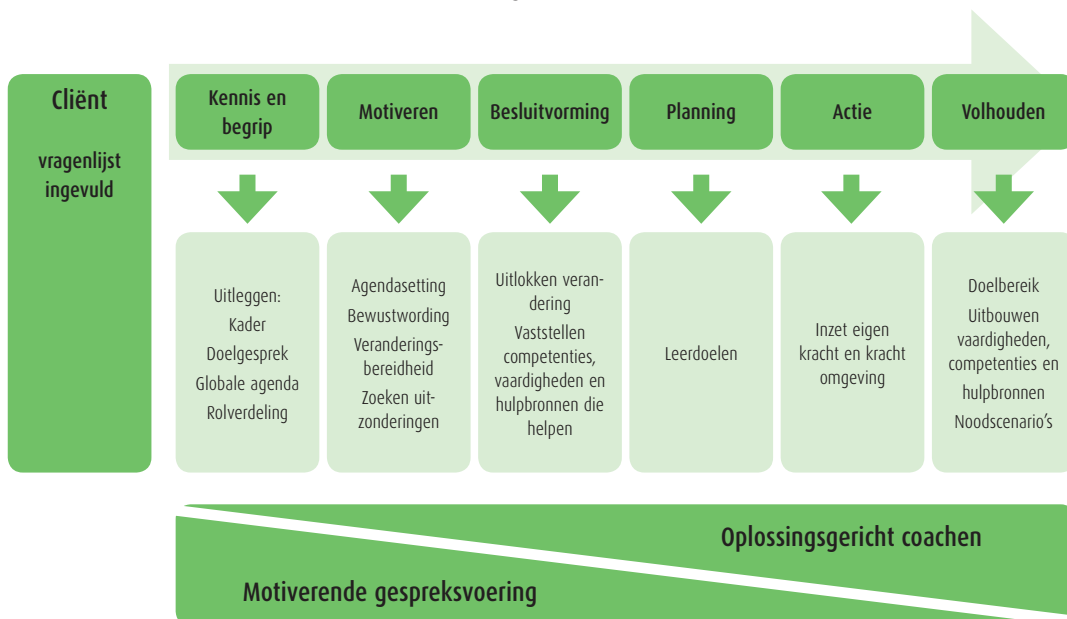
<sup>12</sup> Atkinson & Amesu, *Using solution-focused approaches in motivational interviewing with young people*, Pastoral Care, juni 2007, 31-37.

positieve uitzonderingen. De arbeidsdeskundige vraagt aan de cliënt waar en wanneer de situatie beter was en wie daarbij betrokken waren en wat zij deden. Op basis hiervan kunnen arbeidsdeskundige en cliënt praktisch uitvoerbare oplossingen vinden die aansluiten bij de vaardigheden en hulpbronnen die de cliënt binnen bereik heeft. Een uitzondering kan zo een (deel)oplossing van het probleem zijn en daarmee een startpunt voor een grotere verandering. De belangrijkste taak van de professional is om de cliënt te helpen om deze intrinsiek gedreven oplossingen te ontdekken en hem in de positieve richting te leiden die hij samen met de professional definieert. Het is voor de oplossing niet nodig om het probleem tot op de bodem uit te diepen.

### Vergelijking

Beide technieken sluiten goed op elkaar aan en zijn complementair. Ze zijn praktisch en filosofisch consistent (Manthey e.a. 2011)<sup>13</sup>. Zo vertrekken beide benaderingen vanuit een basishouding die gericht is op samenwerking, het ontlokken (van drijfveren en kracht), respect voor de autonomie van de cliënt en constructieve zelfconfrontatie. Ze verschillen met name in focus. Motiverende gespreksvoering focust op het bouwen van motivatie, terwijl oplossingsgericht coachen zich richt op het maken van een planning, het bedenken van de eigen acties en het bouwen van eigen oplossingen. Het verschil komt met name tot uiting in de manier waarop de professional omgaat met de verkenning van de eigen kracht van de cliënt:

- Oplossingsgericht coachen gaat actief op zoek naar de eigen kracht en oplossingen van de cliënt. Daarbij gaat het niet alleen om het ontlokken van het perspectief van de cliënt, maar vervult de professional ook een actieve rol in het construeren van die eigen kracht en oplossingen.
- Naast het onderkennen van de kracht van de cliënt is oplossingsgericht coachen er nadrukkelijk op gericht deze te koppelen aan de doelen die de cliënt wil bereiken. Vertaald naar de fasering van het Scangesprek ziet de inzet van beide gesprekstechnieken er idealiter als volgt uit:



<sup>13</sup> Manthey (e.a.), *Strengths-Based Practice and Motivational Interviewing*, *Advances in Social Work Vol. 12 No. 2 (Fall 2011)*, 126-151

Met de – aanvullende – meer oplossingsgerichte benadering ondersteunt de arbeidsdeskundige de cliënt bij het ontdekken en mobiliseren van zijn eigen kracht. Met deze aanvulling ontstaat een benadering met de volgende elementen:

- Uitgaan van het positieve (wensen en kracht) in plaats van het negatieve (problemen): de focus ligt op de vraag ‘waar wil ik naartoe?’.
- De cliënt versterken door inzicht te bieden in zijn eigen drijfveren (motiverende gespreksvoering) en mogelijkheden (oplossingsgericht coachen): op welke gebieden gaat het goed, op welke gebieden niet zo goed, waar ligt mijn motivatie en waar ligt mijn kracht?
- De zeggenschap over de ondersteuning bij de cliënt laten/leggen: waar wil ik aan werken, wat kan ik zelf, welke ondersteuning heb ik daarbij nodig en hoe ziet die er precies uit?
- Versterken en inschakelen van informele steun (sociale omgeving, netwerken).

Deze elementen en bijbehorende vragen passen bij het benutten van de eigen kracht, de mogelijkheden voor zelfregie, het zelfsturend vermogen en bij een oplossingsgerichte manier van werken (Wesdorp e.a., 2010)<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Wesdorp (e.a.), Het heft in eigen hand, sturen op zelfsturing, Raad voor Werk en Inkomen, 2010.

## 4 Overzicht van instrumenten

In dit project hebben we aanvullende instrumenten voor de bestaande Scan Werkvermogen Werkzoekenden ontwikkeld. Onderstaande figuur geeft schematisch weer waar deze instrumenten kunnen worden ingepast. De onderdelen die zijn omcirkeld (de vragenlijst, het Scoreformat, het Resultatenverslag en de Checklist gespreksleidraad), zijn onderdelen van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden die we hebben aangevuld met versterkende factoren. De vorm van de instrumenten hebben we niet veranderd. De instrumenten die in groene letters zijn weergegeven ('Voorbereiding' en 'Schema invulling 'Gidsende rol') zijn nieuw en bedoeld om arbeidsdeskundigen te ondersteunen om op een methodische wijze met de geïdentificeerde factoren aan de slag te gaan in het gesprek. Het zijn hulpmiddelen, geen voorschriften. In het volgende hoofdstuk komen de ontwikkelde instrumenten gedetailleerder aan bod.





## 5 Vragenlijst, Scoreformat en Resultatenverslag

De vragenlijst van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden focust op zaken die van invloed zijn op het vinden en behouden van werk. Het gaat hierbij om zogenoemde signaalgebieden. Het Resultatenverslag signaleert knelpunten binnen deze signaalgebieden. Vanuit een breder perspectief op secundaire factoren is een aanvulling met de eigen kracht van mensen op deze signaalgebieden wenselijk. Als we het idee van het balansmodel volgen, kunnen zich binnen de signaalgebieden uit de Scan Werkvermogen Werkzoekenden ook versterkende factoren bevinden. Immers, de tegenhanger van een belemmerende factor kan een versterkende factor zijn. Dit betekent dat we voor het uitvragen van versterkende factoren geen aparte vragenlijst hebben ontwikkeld. We konden volstaan met de vragenlijst van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en ons richten op het aanvullen hiervan door middel van het toevoegen van een aantal vragen en een herzien Scoreformat en Resultatenverslag).

### Versterkende factoren

Risicofactoren en versterkende factoren zijn vaak tegenpolen, maar het is niet zo dat de tegenhanger van een risico binnen een signaalgebied automatisch versterkend is. Bijvoorbeeld: het ontbreken van sociale steun is een risico bij re-integratie. Het hebben van sociale steun is een versterkende factor. Maar de zorg voor kinderen, partner of familie is in de Scan Werkvermogen Werkzoekenden een signaal voor een mogelijke belemmering. Het niet hebben van die zorg is echter niet direct een versterkende factor voor het verkrijgen van werk. We hebben de vragenlijst daarom aangevuld met vragen om de versterkende factoren uit te vragen die de arbeidsdeskundigen in de workshops hebben benoemd, maar die we niet kunnen identificeren met de vragenlijst van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Het gaat daarbij over de factoren:

- werknemersvaardigheden;
- sociale vaardigheden;
- omgaan met autoriteit;
- financiële noodzaak (om te werken);
- inzet van het sociale netwerk.

In bijlage 1 is de vragenlijst die hoort bij de *Scan werkvermogen en versterkende factoren voor werkzoekenden* opgenomen. Bijlage 2 bevat het Scoreformat van de vragenlijst. De grijs gemarkeerde antwoorden zijn signalen voor belemmerende factoren vanuit de oorspronkelijke Scan. De groen gemarkeerde antwoorden zijn signalen voor versterkende factoren. Bijlage 3 bevat het Resultatenverslag, waarin naast belemmerende signalen ook versterkende signalen zijn opgenomen.

### Nieuwe vragenlijst

In een derde workshop met arbeidsdeskundigen hebben we de nieuwe vragenlijst met bijbehorende instrumenten getest. De helft van de aanwezige arbeidsdeskundigen heeft, op basis van een reële casus, het originele Scoreformat van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden gebruikt om het Resultatenverslag te maken. De andere helft heeft het nieuwe, met versterkende factoren aangevulde, Scoreformat en Resultatenverslag gebruikt. De conclusie van de arbeidsdeskundigen was al snel dat de aanvulling met versterkende factoren hen een breder beeld gaf van de cliënt en dat zij een andere focus hadden in het gesprek met de cliënt.

### Vorbereitung (gespreksagenda)

Een nieuw, door ons toegevoegd, instrument binnen de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is de gespreksagenda in de voorbereidingsfase. De arbeidsdeskundige vult deze voor zichzelf in, nadat hij de vragenlijst heeft gescoord en heeft omgezet in het Resultatenverslag. De gespreksagenda – die is opgenomen in bijlage 4 – heeft de vorm van een schema en is een aanvulling op het Resultatenverslag. Het dient als tool voor de arbeidsdeskundige om het gesprek met de cliënt voor te bereiden. Het helpt met andere woorden om de gespreksagenda voor het Scangesprek te bepalen en belangrijke zaken niet te vergeten. De gespreksagenda is een aanvulling op hoofdstuk 4 uit het AKC-onderzoekscahier over de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De arbeidsdeskundigen die dit instrument hebben getest, vinden dat de gespreksagenda een duidelijke meerwaarde heeft. Zij geven aan dat het instrument hen helpt om het resultatenverslag te vertalen naar een agenda voor het gesprek. Ook dwingt het instrument hen om na te denken over wat zij in ieder geval aan de orde willen stellen en waarom. Bovendien brengt het volgens de arbeidsdeskundigen structuur aan in het gesprek, waardoor ze doelgerichter en met meer focus het gesprek kunnen voeren.

### Checklist gespreksleidraad

Als de arbeidsdeskundige op de signaalgebieden in het Resultatenverslag de factoren heeft aangegeven waarvan hij denkt dat deze positief of negatief kunnen bijdragen aan de re-integratie van de cliënt, kan het gesprek beginnen. De gespreksagenda ondersteunt hem hierbij.

#### Motiverende gespreksvoering

Het gesprek vangt aan volgens de principes van de motiverende gespreksvoering. Het idee is dat niet de arbeidsdeskundige, maar de cliënt zelf de relevante zaken benoemt. De arbeidsdeskundige doet wel aan agendasetting. In de Scan Werkvermogen Werkzoekenden vraagt de arbeidsdeskundige naar knelpunten en aandachtspunten en werkt op die manier aan bewustwording bij de cliënt op dat punt (in de fase van knelpuntenanalyse). Hoewel de arbeidsdeskundige beschikt over een schaduwlijstje met belemmerende secundaire factoren is het vooral van belang of de cliënt ze zelf als probleem ziet. Als de arbeidsdeskundige van mening is dat een belemmerende factor niet als probleem wordt gezien en niet wordt gecompenseerd door een versterkende factor, moet worden gewerkt aan bewustwording. Het is uiteraard van belang aandacht te besteden aan de problemen en knelpunten die de cliënt zelf noemt. Als een cliënt vindt dat hij niet wordt erkend in deze knelpunten, stopt het gesprek. Motiverende gespreksvoering is bij uitstek een techniek, waarin de erkenning voor de cliënt centraal staat.

### Oplossingsgerichte gesprekstechniek

In de loop van het gesprek, wanneer de arbeidsdeskundige en de cliënt samen een aantal relevante secundaire factoren hebben bepaald, kan de arbeidsdeskundige overstappen naar de oplossingsgerichte gesprekstechniek. Vanuit het oplossingsgericht coachen is juist het *niet zoeken* naar problemen een belangrijk uitgangspunt. De focus ligt op de gewenste situatie. In het oplossingsgericht denken wordt niet gewerkt aan wat niet stuk is (handen af van wat in de beleving van de cliënt al goed gaat). Het idee is ook dat veel cliëntsituaties te complex zijn om door een lineaire redenering in een behandelplan te worden opgelost. Het uitdiepen van een knelpunt leidt dan alleen maar tot een sfeer die beladen is met nog meer knelpunten. De hoop op verbetering en oplossing raakt daardoor steeds verder uit beeld.

### Fasen van gedragsverandering

Om greep te krijgen op de veelheid aan secundaire factoren die een rol spelen, kan de arbeidsdeskundige aansluiting zoeken bij het model van de fasen van gedragsverandering van Prochaska en DiClemente. Wanneer de arbeidsdeskundige voor zichzelf duidelijk heeft waar de cliënt zich bevindt in het proces van verandering, kan hij samen met de cliënt werken aan de doelen en taken die voor die fase van belang zijn. Dit betekent dat hij in de eerste fasen vooral focust op factoren die betrekking hebben op het willen en in latere fasen ook op factoren die betrekking hebben op het kunnen en volhouden<sup>15</sup>. Het kan gaan om het mobiliseren van de versterkende factoren of het wegnemen van de belemmerende factoren (door de versterkende factoren of door ondersteuning van professionals).

In de Scan Werkvermogen Werkzoekenden daagt de arbeidsdeskundige de cliënt uit om na te denken over de mogelijkheden tot verandering. De arbeidsdeskundige vraagt hoe de cliënt het knelpunt kan aanpakken. Met de door ons voorgestelde aanvullingen op de vragenlijst en het Resultatenverslag beschikt de arbeidsdeskundige nu ook over een schaduwlijstje met versterkende secundaire factoren. Dat is het moment om de oplossingsgerichte gespreksvoering in te zetten. In het oplossingsgericht denken speelt de professional een actieve rol in het zoeken naar versterkende factoren en oplossingen. Er is sprake van een gezamenlijke constructie van oplossingen, waarin de arbeidsdeskundige ook zijn eigen perspectief kan inbrengen. Dat kan door het ontdekken en benoemen van de sterktes van de cliënt en stellen van oplossingsgerichte vragen rond zich aandienende knelpunten. Het is een proces van ontdekken, vergroten, versterken en opnieuw inzetten.

### Krachtbronnen

De arbeidsdeskundige kan de krachtbronnen bij de cliënt vinden op verschillende plaatsen:

- **Uitzonderingen:** knelpunten en problemen spelen – anders dan vaststaande beperkingen – niet altijd in dezelfde mate. Er zijn altijd uitzonderingen, momenten dat het zich op een andere manier manifesteert. Dat is interessant, omdat daar mogelijk (deel)oplossingen liggen waar het de cliënt lukt om zijn krachtbronnen te hervinden en te benutten.

<sup>15</sup> Connors, G., Donovan, D., & DiClemente, C.C. Substance Abuse Treatment and the Stages of Change: Selecting and Planning Interventions. New York: Guilford Press, 2001.

- **Oplossingen uit andere contexten:** er zijn mogelijk ook momenten waarop de cliënt ondanks de knelpunten goed functioneert. Het gaat hierbij om het leven met de problemen.
- **Oplossingen van menselijke aard:** perfect geluk is een menselijke wens, maar ook een illusie. Een belangrijke krachtbron is een reële definitie van geluk; vol-doening halen uit een leven dat goed genoeg is en daarnaar te streven.

In bijlage 5 zijn voorbeeldvragen uit de oplossingsgerichte gespreksvoering opgenomen die de arbeidsdeskundige in het scangesprek kan gebruiken.

### Schema invulling 'Gidsende rol'

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden mondt na het Scangesprek uit in een verslag voor de cliënt en een verslag voor de opdrachtgever. Het verslag kent aandachtspunten en actiepunten. Deze zijn erop gericht het werkvermogen en het werkzoekgedrag van de cliënt te verbeteren. In het verslag (zoals in de originele Scan Werkvermogen Werkzoekenden) ontbreekt echter een expliciete passage over de gestelde doelen, net zoals de manier waarop de arbeidsdeskundige zijn eigen rol ziet en wil invullen in het traject. De doelen zijn nodig om een duurzame en efficiënte samenwerkingsrelatie te ontwikkelen en de cliënt in staat te stellen zijn eigen kracht bij het bereiken van zijn doelen in te zetten. De arbeidsdeskundige betreft de cliënt actief in het proces, waarmee hij draagvlak creëert voor de oplossingsmogelijkheden. Vanuit de principes van eigen kracht en de zelfredzaamheid is het daarnaast belangrijk dat de cliënt helder voor ogen heeft waarvoor hij bij wie (professional) terecht kan.

#### Theorie van de klant

Het is belangrijk om doelen te stellen om zo een redenering op te bouwen over welke stappen leiden tot een bepaald doel en over wie in die stappen welke verantwoordelijkheid heeft. Het gaat om het opbouwen van de zogenaamde theorie van de klant. Welke aannemelijke, door de cliënt gedeelde, redenering leidt tot het bereiken van de gestelde doelen? De theorie van de klant dwingt zowel de arbeidsdeskundige als de cliënt tot een methodische redenering waarin de elementen die de cliënt zelf naar voren heeft gebracht een rol spelen. Daarin kunnen secundaire versterkende en belemmerende factoren een rol spelen: wat wil de cliënt bereiken, welke belemmeringen spelen daarbij een rol, over welke krachtbronnen beschikt de cliënt om daarmee om te gaan, waar is nog aanvullende ondersteuning nodig?

#### Aanvullende tool

Om tot een plan van aanpak te komen waarin een doel is verwerkt, hebben we een aanvullende tool voor de arbeidsdeskundige gemaakt. Het is een tool in de vorm van een schema, waarin de arbeidsdeskundige voor zichzelf bepaalt hoe hij zijn rol als gids in het begeleidingstraject gaat invullen. Dit schema is opgenomen in bijlage 6. De onderwerpen uit het schema worden vervolgens vertaald in het plan van aanpak of het verslag voor de cliënt. De arbeidsdeskundigen die in de workshop met deze tool hebben gewerkt, waren meteen enthousiast: zij gaven aan beter inzicht te hebben in de invulling van hun rol als gids.

## Bijlage 1 Vragenlijst werkvermogen en versterkende factoren voor werkzoekenden

In deze bijlage vindt u de vragenlijst voor de cliënt<sup>16</sup>. Het is de bedoeling dat u deze lijst voorafgaand aan het gesprek door de cliënt laat invullen. De antwoorden van de cliënt verwerkt u vervolgens met behulp van het Scoreformat in een Resultatenverslag. Dit Resultatenverslag gebruikt u bij de voorbereiding van het gesprek met de cliënt. Het is dus de bedoeling dat u de ingevulde vragenlijst ruim van tevoren van de cliënt ontvangt, zodat u voldoende tijd heeft om het gesprek voor te bereiden. Mocht de cliënt niet in staat zijn de vragenlijst zelfstandig in te vullen, dan kan de cliënt iemand uit zijn of haar omgeving vragen te helpen.

### Vragenlijst werkvermogen en versterkende factoren voor werkzoekenden

Voor u ligt de vragenlijst die hoort bij de *Scan werkvermogen en versterkende factoren voor werkzoekenden*. De vragen gaan over uw gezondheid, het zoeken naar werk en uw persoonlijke situatie. Het doel van de Scan is dat u een beeld krijgt van uw werkvermogen en hiermee, samen met de arbeidsdeskundige, kunt achterhalen welke mogelijkheden u zelf heeft om werk te vinden en te behouden.

#### Antwoorden

Neem rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Bij deze vragenlijst kunt u geen goede of foute antwoorden geven. Het gaat om uw eigen mening en beleving. Als u twijfelt, kies dan het antwoord dat het meeste bij uw past.

#### 0 Verricht u momenteel betaald werk?

- ja (Dan is deze vragenlijst niet op u van toepassing.)
- nee

#### 1 Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw

#### 2 Wat is uw leeftijd?

..... jaar

#### 3 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

- Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
- Basisonderwijs (lagere school)
- Vmbo (lbo/mavo)
- Havo/vwo
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Wetenschappelijk onderwijs (universiteit)

<sup>16</sup> Deze lijst is op enkele items na gebaseerd op de eerder gepubliceerde *Scan Werkvermogen Werkzoekenden (AKC Cahier 10 Scan Werkvermogen Werkzoekenden Ontwikkeling en Handreiking November 2012)*. Publicatie op [www.adkennisbank.nl](http://www.adkennisbank.nl) onder AKC

**4 Doet u vrijwilligerswerk?**

- Ja
- Nee

**5 Heeft u ooit betaald werk gehad?**

- Ja
- Nee > ga verder met vraag 8

**6 Hoe lang is het geleden dat u voor het laatst betaald werk had?**

..... jaar

**7 Wat was de reden voor het beëindigen van uw laatste baan?**

- Ik werd werkloos (ontslagen, contract niet verlengd)
- Ik werd arbeidsongeschikt
- Ik had een eigen bedrijf en ging failliet
- Ik ben gestopt met werken om voor mijn gezin te zorgen
- Anders ...

**De volgende vraag gaat over uw werkvermogen. Met 'werkvermogen' bedoelen we de mate waarin u zowel lichamelijk als psychisch in staat bent om te werken.**

- 8 Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan op dit moment aan uw werkvermogen toekennen?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>&lt; geheel niet in staat om te werken</i>					<i>werkvermogen in de beste periode van uw leven &gt;</i>					

**9 Hoe is uw huishouden samengesteld?**

- Ik ben getrouwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen
- Ik ben getrouwd/samenwonend met thuiswonende kinderen
- Ik ben alleenstaand met thuiswonende kinderen
- Ik ben alleenstaand
- Anders

**Zijn de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden?**

	Ja	Nee
10 Zorg voor kinderen, partner of familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Huisvesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Schulden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13 Bent u kostwinner**

- Ja
- Nee

**14 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?**

- Zeer goed  
 Goed  
 Matig  
 Slecht  
 Zeer slecht

**15 Is uw gezondheid een probleem om betaald werk te vinden?**

- Ja  
 Nee

**De volgende vragen gaan over wat u dagelijks doet. Wordt u door gezondheidsproblemen beperkt bij de volgende activiteiten?**

- |   | Ja                       | Nee                      |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 16 Actieve dingen doen, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 Een paar trappen oplopen?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over hoe u zich de afgelopen vier weken heeft gevoeld.**

- |  | Ja                       | Nee                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 18 Voelde u zich erg zenuwachtig?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 Voelde u zich somber en neerslachtig?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21 Voelde u zich kalm en rustig?                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 Voelde u zich gelukkig?                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over uw leefstijl.**

- |   | Ja                       | Nee                      |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 23 Ik heb momenteel een gezonde leefstijl   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24 Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen (bijv. stoppen met roken, meer bewegen, gezonde voeding, minder alcohol, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 Is uw leefstijl voor u een probleem om betaald werk te vinden?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Wat heeft u de afgelopen tijd gedaan om werk te vinden?**

- |  | Ja                       | Nee                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 26 Ik heb sollicitatiebrieven geschreven op vacatures, of hierover gebeld      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 Ik heb open sollicitatiebrieven gestuurd naar bedrijven, of hierover gebeld | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 Ik ben langs geweest bij een uitzendbureau                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 Ik ben langs geweest bij een werkgever                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30 Ik heb op proef gewerkt bij een werkgever                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31 Ik ben naar een banenmarkt of een voorlichtingsdag geweest                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over uw sociale omgeving. Vul in wat op uw huidige situatie van toepassing is.**

- |   | Ja                       | Nee                      |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 32 In mijn kennissenkring (familie, vrienden, burens) werken de meeste mensen               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34 Is te weinig hulp bij het zoeken van werk voor u een probleem om betaald werk te vinden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over leren en opleiding.**

	Ja	Nee
35 Ik weet goed wat mijn sterke en zwakke punten zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36 Ik denk dat ik goed nieuwe dingen kan leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37 Ik zou er tegenop zien om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38 De laatste twee jaar heb ik aan een opleiding of cursus meegedaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39 De Nederlandse taal vormt voor mij een belemmering om betaald werk te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Zijn de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden?**

	Ja	Nee
40 Onvoldoende werkervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41 Gebrek aan passende banen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Gelden de volgende uitspraken voor u?**

	Ja	Nee
42 Ik ben tevreden met mijzelf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43 Er zijn dingen waar ik goed in ben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44 Ik kan dingen minder goed dan de meeste andere mensen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45 Ik heb weinig controle over de dingen die me overkomen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46 Wat in de toekomst gebeurt, hangt voor het grootste deel van mijzelf af	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Hoe denkt u over het vinden en uitvoeren van werk?**

	Ja	Nee
47 Ik ben van plan de komende periode werk te gaan zoeken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48 Ik zou gelukkiger zijn als ik een baan vind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49 Ik wil op dit moment graag werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 Het wordt van mij verwacht dat ik een baan vind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51 De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn, vinden dat ik moet werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52 Ik kan werk vinden als ik daar echt moeite voor doe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53 Ik heb er vertrouwen in dat ik een baan zal vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54 Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Kunt u bij de volgende vragen aangeven of u bereid bent om dit te doen?**

	Ja	Nee
55 Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56 Ik ben bereid om voor een laag salaris te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57 Ik ben bereid om uitzendwerk te doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58 Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**De volgende stellingen gaat over de manier waarop u met anderen omgaat**

	Ja	Nee
59 Ik vind het leuk om met verschillende collega's te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60 Ik vind het moeilijk om mensen aan te spreken die ik niet ken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61 Ik vind het leuk om klanten te helpen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**De volgende stellingen gaan over hoe u zich op uw werk gedraagt\***

- |  | Ja                       | Nee                      |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 62 Ik kom (bijna) altijd op tijd   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 63 Ik kan zelfstandig werken <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 64 Ik vraag hulp als ik dat nodig heb  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 65 Ik vind het vanzelfsprekend dat mijn leidinggevende mij opdrachten geeft                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66 Ik vind het vervelend als mijn leidinggevende mij vertelt hoe ik mijn werk kan verbeteren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 67 Datum waarop u deze vragenlijst invult .....-.....-.....                                  |                          |                          |

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

## Bijlage 2 Scoreformat

De antwoorden van de cliënt vult u in op het Scoreformat. U doet dit wanneer de cliënt er niet bij is. In het Scoreformat zijn de verschillende antwoordcategorieën gemarkeerd. **Groen** gemarkeerde antwoorden duiden op een versterkende factor, **grijs** gemarkeerde op een belemmerende. Soms is alleen een combinatie van antwoorden een signaal voor een versterkende of belemmerende factor. Daarom moet u dit Scoreformat altijd verwerken in het Resultatenverslag (zie bijlage 3).

### Scoreformat Vragenlijst werkvermogen en versterkende factoren

**0 Verricht u momenteel betaald werk?**

- ja (Dan is deze vragenlijst niet op u van toepassing.)
- nee

**1 Wat is uw geslacht?**

- man
- vrouw

**2 Wat is uw leeftijd?**

..... jaar

**3 Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?**

- Geen opleiding gevolgd/afgemaakt
- Basisonderwijs (lagere school)
- Vmbo (lbo/mavo)
- Havo/vwo
- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Wetenschappelijk onderwijs (universiteit)

**4 Doet u vrijwilligerswerk?**

- Ja
- Nee

**5 Heeft u ooit betaald werk gehad?**

- Ja
- Nee > ga verder met vraag 8

**6 Hoe lang is het geleden dat u voor het laatst betaald werk had?**

..... jaar

**7 Wat was de reden voor het beëindigen van uw laatste baan?**

- Ik werd werkloos (ontslagen, contract niet verlengd)
- Ik werd arbeidsongeschikt
- Ik had een eigen bedrijf en ging failliet
- Ik ben gestopt met werken om voor mijn gezin te zorgen
- Anders ...

De volgende vraag gaat over uw werkvermogen. Met 'werkvermogen' bedoelen we de mate waarin u zowel lichamelijk als psychisch in staat bent om te werken.

- 8 Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan op dit moment aan uw werkvermogen toekennen?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
< geheel niet in staat om te werken					werkvermogen in de beste periode van uw leven >					

**9 Hoe is uw huishouden samengesteld?**

- Ik ben getrouwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen
- Ik ben getrouwd/samenwonend met thuiswonende kinderen
- Ik ben alleenstaand met thuiswonende kinderen
- Ik ben alleenstaand
- Anders

Zijn de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden?

	Ja	Nee
10 Zorg voor kinderen, partner of familie	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11 Huisvesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Schulden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13 Bent u kostwinner**

- Ja
- Nee

**14 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?**

- Zeer goed
- Goed
- Matig
- Slecht
- Zeer slecht

**15 Is uw gezondheid een probleem om betaald werk te vinden?**

- Ja
- Nee

De volgende vragen gaan over wat u dagelijks doet. Wordt u door gezondheidsproblemen beperkt bij de volgende activiteiten?

	Ja	Nee
16 Actieve dingen doen, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Een paar trappen oplopen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**De volgende vragen gaan over hoe u zich de afgelopen vier weken heeft gevoeld.**

- |  | Ja                       | Nee                                 |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| 18 Voelde u zich erg zenuwachtig?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 19 Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 20 Voelde u zich somber en neerslachtig?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 21 Voelde u zich kalm en rustig?                       | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 22 Voelde u zich gelukkig?                             | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over uw leefstijl.**

- |   | Ja                                  | Nee                                 |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 23 Ik heb momenteel een gezonde leefstijl   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 24 Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen (bijv. stoppen met roken, meer bewegen, gezonde voeding, minder alcohol, etc.) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 25 Is uw leefstijl voor u een probleem om betaald werk te vinden?   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

**Wat heeft u de afgelopen tijd gedaan om werk te vinden?**

- |  | Ja                                  | Nee                                 |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 26 Ik heb sollicitatiebrieven geschreven op vacatures, of hierover gebeld      | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 27 Ik heb open sollicitatiebrieven gestuurd naar bedrijven, of hierover gebeld | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 28 Ik ben langs geweest bij een uitzendbureau                                  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 29 Ik ben langs geweest bij een werkgever                                      | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 30 Ik heb op proef gewerkt bij een werkgever                                   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 31 Ik ben naar een banenmarkt of een voorlichtingsdag geweest                  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over uw sociale omgeving. Vul in wat op uw huidige situatie van toepassing is.**

- |   | Ja                                  | Nee                                 |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 32 In mijn kennissenkring (familie, vrienden, burens) werken de meeste mensen               | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 33 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan               | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 34 Is te weinig hulp bij het zoeken van werk voor u een probleem om betaald werk te vinden? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

**De volgende vragen gaan over leren en opleiding.**

- |  | Ja                                  | Nee                                 |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 35 Ik weet goed wat mijn sterke en zwakke punten zijn  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 36 Ik denk dat ik goed nieuwe dingen kan leren   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 37 Ik zou er tegenop zien om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| 38 De laatste twee jaar heb ik aan een opleiding of cursus meegedaan                               | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 39 De Nederlandse taal vormt voor mij een belemmering om betaald werk te vinden                    | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |

**Zijn de volgende zaken voor u een probleem om betaald werk te vinden?**

- |                              | Ja                                  | Nee                                 |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 40 Onvoldoende werkervaring  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 41 Gebrek aan passende banen | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Gelden de volgende uitspraken voor u?**

	Ja	Nee
42 Ik ben tevreden met mijzelf	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43 Er zijn dingen waar ik goed in ben	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44 Ik kan dingen minder goed dan de meeste andere mensen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
45 Ik heb weinig controle over de dingen die me overkomen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
46 Wat in de toekomst gebeurt, hangt voor het grootste deel van mijzelf af	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Hoe denkt u over het vinden en uitvoeren van werk?**

	Ja	Nee
47 Ik ben van plan de komende periode werk te gaan zoeken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48 Ik zou gelukkiger zijn als ik een baan vind	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49 Ik wil op dit moment graag werken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50 Het wordt van mij verwacht dat ik een baan vind	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51 De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn, vinden dat ik moet werken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52 Ik kan werk vinden als ik daar echt moeite voor doe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53 Ik heb er vertrouwen in dat ik een baan zal vinden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54 Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Kunt u bij de volgende vragen aangeven of u bereid bent om dit te doen?**

	Ja	Nee
55 Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56 Ik ben bereid om voor een laag salaris te werken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57 Ik ben bereid om uitzendwerk te doen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58 Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**De volgende stellingen gaat over de manier waarop u met anderen omgaat**

	Ja	Nee
59 Ik vind het leuk om met verschillende collega's te werken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60 Ik vind het moeilijk om mensen aan te spreken die ik niet ken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
61 Ik vind het leuk om klanten te helpen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**De volgende stellingen gaan over hoe u zich op uw werk gedraagt\***

	Ja	Nee
62 Ik kom (bijna) altijd op tijd	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63 Ik kan zelfstandig werken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64 Ik vraag hulp als ik dat nodig heb	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65 Ik vind het vanzelfsprekend dat mijn leidinggevende mij opdrachten geeft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66 Ik vind het vervelend als mijn leidinggevende mij vertelt hoe ik mijn werk kan verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

67 Datum waarop u deze vragenlijst invult ..... - ..... - .....

## Bijlage 3 Resultatenverslag

Het resultatenverslag geeft u inzicht in de belemmerende én versterkende signalen die mogelijk een rol spelen in het re-integratietraject van uw cliënt. Naast een beperkt aantal persoonskenmerken bestaat het resultatenverslag uit de volgende onderdelen:

- opleiding, werkervaring en werkvermogen;
- thuissituatie en financiële situatie;
- gezondheid en leefstijl;
- werkzoekgedrag;
- persoonlijk netwerk;
- vaardigheden en leerhouding;
- zelfwaardering en zelfredzaamheid;
- intentie, houding en gedrag;
- sociale vaardigheden;
- werknemersvaardigheden.

Per onderdeel kunt u, op basis van het Scoreformat, in dit Resultatenverslag aangeven of er op dit onderdeel een versterkende of belemmerende factor is. In de tabellen staat welke vraag of vragen bij een onderdeel horen en welke (combinatie van) gemarkeerde antwoorden leiden tot een versterkend of belemmerend signaal.

### Resultatenverslag op werkvermogen, belemmerende en versterkende signalen van de klant

Geslacht: M/V

Leeftijd: ..... jaar

Opleiding	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v3) Opleiding	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> v3 = havo/vwo of mbo of hbo of WO

Werkervaring	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v4) Vrijwilligerswerk	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> v4 = ja
(v5) Betaald werk	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> v5 = ja

Werkvermogen	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v8) Werkvermogen op dit moment	nvt	<input type="checkbox"/> (= score < 6)	<input type="checkbox"/> (= score > 7)

Thuisituatie	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v10) Zorg voor kinderen, partner of familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> v10 = ja	<input type="checkbox"/> v10 = nee
(v11) Huisvesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> v11 = ja	nvt

Financiële situatie	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v12) Schulden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> v12 = ja	nvt
(v13) Kostwinner	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> v13 = ja

Gezondheid	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v14) Algemene gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= matig tot zeer slecht)	<input type="checkbox"/> (= goed tot zeer goed)
(v15) Gezondheid in relatie tot werk			<input type="checkbox"/> (= nee)
(v16 en 17) Fysieke gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= minimaal 1 van 2 = ja)	nvt
(v18 t/m 22) Psychische gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= minimaal 3 van 5, gemarkeerd)	nvt

Leefstijl	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
v23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= nee)	nvt
v24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= ja)	nvt
v25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= ja)	nvt

Werkzoekgedrag	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v26 t/m 31) Intensiteit		<input type="checkbox"/> (= minimaal 4 van 6 = nee)	<input type="checkbox"/> (= minimaal 4 van 6 = ja)

Persoonlijk netwerk	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v32 en 33) Sociaal kapitaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= beide nee)	<input type="checkbox"/> (= beide ja)
(v34)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= ja)	<input type="checkbox"/> (= nee)

Vaardigheden en leerhouding	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v35t/m 39) Sterke en zwakke punten, nieuwe dingen leren		<input type="checkbox"/> (= minimaal 3 van 5 gemarkeerd)	<input type="checkbox"/> v35 en v36 = ja
(v40 en v41) werkervaring, passende banen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= beide ja)	<input type="checkbox"/> (= beide nee)

Zelfwaardering en zelfredzaamheid	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v42 t/m v44) Zelfwaardering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> v42 en v43 = nee, v44 = ja	<input type="checkbox"/> v42 en v43 = ja, v44 = nee
(v45 en 46) Controle over het eigen leven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> v45 = ja en v46 = nee	<input type="checkbox"/> v45 = nee en v46 = ja

Intentie, houding en gedrag	Geen signaal	Signaal belemmerend	Signaal versterkend
(v47) Intentie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= antwoord nee)	<input type="checkbox"/> (= antwoord ja)
(v48 en 49) Attitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= beide nee)	<input type="checkbox"/> (= beide ja)
(v50 en 51) Subjectieve norm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= beide nee)	<input type="checkbox"/> (= beide ja)
(v52 en 53) Eigen effectiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= beide nee)	<input type="checkbox"/> (= beide ja)
(v54) Verwachting vinden van werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= antwoord nee)	<input type="checkbox"/> (= antwoord ja)

Concessiebereidheid	Geen signaal	Signaal belemmerend	signaal versterkend
(v55 t/m 58) Concessies doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (= minimaal 2 van 4 = nee)	<input type="checkbox"/> (= minimaal 3 van 4 = ja )

Sociale vaardigheden	Geen signaal	Signaal belemmerend	signaal versterkend
v59 t/m 61	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> (= minimaal 2 van 3 gemarkeerd)

Werknemersvaardigheden	Geen signaal	Signaal belemmerend	signaal versterkend
v62 t/m 66	<input type="checkbox"/>	nvt	<input type="checkbox"/> (= minimaal 3 van 5, gemarkeerd)



## Bijlage 4 De gespreksagenda

### Het cliëntgesprek - Voorbereiding

Met onderstaand schema bepaalt u uw gespreksagenda en gaat u goed voorbereid het gesprek in. Uiteraard vraagt u eerst aan de cliënt welke gebieden hij wil bespreken (op basis van het Scangesprek factsheet), maar u gebruikt dit schema om te zorgen dat alles ook echt aan bod komt.

- Welke signaalgebieden springen er voor u uit? Waar is 'iets' mee aan de hand (positief of negatief)? Kruis dat eerst aan.
- Waarom springt dit signaalgebied er uit? Denkt u dat de cliënt het gebied kan inzetten, of belemmert het juist? Kruis aan.
- Wilt u dit signaalgebied met de cliënt bespreken, ook als hij er zelf niet mee komt (wat is uw gespreksagenda?) Kruis aan.
- Hoe gaat u het gebied aan de orde stellen? Welke vraag/vragen gaat u stellen?

Signaalgebied	(1)	(2)		(3)		Welke vraag (MI-stijl) gaat u erover stellen?
	Springt er uit!	Want de werking is		Bespreken		
	(kruis aan)	Belemmerend	Versterkend	Ja	Nee	
Thuisituatie						
Gezondheid						
Leefstijl						
Zoeken naar werk						
Persoonlijk netwerk						
Vaardigheden en Leerhouding						
Zelfwaardering en zelfredzaamheid						
Intentie, houding en gedrag						
Concessiebereidheid						

## Bijlage 5    **Gespreksleidraad – Oplossingsgerichte vragen**

Onderstaande vragen kunt u als arbeidsdeskundige in het scangesprek gebruiken.

### **Oplossingsgerichte vragen, gericht op ontdekken sterktes cliënt**

- Wat zijn jouw sterke kanten?
- Waar ben je trots op?
- Wat gaat je gemakkelijk af?
- Welke positieve dingen zeggen anderen over je?
- Op welke mensen kun je vertrouwen?
- Hoe heb je in het verleden tegenslagen overwonnen?

### **Oplossingsgerichte vragen, gericht op versterken van veranderbereidheid**

#### *(zoeken naar uitzonderingen)*

- Heb je al eens eerder met dit knelpunt/deze belemmering te maken gehad?
- Wat heb je geprobeerd om ermee om te gaan?
- Wat heeft wel eens geholpen?
- Hoe werkt dat precies?
- Hoe is je dat gelukt? Hoe deed je dat? Hoe heb je dat bereikt?
- Kun je dat nu weer doen?
  
- Is er een moment dat het knelpunt minder speelt/speelde?
- Wat is/was er toen anders. Wat deed jij, wat deden anderen?
- Kun je daar opnieuw gebruik van maken?
  
- Zijn er momenten geweest dat het knelpunt erger was dan nu?
- Hoe heb je het toen volgehouden?
- Wat maakt dat het nu minder erg is?
  
- Wie helpt je als je problemen hebt?

#### *(zoeken naar nieuwe wegen)*

- Wat zou je kunnen doen in plaats van de oplossingen die niet werken?
- Wat heb je wel eens bedacht, maar nog nooit geprobeerd?
- Wat is de eerste stap die je zou kunnen zetten?
- Wat adviseren anderen je te doen?
- Hoe houd je het vol?

*(gebruik van een schaalvraag)*

- Wat wil je bereiken? Wat wil je in plaats van het knelpunt?
- Op een schaal van 1 tot 10: waar sta je als het gaat om het bereiken van de gewenste situatie?
  
- Bij een score boven 0:
  - Hoe is het je gelukt om van 0 te komen waar je nu staat? Wat heeft geholpen? Wat werkte vooral goed? Hoe lukte dat?
  - Hoe ziet een hogere positie op de schaal eruit? Wat zou er dan anders zijn? Wat zou jij anders kunnen doen? Hoe zou dat helpen?
  - Hoe ziet je eerstvolgende stapje eruit?
  
- Bij een 0-score of een lage score:
  - Hoe hou je het vol? Wat helpt je daarbij? Is het wel eens beter geweest? Wat deed je toen anders?

## Bijlage 6 Invulling gidsende rol – Plan van aanpak voor de arbeidsdeskundige

Dit schema is de start voor het verdere traject van de cliënt, waarin u bepaalt hoe u uw rol als gids in het begeleidingstraject gaat invullen. Doe dit door onderstaand schema in te vullen. Dit schema is dus uw eigen plan van aanpak. Gebruik voor de cliënt het verslag van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Wat is uw inschatting op basis van de vragenlijst en het gesprek:				
Wil deze cliënt werken?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nee	Op een schaal van 1 (helemaal niet) – 10 (zeker wel):	Cijfer:
Kan deze cliënt werken?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nee	Op een schaal van 1 (helemaal niet) – 10 (zeker wel):	Cijfer:
Wat kunt u het beste doen? Hoe vult u de gidsende rol in?	<input type="checkbox"/> Cliënt kan en wil  Helpen bij concrete uitvoering	<input type="checkbox"/> Cliënt kan, maar wil niet  Keuzemogelijkheden schetsen, cliënt blijft verantwoordelijk	<input type="checkbox"/> Cliënt kan niet, maar wil wel  Wensen cliënt verkennen en intensief ondersteunen (praktisch maken: wat ga je dan doen?)	<input type="checkbox"/> Cliënt kan niet, en wil niet  Cliënt overdragen aan hulpverleners, of met hen samenwerken
Uitkomsten van het gesprek (op basis van de input van de cliënt):				
Welke doelen geeft de cliënt aan na te streven?	(Het wat van de verandering)			
Hoe wil de cliënt deze doelen bereiken? (rol cliënt/steunomgeving/arbeidsdeskundige/andere professionals)	(Het hoe van de verandering)			
Wat is/zijn de bereidheid, het vertrouwen en de capaciteiten/vaardigheden van de cliënt om deze doelen te bereiken	(Het waarom van de verandering) (bereidheid en vertrouwen eventueel uitdrukken op een schaal van 1-10)			
Welke redenering gebruikt de cliënt? Waarom leiden de acties tot het gewenste resultaat?	(De theorie van de cliënt waarom het gaat werken)			
Waaruit blijken vooruitgang en succes?	(Hoe dit zichtbaar is voor de cliënt en de professional)			
Vervolg				
Wanneer ziet u de cliënt weer terug?				

## Bijlage 7 Deelnemers aan de workshops en leden van de begeleidingscommissie

### Deelnemers workshop 1

- Mw. S. Bos (UWV)
- Dhr. W. Dwars (UWV)
- Mw. A. van Ekelenburg (Praktijk voor Supervisie, Coaching en AD-advies)
- Dhr. W. Hoogenveen (UWV)
- Mw. M. in 't Hout (UWV SMZ)
- Mw. G. van der Jagt (Elabo)
- Dhr. J. Maartens (Rode Kruis ziekenhuis)
- Mw. M. Verschoor (UWV)
- Mw. H. Vreeman (Aksept)
- Dhr. R. Sijen (UWV)

### Deelnemers workshop 2

- Dhr. W. Dwars (UWV)
- Mw. G. van der Jagt (Elabo)
- Dhr. J. Maartens (Rode Kruis ziekenhuis)
- Mw. H. Vreeman (Aksept)
- Dhr. R. Sijen (UWV)
- Dhr. W. Hoogenveen, (UWV)
- Mw. R. Schardijn (UWV)

### Deelnemers workshop 3 (test vragenlijst versterkende factoren)

- Mw. I. Beewen (Facilicom Services Group)
- Mw. J. van den Heuvel (Perspectief Groep bv)
- Dhr. W. Hoogenveen (UWV)
- Mw. B. van Leeuwenkamp (Sann Top Advies)
- Mw. R. Schardijn (UWV)
- Dhr. G. Wicherts (Werkadvies)
- Mw. M. Knoester (Paralleladvies)

### Leden van de begeleidingscommissie<sup>17</sup>

- Dhr. K. Brongers, UWV
- Dhr. M van Wijnhoven, UWV
- Dhr. J. van Dalen, AKC
- Dhr T. Hulsman, AKC

<sup>17</sup> De oorspronkelijke begeleidingsgroep van dit project was groter. Een aantal leden kon echter door volle agenda's en andere omstandigheden niet aanwezig zijn bij de bijeenkomsten en heeft niet kunnen reageren op de tussentijdse producten.

## Bijlage 8 Onderzoeksactiviteiten

Om te komen tot het eindproduct hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd:

- literatuurstudie;
- workshop 1: inventarisatie secundaire factoren;
- workshop 2: clustering en selectie secundaire factoren;
- tussenrapportage;
- ontwikkelen conceptinstrument;
- workshop 3: testen conceptinstrument;
- eindrapportage.

Hieronder lichten we kort de uitkomsten van de workshops toe.

---

### Workshop 1: inventarisatie factoren

In de eerste workshop met arbeidsdeskundigen hebben we een overzicht gemaakt van de secundaire factoren die (in hun dagelijkse praktijk) een rol spelen bij re-integratie. De arbeidsdeskundigen hebben deze factoren gesorteerd naar prevalentie (hoe vaak ze voorkomen) en beïnvloedbaarheid. Op basis van de literatuur hebben we zelf nog een aantal factoren toegevoegd. We hebben ons vervolgens gericht op de factoren die veel voorkomen én beïnvloedbaar zijn, en deze ondergebracht in de volgende clusters. Zij komen overeen met de indeling op interventies naar werk ([www.interventiesnaarwerk.nl](http://www.interventiesnaarwerk.nl)):

- werk en opleiding;
- omgaan met anderen;
- organisatie van je leven;
- zelf/psychologisch.

Wij hebben in eerste instantie de keuze voor deze clustering gemaakt, omdat we veronderstelden dat deze indeling praktisch was voor gebruik voor arbeidsdeskundigen. Op de volgende pagina's presenteren we het overzicht van de clusters met bijbehorende factoren. We hebben de factoren opgenomen, zoals ze genoemd zijn in de workshop. In het overzicht overlappen soms belemmerende en versterkende factoren.

### Cluster Werk en opleiding

Belemmerende factoren	Versterkende factoren
Lage opleiding	Sollicitatievaardigheden
Taalachterstand/bepaalde taalvaardigheden	Beroeps- en werknemersvaardigheden
Arbeidsverleden (beperkt/eenzijdig)	Opleiding/scholing
Positie op de arbeidsmarkt	Erkenning/binding met werk
Bepaalde werknemersvaardigheden	Rol leidinggevende
Gebrek aan werkzoekvaardigheden	Werkzoekvaardigheden
Te hoog opgeleid voor passend werk	Financiële noodzaak
Wensberoep	
Duur werkloosheid	
Arbeidsconflict	
Weinig ICT-kennis	

### Cluster Omgaan met anderen

Belemmerende factoren	Versterkende factoren
(Bepaalde) sociale vaardigheden	Communicatieve vaardigheden
Sociale omgeving (familie, knelpunten inzetbaarheid)	Aanpassingsvermogen
Sociaal isolement	Sociale steun
Conflicten	Sociale omgeving
Moeite met autoriteit	

### Cluster Organiseren van je eigen leven

Belemmerende factoren	Versterkende factoren
Gezinsproblemen	Kans om te veranderen
Mate waarin iemand participeert	Regie
Inactiviteit als reactie op uitval/gewenning aan situatie/ ontbreken dagritme	
Huisvestingsproblemen	
Schulden	
Contact met Justitie	
Zorg voor anderen (kinderen, andere familie); mantelzorg	
Inzetbaarheid	
Verslaving (afhankelijkheid)	
Scheiding/relaties	
Mobiliteit	
Huiselijk geweld	
Instabiele woonsituatie	
Slaapproblemen	
Slechte persoonlijke verzorging	

### Cluster Zelf/psychologisch

Belemmerende factoren	Versterkende factoren
Geen acceptatie ziekte/beperking/situatie	Ambitie
Culturele achtergrond	Eigen verantwoordelijkheid
Perceptie beperkingen	Leeftijd
Conditie	Cognitieve vaardigheden
Leeftijd	Doorzettingsvermogen
Cognitieve vaardigheden	Acceptatie eigen beperkingen en mogelijkheden
Beperkt/onrealistisch beeld van eigen mogelijkheden	Motivatie
Gebrek aan perspectief	Onderschatten eigen kunnen
Slachtofferrol	
Faalangst	
Machteloosheid	
Rouw	
Motivatie	
Zelfredzaamheid	
Houding ten opzichte van werk	
Trauma's	
Psychische/psychiatrische issues	
Attitude/houding/instelling	
Vertrouwen in eigen kunnen	

### Cluster Institutionele belemmeringen\*

Omgevingsfactoren in relatie tot mogelijkheden van het individu (bijvoorbeeld het ontbreken van inclusieve werkgevers of het niet kunnen betalen van een eigen bijdrage voor de behandeling).

Beperkt begrip van regels en procedures

\* toegevoegd door de arbeidsdeskundigen

We hebben deze clustering tussen de eerste en de tweede workshop schriftelijk voorgelegd aan de arbeidsdeskundigen en gevraagd of zij zich erin herkennen. Zij gaven aan dat te doen en suggereerden daarnaast om een Cluster Institutionele belemmeringen toe te voegen. Ook hebben we de arbeidsdeskundigen gevraagd welke factoren volgens hen beïnvloedbaar zijn. Daaruit kwam naar voren dat vrijwel alle factoren beïnvloedbaar zijn. We hebben vanaf dat moment beïnvloedbaarheid als selectie criterium voor opname in het instrument losgelaten.

#### Workshop 2: selectie van factoren

In de tweede workshop hebben we, naast het aanvullen en vaststellen van de lijst met secundaire factoren en clusters, aan de arbeidsdeskundigen gevraagd voor welke van de factoren

- zij een diagnose-instrument hebben/kennen (en welke dat is);
- zij de diagnose zelf doen of iemand anders inzetten (en wie dat is);
- zij de behandeling zelf doen of iemand anders inzetten (en wie dat is);
- zij behoefte hebben aan een (beter) diagnose-instrument.



Opvallend genoeg gaven de arbeidsdeskundigen voor veel van de genoemde factoren aan geen behoefte te hebben aan een diagnose-instrument, omdat ze deze factoren in een gesprek kunnen vaststellen. De factoren waarvoor arbeidsdeskundigen wél behoefte hebben aan een diagnose-instrument vallen voornamelijk binnen het cluster *Zelf/psychologisch*.

De factoren waarvoor de arbeidsdeskundigen een diagnose-instrument willen zijn:

- positie op arbeidsmarkt;
- werknemersvaardigheden;
- te hoog opgeleid voor passend werk (is dit bij deze klant wel of geen probleem?);
- sociale vaardigheden;
- inzetbaarheid;
- schulden;
- Justitie;
- ontbreken dagritme;
- scheiding/eerdere relaties;
- acceptatie van ziekte/beperking/rouw;
- motivatie;
- zelfredzaamheid;
- houding ten opzichte van werk;
- perceptie eigen gezondheid;
- culturele belemmeringen;
- gebrek aan perspectief;
- slachtofferrol, machteloosheid;
- faalangst.

Bevindingen/conclusies na de twee workshops:

- Voor veel van de genoemde factoren hebben arbeidsdeskundigen geen behoefte aan een diagnose-instrument, omdat ze deze zelf vaststellen in het gesprek.
- Arbeidsdeskundigen hebben nauwelijks bestaande diagnose-instrumenten genoemd waar zij nu gebruik van maken.
- Het grootste deel van de secundaire factoren waarvoor arbeidsdeskundigen een diagnose-instrument willen, zit in het cluster *Zelf/psychologisch*, wat betekent dat:
  - arbeidsdeskundigen vooral behoefte hebben aan een instrument om belemmerende en versterkende houdingen/attitudes te achterhalen;
  - deze factoren vaak achter ‘harde’, gemakkelijk vast te stellen, factoren schuilgaan.

Op basis van deze tweede workshop hebben we besloten om het te ontwikkelen instrument vooral te richten op het achterhalen van belemmerende en versterkende houdingsaspecten. Na publicatie van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is besloten hierop aan te sluiten. Vervolgens hebben we op basis van de uitkomsten van de twee workshops en de Scan Werkvermogen Werkzoekenden een instrument ontwikkeld. We hebben de vragenlijst van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden aangevuld met een aantal versterkende factoren die in de workshops door arbeidsdeskundigen zijn genoemd.

### Workshop 3: testen van het conceptinstrument

In de derde workshops heeft een groep arbeidsdeskundigen het conceptinstrument getest.

Op basis van een concrete casus en een ingevulde vragenlijst hebben de arbeidsdeskundigen het Scoreformat (bijlage 2) en het Resultatenverslag (bijlage 3) ingevuld. Een deel van de arbeidsdeskundigen heeft de oude Scan Werkvermogen Werkzoekenden gebruikt. Een andere groep heeft de met versterkende factoren aangevulde Scan gebruikt. Vervolgens hebben de twee groepen het gesprek met de cliënt voorbereid en uitgevoerd. Daarna hebben beide groepen een plan van aanpak opgesteld. Een groep maakte daarbij gebruik van de gespreksagenda (bijlage 4) en het schema voor het plan van aanpak (bijlage 6). In de plenaire bespreking achteraf kwam naar voren dat arbeidsdeskundigen de aanvullende instrumenten als meerwaarde ervaren op de Scan Werkvermogen Werkzoekenden vanwege de versterkende factoren. De toevoeging van versterkende factoren geeft volgens de arbeidsdeskundigen een breder beeld van de cliënt en zorgt voor een andere focus in het gesprek. De gespreksagenda werd daarbij als nuttige aanvulling ervaren, omdat dit het gesprek structureert.





Arbeidsdeskundig Kennis Centrum  
Postbus 1058  
3860 BB Nijkerk  
(033) 247 34 57