

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Ontwikkeling en handreiking



Inhoudsopgave

■	Voorwoord	3
■	Verantwoording	5
■	1 Opzet rapportage	7
■	2 De Scan Werkvermogen Werkzoekenden	9
■	3 Vragenlijst	12
■	4 Voorbereiding op het Scangesprek	15
■	5 Gespreksleidraad	23
■	6 Verslag Scangesprek	29
■	Bijlagen	
	1 Uitnodigingsbrief	32
	2 Vragenlijst (versie cliënt)	33
	3 Scoreformat voor de arbeidsdeskundige	38
	4 Resultatenverslag	43
	5 Factsheets cliënt	44
	6 Scangesprekskaart	46
	7 Checklist gespreksleidraad	47
	8 Verslagformat cliënt	48
	9 Verslagformat opdrachtgever	51
	10 Verantwoording vragenlijst Scan	53
	11 Programma van Eisen	63
	12 Opleidingsmodule Scan Werkvermogen Werkzoekenden	69
	13 Motiverende gespreksvoering	71
	14 Deelnemers invitational conference	77
	15 Deelnemers praktijktest	78

Auteurs

V. Veldhuis, MSc	Astri Beleidsonderzoek en -advies
Drs. B. Cuelenaere	Astri Beleidsonderzoek en -advies
S. van Merendonk	Academie voor Motivatie en Gedragsverandering
Dr. R. van Rijn	Erasmus MC
Dr. M. Schuring	Erasmus MC
Prof. Dr. Ir. A. Burdorf	Erasmus MC

Astri Beleidsonderzoek en -advies
 Stationsweg 26, 2312 AV Leiden
 Projectnummer: 11.572
 (071) 512 49 03

Voorwoord

Voor u ligt alweer het tiende AKC-onderzoekscahier, waarin het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) met trots de Scan Werkvermogen Werkzoekenden presenteert. De methodiek van deze Scan, de inzet van de vragenlijst, de processtappen, de motiverende gespreksvoering, de training en de formats dragen allemaal bij aan de professionalisering van de ondersteuning van werkzoekenden.

De meerwaarde van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is dat de arbeidsdeskundige in één keer een compleet beeld krijgt van een cliënt. De Scan voorkomt dat onderwerpen worden overgeslagen. Daarnaast maakt het instrument de blik van de arbeidsdeskundige objectief en neutraal. De Scan werkt bovendien activerend en motiverend; de cliënt analyseert zelf waar de crux zit. Ook de arbeidsdeskundigen die de Scan toepasten in de praktijktest hebben dit ervaren. Voorwaarde is wel dat de Scan in zijn totaliteit wordt toegepast; als samenhangend geheel heeft het een meerwaarde ten opzichte van andere instrumenten.

Het arbeidsdeskundig vakmanschap, dat bestaat uit drie pijlers (zie kader), krijgt met de Scan een methodisch handelingskader aangereikt, gebaseerd op *evidence* en expertmeningen.

Pijlers van het arbeidsdeskundig vak

- Specialisme op het gebied van mens, werk en inkomen.
- Inzicht in belastbaarheid, beleving en mogelijkheden van mensen in disbalans en afweging tegen belasting die werk met zich meebrengt.
- Coaching van mensen bij het bereiken van reële doelen op het gebied van werk en inkomen.

De ontwikkeling van de Scan is een goed voorbeeld van hoe bestaande *evidence* en expertkennis in een kort tijdsbestek (één jaar) kan worden omgebouwd tot een praktische werkwijze en instrument, voorzien van training in vaardigheden en het aanleren van competenties. Dat had niet kunnen gebeuren zonder de hechte samenwerking tussen arbeidsdeskundigen, toegewijde wetenschappers en onderzoekers. De in de afgelopen jaren ontwikkelde werkwijze binnen het onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH) werpt zijn vruchten af.

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden kan, zo hopen wij, de volgende stap zijn in de professionele ondersteuning aan alle werkzoekenden. De Scan is bedoeld voor werkzoekenden (met of zonder gezondheidsproblemen). De Scan geeft deze doelgroep inzicht in de factoren die van invloed zijn op hun zoekgedrag en werkvermogen. Werkzoekgedrag en werkvermogen bepalen samen de kans op het vinden en behouden van werk. De Scan stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden en zet hen aan tot het zelfstandig of met ondersteuning opvolgen van geformuleerde acties. De Scan geeft richting aan het zoekgedrag van werkzoekenden (met prioritering) en vergroot daarmee de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid.

Doelen van de Scan

- De Scan moet werkzoekenden een beeld geven van hun actuele, individuele situatie. De Scan geeft inzicht in de lacunes die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt belemmeren.
- De Scan moet richting geven aan het zoekgedrag van werkzoekenden (met prioritering). De Scan vergroot hiermee de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid.
- De Scan moet de individuele verantwoordelijkheid van werkzoekenden stimuleren en de werkzoekende aanzetten tot het zelfstandig of met ondersteuning opvolgen van geformuleerde acties.
- De Scan moet de kwaliteit en effectiviteit vergroten van de dienstverlening van professionals die de Scan toepassen.

De verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig vak leidt tot betere dienstverlening, toenemende *empowerment* en meer perspectief voor de werkzoekende. Het AKC hoopt dat het UWV, gemeenten, verzekeraars, werkgevers en re-integratiebedrijven de Scan gaan toepassen binnen hun dienstverlening, die is gericht op arbeidsparticipatie en een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden had niet tot stand kunnen komen zonder de betrokkenheid van de arbeidsdeskundigen die de *invitational conference* hebben bezocht, de arbeidsdeskundigen en cliënten die hebben deelgenomen aan de praktijktest en de leden van de begeleidingscommissie.

Het bestuur van het AKC beveelt het gebruik van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden graag aan en heeft met de ontwikkeling van de Scan opnieuw een maatschappelijke bijdrage willen leveren aan de innovatie van de dienstverlening op het gebied van duurzame arbeidsparticipatie.

*Mr. M. Klompé, voorzitter bestuur AKC
Nijkerk, november 2012*

Verantwoording

Van januari tot september 2012 heeft AStri Beleidsonderzoek en -advies in samenwerking met het Erasmus MC gewerkt aan het onderzoeksproject naar de onderbouwing van de wetenschappelijke en methodologische invulling van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Dit is gebeurd in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in het kader van het onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH).

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden had niet tot stand kunnen komen zonder de betrokkenheid van diverse partijen. Graag willen we op deze plaats de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) en het AKC bedanken voor het in ons gestelde vertrouwen en voor de ondersteuning bij het werven van arbeidsdeskundigen voor de *invitational conference* en de praktijktest. Ook bedanken we alle arbeidsdeskundigen die de *invitational conference* hebben bezocht. Een speciaal woord van dank gaat uit naar de arbeidsdeskundigen en de cliënten die hebben deelgenomen aan de praktijktest. Verder bedanken we Stijn van Merendock, trainer motiverende gespreksvoering, die in zijn eigen tijd vol enthousiasme en betrokkenheid een groot deel van de trainingsmiddag in het kader van de praktijktest heeft verzorgd. Tot slot gaat onze dank uit naar de leden van de begeleidingscommissie voor hun waardevolle bijdrage aan het ontwikkelproces:

- Dr. Sandra Brouwer, universitair hoofddocent, faculteit Medische Wetenschappen, UMCG
- Bets van Leeuwenkamp, Sann TopADvies
- Aat Brand, hoofd SWA, gemeente Rotterdam
- Fred ter Heide, staf-arbeidsdeskundige, Refrisk B.V.
- Tjeerd Hulsman, programmadirecteur AKC

*Boukje Cuelenaere, projectleider AStri Beleidsonderzoek en -advies
Leiden, november 2012*

1 Opzet rapportage

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

In het kader van het AKC-onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen heeft AStri Beleidsonderzoek en -advies in samenwerking met het Erasmus MC de Scan Werkvermogen Werkzoekenden ontwikkeld. Deze Scan is bedoeld voor werkzoekenden, met of zonder gezondheidsproblemen. De Scan geeft deze doelgroep inzicht in factoren die van invloed zijn op hun werkzoekgedrag en hun werkvermogen. Werkzoekgedrag en werkvermogen bepalen samen de kans op het vinden en behouden van werk. De Scan stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van werkzoekenden en zet hen aan tot het zelfstandig of met ondersteuning opvolgen van geformuleerde acties. De Scan geeft daarnaast richting aan het zoekgedrag van werkzoekenden (met prioritering) en vergroot daarmee de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid.

Toepassing van de Scan

Voordat een arbeidsdeskundige de Scan Werkvermogen Werkzoekenden toepast, moet hij eerst een training (zie bijlage 12) volgen. Deze training oefent arbeidsdeskundigen in motiverende gespreksvoering. Daarnaast wordt dit onderzoekscahier uitgereikt en uitvoering besproken. Ook wordt er geoefend met de toepassing van de Scan. In deze rapportage is het gehele instrumentarium, inclusief een praktijkgerichte toelichting, opgenomen. **Arbeidsdeskundigen moeten, voordat ze beginnen met het uitzetten van de vragenlijsten, deze documentatie goed doorlezen.**

Gebruikerstest

De vragenlijst die onderdeel uitmaakt van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is getoetst op begrijpelijkheid. Op een Werkplein is aan een tiental werkzoekenden gevraagd de conceptvragenlijst in te vullen en aan te geven of deze begrijpelijk was. Op basis van de reacties van de gebruikers zijn enkele aanpassingen aangebracht.

Praktijktest

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden is onderworpen aan een praktijktest: acht arbeidsdeskundigen hebben de Scan na een korte training bij twintig werkzoekenden toegepast. Op basis van hun ervaringen is het conceptinstrument aangepast.

Toepassingsvoorwaarden

De eigendomsrechten van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden berusten bij het AKC. Arbeidsdeskundigen mogen de Scan Werkvermogen Werkzoekenden alleen toepassen als ze de training met goed gevolg hebben afgerond, hiervoor een certificaat hebben gekregen en opgenomen zijn in het register *Houders certificaat Scan Werkvermogen Werkzoekenden*. Dit register wordt vooralsnog bij het AKC gehouden. Samen met de NVvA zal het AKC in 2013 vaststellen hoe de training en het gebruik van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden verder worden gepositioneerd.

Leeswijzer

In *hoofdstuk 2* leest u meer over de Scan, de verschillende instrumenten en de stappen die hierbij behoren. In *hoofdstuk 3* wordt uitleg gegeven over de vragenlijst en hoe u werkzoekenden hiervoor kunt uitnodigen. In *hoofdstuk 4* wordt de gang van zaken na het invullen van de vragenlijst beschreven. *Hoofdstuk 5* bevat de gespreksleidraad en *hoofdstuk 6* geeft aan hoe u het verslag van het Scangesprek kunt opstellen. In de *bijlagen 1-9* zijn alle instrumenten die samen de Scan vormen opgenomen. In *bijlage 10* vindt u de verantwoording van de vragenlijst van de Scan. *Bijlage 11* bevat het Programma van Eisen, dat als uitgangspunt diende voor de ontwikkeling van het instrumentarium. *Bijlage 12* toont de opleidingsmodule die arbeidsdeskundigen die de Scan willen toepassen vooraf moeten volgen. *Bijlage 13* bevat de achtergrond van *motivational interviewing*, de interviewmethode die veelbelovend lijkt voor de uitvoering van de scan. In *bijlage 14 en 15* vindt u een overzicht van de arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de *invitational conference* en aan de praktijktest.

2 De Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Achtergrondinformatie

Doelgroep

Voor werkenden in Nederland heeft *AStri* samen met het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid in opdracht van het AKC de WerkScan ontwikkeld. Aansluitend heeft *AStri* samen met het Erasmus MC de Scan Werkvermogen Werkzoekenden ontwikkeld. Deze scan is bedoeld voor werkzoekenden, met of zonder gezondheidsproblemen. In box 1 vindt u het verschil in doelgroep van beide Scans.

Box 1 Doelgroep van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden

WerkScan

De WerkScan kent als doelgroep alle werkenden in Nederland. Dit zijn zowel mensen die in loondienst werken, zelfstandig ondernemers met personeel, als zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Hieronder vallen ook arbeidsgehandicapten (35-minners/WGA/Wajong) die **deels aan het werk** zijn. Niet-werkenden (mensen met of zonder uitkering) en langdurig zieke werkenden (twaalf weken of meer verzuim) behoren niet tot de doelgroep.

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

De doelgroep van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is afgebakend tot werkzoekenden in Nederland met of zonder ervaren gezondheidsproblemen.

Doel

De Scan heeft de volgende doelen:

- De Scan moet werkzoekenden een beeld geven van hun actuele individuele situatie. Ook moet de scan werkzoekenden inzicht geven in de lacunes die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt belemmeren.
- De Scan moet richting geven aan het zoekgedrag van werkzoekenden (met prioritering) en daarmee de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid vergroten.
- De Scan moet de individuele verantwoordelijkheid van werkzoekenden stimuleren. Ook moet de scan werkzoekenden aanzetten tot het zelfstandig, of met ondersteuning, opvolgen van geformuleerde acties.
- De Scan moet de kwaliteit en effectiviteit vergroten van de dienstverlening van de professionals die de Scan toepassen.

Totstandkoming

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden is op de volgende manier tot stand gekomen:

- De werkgroep NVVA heeft een notitie uitgebracht over de WerkScan.
- Het AKC heeft vervolgens besloten om aan *AStri* Beleidsonderzoek en -advies en het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid opdracht te geven voor de ontwikkeling van het instrument. Deze WerkScan is inmiddels opgeleverd aan het AKC.
- Naar aanleiding van de ontwikkeling van de WerkScan stelden AKC en NVVA de vraag naar een Scan Werkvermogen Werkzoekenden.
- Tijdens een *invitational conference* met arbeidsdeskundigen (zie bijlage 14 voor de deelnemers) zijn de wensen en verwachtingen rond de Scan Werkvermogen Werkzoekenden geïnventariseerd. Op basis hiervan is een Programma van Eisen opgesteld (zie bijlage 11) dat is goedgekeurd door de begeleidingscommissie.
- Vervolgens is een literatuuronderzoek uitgevoerd om bestaande instrumenten te inventariseren. Op basis hiervan zijn conceptinstrumenten ontwikkeld, die zijn goedgekeurd door de begeleidingscommissie.
- De ontwikkelde instrumenten zijn getest in een praktijktest (zie bijlage 15 voor de deelnemers aan deze praktijktest). Na afloop van de praktijktest zijn de instrumenten op basis van de evaluatie op onderdelen aangepast.
- In november 2012 zijn de definitieve instrumenten opgeleverd en overgedragen aan de NVVA en het AKC. Deze partijen zijn verantwoordelijk voor de verdere implementatie van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Procesbeschrijving

Proces

De term 'scan' refereert niet aan één instrument, maar naar een proces dat bestaat uit verschillende stappen, waarin verschillende instrumenten zijn toegepast en verschillende (tussen)producten zijn opgeleverd. Grofweg kunnen we drie fases onderscheiden, die in chronologische volgorde zijn doorlopen (zie box 2). Dit onderzoekscapitool legt alle drie de fases uit.

Box 2 De drie hoofdfases van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden

- 1 Vragenlijstonderzoek
- 2 Scangesprek
- 3 Scanverslag

Korte samenvatting proces

- De Scan-vragenlijst (1a) is alleen als papieren versie beschikbaar¹. De arbeidsdeskundige verstrekt deze vragenlijst aan een werkzoekende. De vragenlijst is een instrument om werkzoekenden een beeld te geven van hun werkvermogen. Ook signaleert de vragenlijst signalen van mogelijke risicofactoren voor werkzoekgedrag en een verminderd werkvermogen in de toekomst.
- De arbeidsdeskundige scoort de vragenlijst door middel van een scoreformat (1b) op een resultatenverslag (1c).

¹Aan het AKC is ook een functionele specificatie opgeleverd: hierin staat hoe de papieren vragenlijst kan worden omgezet in een digitale vragenlijst (inclusief terugkoppeling naar de werkzoekende en de arbeidsdeskundige).

- De arbeidsdeskundige geeft de werkzoekende op basis hiervan een factsheet (1d) met de uitslag van de vragenlijst. De factsheet benadrukt ook het belang van een gesprek. De arbeidsdeskundige kan er ook voor kiezen om deze toelichting mondeling te geven.
- In het gesprek (2) worden de aandachtspunten met betrekking tot het werkvermogen en het werkzoekgedrag besproken. Ook worden actiepunten geformuleerd om het werkvermogen en werkzoekgedrag te verbeteren of op peil te houden.
- De arbeidsdeskundige maakt op basis van het gesprek een Scanverslag (3a). Hierin staan de voornaamste uitkomsten van de Scan-vragenlijst en het Scan-gesprek. De werkzoekende ontvangt dit verslag en kan vervolgens zelf of met ondersteuning van derden aan de slag met de geformuleerde actiepunten.
- De opdrachtgever van de Scan (bijvoorbeeld een gemeente of het UWV) krijgt alleen een terugkoppeling van de actiepunten (3b). Hiermee kunnen de vervolgacties die zijn geformuleerd worden gemonitord.

Maatwerk

De toepassing van de Scan vraagt om maatwerk. De procesbeschrijving is niet uitputtend en laat dan ook binnen bepaalde grenzen ruimte aan de eigen professionele inschatting van de arbeidsdeskundige in zijn beroepspraktijk. Het gaat hierbij om:

- de manier van uitnodigen voor deelname aan de Scan;
- de locatie waar het invullen van de vragenlijst en het gesprek plaatsvindt;
- de manier van terugkoppeling aan de cliënt (met factsheet of mondeling) als startpunt van het gesprek.

Meerwaarde

De Scan Werkvermogen Werkzoekenden geeft de arbeidsdeskundige in één oogopslag een compleet beeld en voorkomt dat onderwerpen worden overgeslagen. De Scan maakt de blik van de arbeidsdeskundige objectief en neutraal. Het instrument werkt activerend en motiverend. De meerwaarde is dat de cliënt zelf analyseert waar de crux zit. Voorwaarde is wel dat de scan in zijn totaliteit wordt toegepast. Als samenhangend geheel heeft het instrument een meerwaarde ten opzichte van andere instrumenten.

Ervaringen van arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de praktijktest

'Ik heb veel ervaring met loopbaancoaching, dus ik ben niet verrast door de vragen in de vragenlijst. Maar het goede van dit instrument is de compleetheid: je hebt in één keer een compleet beeld. In de praktijk betrap ik mezelf er in mijn reguliere consulten wel eens op dat ik bepaalde onderwerpen oversla. Nu niet: de lijst en de agendasettingkaart liggen er. Dat heeft zo z'n voordelen.'

'Ik ben zelf zeer ervaren, maar dit instrument is heel goed: anders ga je teveel fixeren op een terrein waarvan je zelf denkt dat het problematisch is.'

'De concurrentie aan de voorkant is groot, dus je moet goed laten weten waarmee je je onderscheidt. De insteek is: zelf met de persoon analyseren waar de crux zit. Wat kun je zelf doen? Dat is de meerwaarde.'

3 Vragenlijst

Waaruit bestaat de Scan-vragenlijst (1a)?

De Scan-vragenlijst is opgenomen in bijlage 2. De vragenlijst bestaat grofweg uit drie delen:

- *Persoonskenmerken (vraag 1-7 en 9)*: hierin worden standaardgegevens gevraagd aan de cliënt. Ook wordt gevraagd naar zijn arbeidsverleden.
- *Werkvermogensvraag (vraag 8)*: met deze vraag scoren cliënten hun eigen werkvermogen op dit moment in vergelijking met de beste periode van hun leven.
- *Signaalvragen (vraag 10-56)*: deze vragen geven input voor het Scangesprek, zodat de arbeidsdeskundige nader in kan gaan op knelpunten die werkzoekenden ervaren bij het vinden van werk en die een oorzaak kunnen zijn van een slecht/matig werkvermogen.

Wie nodigt u uit?

De doelgroep van de Scan is afgebakend tot werkzoekenden in Nederland. Als personen tot deze groep behoren, kunt u ze uitnodigen om deel te nemen aan de Scan. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten van belang:

- U selecteert personen niet vooraf op de aanwezigheid van 'problemen'.
- Het gaat om werkzoekenden met wie u een professionele relatie heeft (geen collega's, vrienden of kennissen). Deels werkenden of werkenden in proefplaatsing of op therapeutische basis zijn uitgesloten.

Welk scenario kiest u?

Omdat uw professionele situatie kan verschillen, zijn er vier mogelijkheden (scenario's) voor de afname van de scan (zie box 3 op pagina 13). Het scenario dat u kiest hangt af van:

- De behoefte van de cliënt om tijdens het invullen van de vragenlijst te kunnen overleggen en vragen te kunnen stellen (scenario A en C).
- De mogelijkheid om de cliënt voorafgaand aan het gesprek apart de vragenlijst te laten invullen (scenario B, C en D). Wanneer de cliënt de vragenlijst vooraf kan invullen, heeft zowel de cliënt als de arbeidsdeskundige meer gelegenheid om de resultaten in zich op te nemen.

Box 3 Vier scenario's voor de afname van de Scan

In één consult:

- A De cliënt vult de vragenlijst in, er volgt een pauze waarin u de vragenlijst scoort, u roept de cliënt weer binnen en geeft de uitslag (factsheet), waarna het gesprek volgt.
- B De cliënt krijgt na kort telefonisch contact, waarin hij toestemt met deelname aan de scan, de vragenlijst per post toegestuurd. Hij retourneert deze vóór een bepaalde datum middels de bijgevoegde antwoordenvolp. Voorafgaand aan het consult scoort u de vragenlijst, u roept de cliënt binnen en geeft de uitslag, waarna het gesprek volgt.

In twee consulten:

- C De cliënt krijgt de vragenlijst bij consult 1 mee naar huis en vult deze daar in. Vijftien minuten voor aanvang van consult 2 geeft de cliënt de vragenlijst af. U scoort de vragenlijst, roept de cliënt binnen en geeft de uitslag (factsheet), waarna het gesprek volgt.
- D De cliënt vult de vragenlijst tijdens consult 1 in en levert deze bij u in. Voorafgaand aan consult 2 scoort u de vragenlijst. Vervolgens roept u de cliënt binnen en geeft de uitslag (factsheet), waarna het gesprek volgt.

Afhankelijk van het niveau van uw cliënt en uw professionele mogelijkheden, kiest u het meest adequate scenario. Als cliënten een begeleider hebben, mag deze begeleider de cliënt assisteren bij het invullen van de scan. Wanneer er cliënten op gesprek komen die de vragenlijst niet hebben ingevuld (scenario B/C), kunt u ervoor kiezen de cliënt te vragen dit tijdens het consult te laten doen (scenario A/D).

Hoe nodigt u uit?

U kunt werkzoekenden (met of zonder ervaren gezondheidsproblemen) uitnodigen via e-mail of per brief. U kunt ervoor kiezen de cliënt tijdens een consult de uitnodigingsbrief te overhandigen. In bijlage 1 vindt u de concepttekst voor de brief/e-mail. Deze kunt u uiteraard zelf aanpassen. Wij adviseren u echter hier niet teveel aan te veranderen, aangezien er zorgvuldig is nagedacht over de inhoud. Nadat de brief/e-mail is opgemaakt, kunt u deze versturen of overhandigen.

Ervaring van een arbeidsdeskundige die heeft deelgenomen aan de praktijktest:

'We zijn eigenrisicodragers voor de WGA, dus WW is voor ons ook interessant: als iemand ziek wordt, gaan ze alsnog de WGA in. Een aantal had ik al jaren niet gezien. Vijf van hen heb ik aangeschreven, daarna heb ik gebeld. Twee vonden het prima. Dus heb ik de vragenlijst toegestuurd met een antwoordenvolp van de afdeling. Meteen aan de telefoon heb ik toen de afspraak gemaakt voor het gesprek. Ik heb ook aangegeven dat het gesprek alleen kon als de vragenlijst was ingevuld. Dat begrepen ze.'

Hoe zit het met de privacy?

Vanuit privacyoogpunt is het zaak om in uw verslagen **nergens** de namen van cliënten op te nemen. U houdt zelf een eigen administratie bij, waarbij u aan de naam van iedere cliënt een zelfbedacht uniek cliëntnummer koppelt. U bent zo de enige die weet welke cliënt bij welk cliëntnummer hoort. Dit houdt in dat u er zelf voor zorgt dat met deze administratie professioneel vertrouwelijk wordt omgegaan, conform de geldende richtlijnen binnen uw beroepsgroep. Essentieel daarbij is dat de sleutel apart wordt opgeslagen en niet bijvoorbeeld in dezelfde folder op de computer.

4 Voorbereiding op het Scangesprek

Conceptuele model

Voordat we ingaan op de praktische voorbereiding op het Scangesprek, geven we hieronder eerst een uitleg over het conceptuele model dat ten grondslag ligt aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Werkvermogen

In de Scan Werkvermogen Werkzoekenden staat het concept ‘werkvermogen’ centraal. Onder werkvermogen verstaan we de mate waarin een werknemer zowel fysiek als mentaal in staat is om passend werk uit te voeren.

Werkvermogen wordt in de Scan gemeten met een vraag uit de *Work Ability Index* (WAI). De WAI is een maat voor de mate waarin een werknemer, gegeven zijn gezondheid, in staat is om fysiek en mentaal om te gaan met de eisen op het werk. Onderzoek heeft aangetoond dat de eerste dimensie van de WAI sterk geassocieerd is met de totale WAI, en als een goede indicator kan worden gezien voor werkvermogen (Ahlstrom, 2010).

Onderzoek onder de Finse beroepsbevolking laat zien dat relatief meer werkzoekenden dan werkenden hun werkvermogen, zoals gemeten met deze eerste dimensie van de WAI, als verminderd beoordelen (Gould, 2008). Wanneer er sprake is van een matig of slecht werkvermogen, betekent dit dat de werkzoekende vaak knelpunten ervaart in zijn fysieke en/of mentale capaciteiten en dat deze knelpunten ook een beperking opleveren om werk te krijgen.

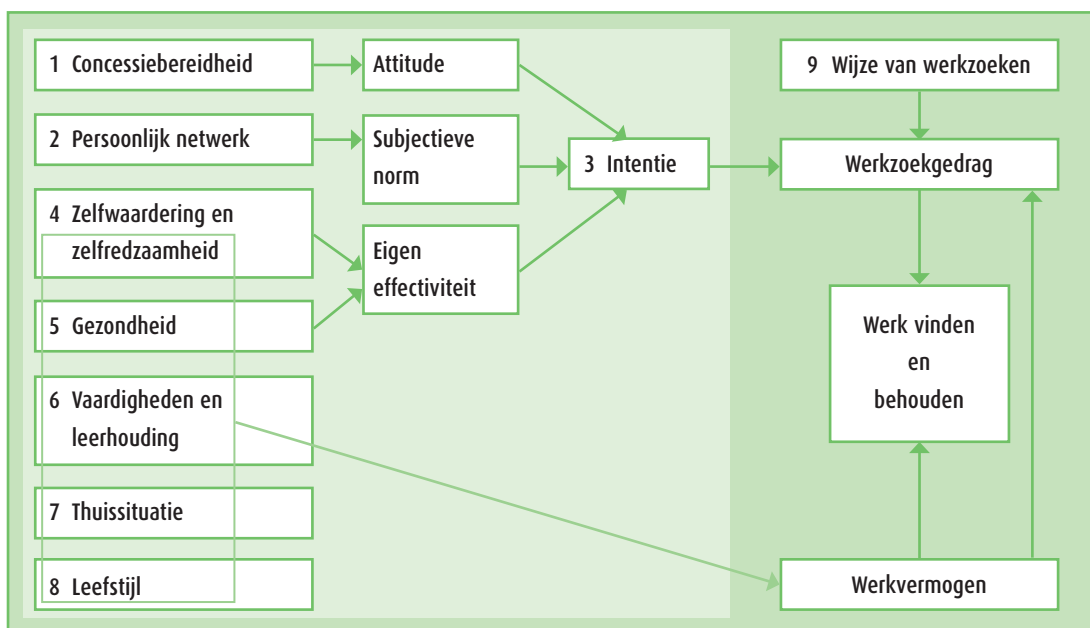
De WAI geeft echter niet aan wat de oorzaken zijn van een matig of slecht werkvermogen. De WAI wordt in dit opzicht ook wel eens vergeleken met een koortsthermometer: de thermometer meet dat er koorts is. Er is dus sprake van een probleem, waardoor iemand minder inzetbaar is. De thermometer geeft echter niet aan wat de oorzaak is van de koorts: griep, een ontsteking etc. Hiervoor is diagnostiek noodzakelijk.

Determinanten van het verkrijgen en uitvoeren van werk

Naast werkvermogen zijn in de vragenlijst persoonskenmerken en werkverleden opgenomen (vragen 1 t/m 9). Daarnaast zijn er zogenaamde signaalvragen opgenomen (vragen 10 t/m 56). Deze signaalvragen zijn tot stand gekomen op basis van een aantal concepten. Deze concepten brengen werkzoekgedrag en werkvermogen in beeld. Samen bepalen ze het vinden en behouden van werk. In figuur 1 is het

gehele conceptuele model van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden gevisualiseerd, zoals we dit op basis van wetenschappelijke literatuur hebben vastgesteld. De concepten die bepalend zijn voor iemands werkvermogen, alleen niet als iemand werkloos is, zijn niet opgenomen in het conceptuele model. Te denken valt aan werk, loopbaanontwikkeling en loopbaanmobiliteit. Zodra een werkzoekende de drempel van de arbeidsmarkt passeert, zijn dus deels andere concepten van toepassing en is niet de Scan Werkvermogen Werkzoekenden van toepassing, maar de WerkScan.

Figuur 1 *Conceptuele model voor factoren die samenhangen met het vinden en behouden van werk*



Met de signaalvragen kan de arbeidsdeskundige een beeld krijgen van eventuele knelpunten op het gebied van de verschillende concepten die van invloed kunnen zijn op het vinden en behouden van werk. Voor elk concept is een aantal signaalvragen geformuleerd, die hieronder nader worden toegelicht.

1 *Concessiebereidheid (vraag 53-56)*

De bereidheid om concessies te doen is een bevorderende factor ten aanzien van het vinden van een baan. Het gaat hierbij om concessies op het gebied van de hoogte van het loon, de inhoud en de kwaliteit van het werk, de werkzekerheid en de gewenste omvang van het contract. Inzicht in de concessiebereidheid wordt verkregen aan de hand van vier vragen.

2 *Persoonlijk netwerk (vraag 30-32)*

De mate van informele of formele participatie is van invloed op het welbevinden van de werkloze. De sterkte van het sociale netwerk heeft ook invloed op de kans op het vinden van werk. Aan de hand van drie vragen wordt inzicht verkregen in het persoonlijke netwerk en de banden met betaald werk die hierin aanwezig zijn.

3 *Intentie, houding en gedrag (vraag 45-52)*

Iemand's intentie is een belangrijke voorspeller voor daadwerkelijk gedrag. De intentie wordt beïnvloed door drie aspecten: *attitude* (een positieve dan wel negatieve houding van een persoon ten aanzien van werk), *subjectieve norm* (de door een individu waargenomen sociale druk om te gaan werken) en *eigen effectiviteit* (het geloof van een individu dat hij een baan kan vinden). Aan de hand van zeven vragen wordt inzicht verkregen in: de attitude (46, 47), subjectieve normen (48, 49), eigen effectiviteit (50, 51) en intentie (45) ten aanzien van het vinden en uitvoeren van werk. Ook de verwachting die iemand heeft om binnen een half jaar werk te vinden, komt aan bod (vraag 52). Dit laatste is een voorspeller van de werkhervattingskans.

4 *Zelfwaardering en zelfredzaamheid (vraag 40-44)*

Zelfredzaamheid is van invloed op het vinden en behouden van werk. Een hoge mate van zelfredzaamheid draagt bij aan het algemeen functioneren. Het gevoel van controle over het eigen leven wordt gemeten aan de hand van twee vragen (43, 44). Daarnaast kan een negatief zelfbeeld een belemmering zijn voor werkhervatting. Drie vragen (40-42) geven zicht op de zelfwaardering van de werkzoekende.

5 *Gezondheid (vraag 13-20)*

Gezondheidsaandoeningen kunnen voor werkzoekenden een belemmering vormen bij vinden en behouden van werk. De vragen geven inzicht in:

- algemeen ervaren gezondheid;
- lichamelijke gezondheid/fysiek functioneren;
- psychische gezondheid/mentale gezondheid.

6 *Vaardigheden/leerhouding (vraag 33-39)*

Voor het vinden van een betaalde baan is het belangrijk dat de werkzoekende inzicht heeft in zijn eigen capaciteiten en vaardigheden. Daarnaast kan de bereidheid tot scholing, waarmee kennis en vaardigheden kunnen worden vergroot, ertoe bijdragen dat iemand sneller werk vindt en behoudt. Om meer inzicht te krijgen in vaardigheden en leerhouding worden vijf vragen gesteld.

7 *Thuisituatie (vraag 10-12)*

De privésituatie kan in de praktijk belemmeringen opleveren bij het vinden van werk. Ook bij het behouden van werk speelt dit een rol (combinatie werk-privé). De privésituatie wordt mede bepaald door de levensfase waarin iemand verkeert en de hierbij horende zorgtaken. Drie vragen geven zicht op de eigen perceptie van belemmeringen in de privé-situatie om werk te vinden. Het gaat dan om:

- zorg voor kinderen, partner of familie;
- huisvesting;
- schulden.

8 *Leefstijl (vraag 21-23)*

Een ongezonde leefstijl verhoogt het risico op gezondheidsaandoeningen en hiermee een verminderd vermogen om werk te vinden en te behouden. Vraag 21 geeft inzicht in de eigen perceptie van gezonde leefstijl. Vraag 22 biedt zicht op de perceptie over de noodzaak om de leefstijl aan te passen voor de eigen gezondheid. Vraag 23 toont of de eigen leeftijd als probleem wordt ervaren om betaald werk te vinden.

9 *Wijze van werk zoeken (vraag 24-29)*

De intensiteit van het zoekgedrag – de concrete activiteiten voor het zoeken naar werk – hangen samen met het tempo van werkhervatting. Aan de hand van zes vragen wordt inzicht verkregen in de huidige zoekpraktijk van de werkzoekende.

Een verdere verantwoording van de concepten en de Scan-vragenlijst vindt u in bijlage 10.

Van vragenlijst naar
resultatenverslag en
factsheet

Scoreformat (1b)

Zodra de werkzoekende de vragenlijst heeft ingevuld en bij u heeft ingeleverd, kunt u de vragenlijst gaan scoren. Dit doet u als de werkzoekende er niet bij is. In bijlage 3 vindt u het scoreformat. Een vakje dat gearceerd is, duidt op een signaal. Zie ter illustratie box 4.

Box 4 *Illustratie scoreformat*

13 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?

- zeer goed
- goed
- matig
- slecht
- zeer slecht

Het resultatenverslag (1c)

Het resultatenverslag (zie bijlage 4 en box 5 op pagina 19) is bedoeld voor uzelf, ter voorbereiding op het Scangesprek. Het verslag volgt chronologisch de vragenlijst en bestaat uit drie blokken: persoonskenmerken, werkvermogen en signaalgebieden. In het kader van privacy neemt u niet de naam van de cliënt op, maar een zelf aangeemaakt cliëntnummer (zie pagina 14).

Box 5 Resultatenverslag

RESULTATENVERSLAG Scan Werkvermogen Werkzoekenden
Score op werkvermogen en signalen bij cliënt (Praktijktestversie!)

Persoonskenmerken: Cliëntnummer: [.....]
 (v1) **Geslacht:** [man/vrouw] (v2) **Leeftijd:** [.....] jaar (v3) **Opleiding:** [.....]
 (v4) **Vrijwilligerswerk:** [ja/nee]
 (v5) **Betaald werk:** [ja/nee] (v6) **Hoe lang geleden:** [.....] jaar
 (v7) **Reden beëindiging:** [.....]

WERKVERMOGEN	geen signaal	signaal
(v8) Werkvermogen op dit moment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=score < 7 =slecht/matig)

SIGNAALGEBIEDEN (EXPLICIET OP KAART)	geen signaal	signaal
Thuisituatie		
(v9) Samenstelling huishouden [.....]		
(v10) Zorg voor kinderen, partner of familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v11) Huisvesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v12) Schulden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Gezondheid		
(v13) Algemene gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=matig t/m zeer slecht)
(v14 en 15) Lichamelijke gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=ja)
(v16 t/m 20) Psychische gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 3 van 5)*
Leefstijl		
(v21) Leefstijl momenteel gezond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
(v22) Aanpassen leefstijl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v23) Leefstijl als belemmering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Zoeken naar werk		
(v24 t/m 29) Intensiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 4 van 6=nee)
Persoonlijk netwerk		
(v30 en 31) Sociaal kapitaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v32) Onvoldoende hulp bij het zoeken van een betaalde baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Vaardigheden en leerhouding		
(v33 t/m 37) Sterke en zwakke punten, nieuwe dingen leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 3 van 5)*
(v38) Onvoldoende werkervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v39) Gebrek aan passende banen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)

SIGNAALGEBIEDEN (NIET OP DE KAART)	geen signaal	signaal
Zelfwaardering en zelfredzaamheid		
(v40 t/m 42) Zelfwaardering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 2 van 3)*
(v43 en 44) Controle over het eigen leven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2)*
Intentie, houding en gedrag		
(v45) Intentie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
(v46 en 47) Attitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v48 en 49) Subjectieve norm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v50 en 51) Eigen effectiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v52) Verwachting vinden van werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
Concessiebereidheid		
(v53 t/m 56) Concessies doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 2 van 4 = nee)

* Zie scoreformat voor de arbeidsdeskundige

Invullen van het resultatenverslag

In het resultatenverslag is een aantal signalen gearceerd, met de opmerking: zie scoreformat voor de arbeidsdeskundige. Als u op het scoreformat kijkt, zult u zien dat het hierbij gaat om een combinatie van vragen waar afwisselend het antwoord 'ja', of wel of geen signaal is. Zie bijvoorbeeld in box 6 de vragen over psychische gezondheid. Als het antwoord van minimaal drie van deze vijf vragen valt in een gearceerd hokje, is er sprake van een signaal. Is dit niet het geval, dan zet u op het resultatenverslag een kruisje in de kolom 'geen signaal'.

Box 6 Voorbeeld bij 'minimaal 3 van 5' als signaal

De volgende vragen gaan over hoe u zich de afgelopen 4 weken heeft gevoeld.		
	ja	nee
16 Voelde u zich erg zenuwachtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Voelde u zich somber en neerslachtig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Voelde u zich kalm en rustig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Voelde u zich gelukkig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ervaringen van arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de praktijktest

'Ik heb de cliënt even alleen gelaten in de spreekkamer. Toen heeft deze de vragenlijst ingevuld. Het scoreformat was prima om in te vullen, evenals het resultatenverslag.'

'De persoon heeft het ter plekke ingevuld. Ik heb haar een kop koffie gegeven, heb de vragenlijst gescoord en ben in gesprek gegaan. Ik kon prima met het scoreformat overweg. Ook het resultatenverslag vond ik heel werkzaam.'

Factsheet (1d)

Op basis van het resultatenverslag maakt u de factsheet klaar, die u de cliënt bij het begin van het gesprek overhandigt. De score op de werkvermogenvraag is hierbij leidend: 2 of minder is slecht, 3 tot 6 is matig, 7 tot 8 is goed en 9 tot 10 is uitstekend. Als het werkvermogen goed of uitstekend is, is de aan- of afwezigheid van signalen leidend.

De factsheet kent drie varianten (zie ook bijlage 5):

- Heeft u op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er een signaal is (score van 6 of lager op werkvermogen)? Dan is het werkvermogen slecht/matig en geeft u de groene factsheet.
- Heeft op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er geen signaal is (score van 7 of hoger op werkvermogen)? Heeft u daarnaast *wel* signalen aangekruist bij de signaalgebieden? Dan is het werkvermogen goed/uitstekend, maar zijn er wel signalen die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. U geeft de grijze factsheet.

- Heeft u op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er geen signaal is (score van 7 of hoger op werkvermogen)? En heeft u *geen* signalen aangekruist bij de signaalgebieden? Dan is het werkvermogen goed/uitstekend en zijn er geen signalen die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. U geeft de witte factsheet.

Groene factsheet

Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Werkvermogen

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een slecht/matig werkvermogen heeft. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

Tijdens dit gesprek formuleert u samen met mij concrete actiepunten waarmee u zelf aan de slag kunt. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

Grijze factsheet

Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Werkvermogen

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een goed/uitstekend werkvermogen heeft. De vragenlijst laat ook signalen zien van factoren die het vinden van werk in de weg staan en die mogelijk vragen om actie. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

Tijdens dit gesprek formuleert u samen met mij concrete actiepunten waarmee u zelf aan de slag kunt. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

*Witte factsheet***Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden****Werkvermogen**

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een goed/uitstekend werkvermogen heeft en dat er verder geen signalen zijn die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

In het gesprek kunt u samen met mij acties formuleren waar u zelf mee aan de slag kunt om het zoeken naar werk te verbeteren. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

Het kan gebeuren dat u inschat dat de overhandiging van een factsheet aan de start van het gesprek niet wenselijk is. Bijvoorbeeld omdat dit te confronterend is of dat het om een te grote lap tekst gaat. U kunt er dan ook voor kiezen om een mondelinge toelichting te geven.

Vorbereiding op het Scangesprek

Het resultatenverslag is bedoeld voor uzelf, ter voorbereiding op het gesprek met de cliënt. U leest zich in, in de persoonskenmerken van de cliënt, kijkt naar de WAI-score en gaat na op welke concepten een signaal aanwezig is. In het volgende hoofdstuk is de leidraad voor het voeren van het Scangesprek te vinden. U leest daar wat in welke fase van het gesprek van u verwacht wordt en hoe u omgaat met de informatie uit het resultatenverslag.

5 Gespreksleidraad

Gespreksleidraad (2)

In dit hoofdstuk wordt een gespreksleidraad voor het Scangesprek gepresenteerd. Met nadruk hebben we het hier over een 'leidraad', die de arbeidsdeskundige houvast kan geven tijdens het voeren van het gesprek. Het moge duidelijk zijn dat geen enkel gesprek zich tot in detail zal laten sturen. Elk gesprek zal weer een aparte dimensie kennen. Bovendien gaan we ervan uit dat arbeidsdeskundigen op basis van hun eigen professionaliteit en ervaring uiteindelijk zelf een kleuring weten te geven aan het gesprek. Belangrijk is wel dat de achterliggende doelen van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden niet uit het oog worden verloren.

Doel van het Scangesprek

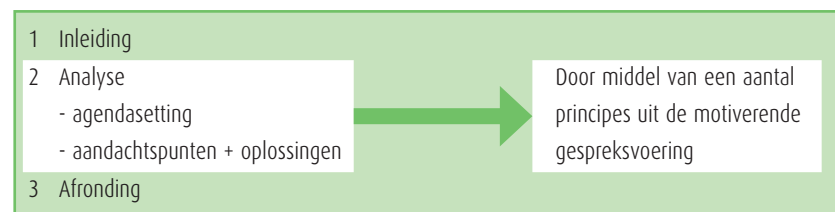
Het doel van het Scangesprek is driedelig. De volgende onderdelen moeten tijdens het gesprek aan bod komen:

- Het samen met de werkzoekende diagnosticeren van de aandachtspunten: oorzaken en (mogelijke) gevolgen voor het vinden en behouden van werk.
- Het samen met de werkzoekende formuleren van interventies om de aandachtspunten te kunnen oplossen. Deze interventies kunnen variëren van het zelf ondernemen van acties (bijvoorbeeld het volgen van een sollicitatiecursus) tot het inschakelen van derden (bijvoorbeeld doorverwijzing naar een psycholoog).
- Het activeren en aanreiken van handvatten aan de werkzoekende om de geformuleerde interventies ook in de praktijk te gaan opvolgen.

Drie fases

Tijdens het gesprek kunt u drie fases onderscheiden. Deze worden in de volgende paragrafen toegelicht. U start met een inleiding. Daarna volgt de analysefase. Omdat het de bedoeling is dat de werkzoekende zelf gaat nadenken over zijn werkvermogen, zijn werkzoekgedrag en over eventuele knelpunten en mogelijke oplossingen, is het gebruik van de principes uit de motiverende gespreksvoering (*motivational interviewing*) veelbelovend. Het gesprek wordt afgesloten met een afronding (zie figuur 2).

Figuur 2 De drie fases van het Scangesprek met de werkzoekende



In bijlage 13 lichten we deze aanpak verder toe.

Inleiding

Wanneer u aan een gesprek begint, moet u zich realiseren dat cliënten met verschillende gevoelens aan het gesprek zullen beginnen. Bij werkzoekenden die een matig of slecht werkvermogen laten zien, kunnen de volgende reacties optreden:

- Het gaat slechts om een tijdelijk probleem.
- Ik ben er al mee bezig, dus ik heb geen hulp meer nodig.
- Er is toch niets aan te doen.
- Kan ik er dan iets mee?
- Het is niet mijn schuld, het ligt aan anderen.
- Angst om eraan te werken.
- Angst om erover in gesprek te gaan (iemand kan het dan niet meer ontkennen of het komt te dichtbij).
- Onbegrijpelijke score, hoe kan dat nou?
- Wantrouwen: er klopt iets niet. Is het echt wel zo slecht?
- Nieuwsgierig: waar komt het door? Wat kan ik er mee?

Het inleiden van het Scangesprek heeft een aantal doelen:

- Een vertrouwelijke en veilige omgeving creëren.
- Duidelijkheid scheppen over wat het doel is van het gesprek.
- Aangeven dat de werkzoekende de agenda en de inhoud van het gesprek zelf bepaalt en dat de arbeidsdeskundige daar waar nodig kan ondersteunen bij het verkrijgen van inzicht, door het geven van adviezen en bij het zoeken naar oplossingen voor mogelijke knelpunten ten aanzien van het werkvermogen en het werkzoekgedrag.

Box 7 *Gespreksleidraad bij fase 1: Inleiding*

- Welkom heten, contact maken, empathie tonen.
- Aangeven dat de cliënt heeft deelgenomen aan Scan-vragenlijst en dat dit gesprek ook deel uitmaakt van de Scan. Fijn dat je de vragenlijst hebt ingevuld.
- Het doel van gesprek is om samen met de cliënt na te gaan waar hij eventueel knelpunten ervaart rond zijn werkvermogen. Het gesprek draait ook om het zoeken van werk en – als de cliënt dit wil – om samen te kijken naar mogelijke oplossingen.
- We hebben hier <zelf invullen> uur de tijd voor.
- Aangeven dat het een vertrouwelijk gesprek is. De arbeidsdeskundige zal alles wat er tijdens het gesprek wordt gezegd als vertrouwelijk beschouwen. Hij zal dit niet doorspelen aan anderen zonder toestemming van de cliënt.
- Na afloop van het gesprek maakt de arbeidsdeskundige een verslag van het gesprek en stuurt dat naar de cliënt op. Ook dit verslag is vertrouwelijk en zal naar niemand anders worden gestuurd zonder toestemming van de werkzoekende. Alleen actiepunten worden teruggekoppeld naar het UWV/de gemeente.
- Heeft de cliënt nog vragen?

Analyse

Agendasetting

Op basis van de signaalvragen die u voor het gesprek al heeft doorgekeken (in het resultatenverslag, zie pagina 19), krijgt u een beeld van de knelpunten die bij de cliënt aanwezig zijn en die een mogelijke verklaring kunnen zijn voor een verminderd werkvermogen en het (nog) niet vinden van werk. Vanuit de filosofie van de motiverende gespreksvoering benoemt u deze knelpunten niet zelf, maar laat u de werkzoekende deze zelf benoemen. Dit vergroot de kans dat de werkzoekende ook daadwerkelijk iets met deze knelpunten gaat doen. Door middel van 'agendasetting' probeert u de cliënt uit te nodigen om zelf de knelpunten te benoemen.

Scangesprekskaart

Een voorbeeld van een mogelijke agendasetting is toegevoegd in bijlage 6: de zogenaamde Scangesprekskaart. Op deze kaart zijn de verschillende concepten aangegeven, die samen het werkvermogen en het werkzoekgedrag van werkzoekenden beïnvloeden. De concepten 'zelfwaardering en zelfredzaamheid', 'intentie, houding en gedrag' en 'concessiebereidheid' worden niet genoemd. Het is namelijk vrij moeilijk om deze concepten direct met de werkzoekende te bespreken. Ze worden dus door de arbeidsdeskundige als onderliggende factor meegenomen in het gesprek.

Box 8 *Gespreksleidraad bij fase 2: Agendasetting*

- Met het Scanonderzoek worden uw werkvermogen en uw werkzoekgedrag in kaart gebracht.
- Uit de vragenlijst kwam naar voren dat u momenteel een slecht/matig/goed/uitstekend werkvermogen heeft.
- Hoe was het voor u om mee te doen aan deze vragenlijst? Wat vond u van de uitslag? [reactie: waarom had u het wel verwacht? Of: de uitslag verbaasde u?].
- Leg de Scangesprekskaart (bijlage 6) op tafel en laat deze zien.
- Dit zijn enkele onderwerpen waarvan we uit onderzoek weten dat ze van invloed zijn op het vinden en behouden van werk. Wellicht zijn er voor u ook nog andere onderwerpen die dit beïnvloeden [wijs de lege vakjes aan].
- Eventuele uitleg per onderwerp als dit van toepassing is, bijvoorbeeld:
 - de **gezondheid** kan van invloed zijn op mogelijkheden om werk te zoeken;
 - als iemand zijn werk moeilijk met zijn **thuisituatie** kan combineren – als de betreffende persoon bijvoorbeeld de zorg heeft voor kinderen of zieke ouders – kan zijn werkvermogen in gevaar komen en het zoeken naar werk worden belemmerd;
 - de **leefstijl** kan van invloed zijn op het werkvermogen: iemand die weinig sport en rookt zal minder fit zijn om werk te kunnen uitvoeren.
- Welke onderwerpen zou u willen bespreken?
- Van welke van deze zes onderwerpen heeft u het idee dat ze het vinden en behouden van werk wellicht negatief beïnvloeden?
- Zijn er mogelijk nog andere onderwerpen die het vinden en behouden van werk beïnvloeden? [uitlokken van invullen van de lege vakjes]
- [Bij weerstand, minder goed contact etc.] Welke onderwerpen beïnvloeden uw werkvermogen positief?

>>

- [Als er op basis van de signaalvragen een of meerdere concepten uitspringen die NIET door de werkzoekende zelf worden genoemd, kunt u de volgende vraag stellen]: In de vragenlijst kwamen enkele signalen naar voren die uw werkzoekgedrag en werkvermogen kunnen beïnvloeden op het gebied van [gezondheid/leefstijl/werk/balans werk-privé/opleiding/loopbaan], hoe is dat voor u? [reactie: waarom had u het wel verwacht? Of: de uitslag verbaasde u. Waarom verbaasde het u?]
- Wat vindt u van dit onderwerp?
- Wat zou dit mogelijk tot een knelpunt maken? En zou u dat eventueel ook willen bespreken? Zo ja: oké; zo nee, waarom niet, als ik vragen mag?
- Als de onderwerpen die de werkzoekende als eerste wil bespreken en nog enkele andere onderwerpen duidelijk zijn, is het geven van een samenvatting een mogelijkheid om over een bepaald onderwerp dieper in gesprek te gaan.
- Korte samenvatting over hoe iemand tegen de onderwerpen aan kijkt (voors en tegens) en een uitnodiging om de volgende onderwerpen eens te bespreken: [gezondheid/leefstijl/werk/werk-privé balans/opleiding/loopbaan]. Bijvoorbeeld: u heeft geen klachten op dit moment en u voelt zich gezond, toch had u wel verwacht dat uw gezondheid als knelpunt uit de test zou komen. Misschien is dit een goed onderwerp om samen eens te bespreken?

Knelpunten- en oplossingenanalyse

Nadat de agendasetting is afgerond en de gespreksonderwerpen zijn bepaald, kunt u nader ingaan op de verschillende onderwerpen. Hierbij is het de bedoeling dat u uitgaat van de strategie van de motiverende gespreksvoering.

Box 9 Gespreksleidraad bij fase 2: Knelpunten- en oplossingenanalyse

- Per onderwerp lukt u de werkzoekende uit om na te denken over eventuele knelpunten en wat voor hem mogelijkheden zijn tot verandering (de mate van veranderbereidheid). Hierbij doorloopt u drie fases. Hieronder vindt u enkele voorbeeldvragen om u een idee te geven van de mogelijkheden:

Bewustwording (ambivalentie verhelderen)

- Wat ervaart u momenteel als het grootste knelpunt ten aanzien van uw ...?
- Wat vindt u hier zo vervelend aan?
- Wat gebeurt er precies als u daar last van heeft?
- Wanneer zou het voor u een probleem worden?
- Wat zou er gebeuren als u niet verandert/daar iets aan doet?
- Als u dit in de toekomst zou veranderen, wat zouden dan voor u de voordelen zijn?
- Ik zie in de vragenlijst dat u op dit thema ook heeft aangegeven dat u [signaal]. Ervaart u dit momenteel ook als een knelpunt?
- Samenvattend, dus als ik het goed begrijp ...

Veranderingsbereidheid

- Stel dat ...
- Wat zou u graag willen?

>>

- Wat zou u willen veranderen?
- Waarom zou u dit willen veranderen?
- Hoe belangrijk is dit voor u?
- Samenvattend, dus als ik het goed begrijp ...

Uitlokken tot verandering

- Hoe zou u dit kunnen aanpakken?
- Welke mogelijkheden ziet u om hiermee aan de slag te gaan?
- Wat zijn eventuele belemmeringen en hoe kunnen die worden weggenomen?
- Als u het besluit neemt om iets te doen aan ..., wat komt daar dan bij kijken?
- Wat zou u de komende week willen gaan doen?
- Wat zou voor u een goede eerste stap zijn?
- Wat zou u hierover met uzelf willen afspreken? Hoe kunnen we dit concreet maken (SMART: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden)?
- Samenvattend, u wilt het volgende gaan doen ...

Uiteraard is het mogelijk dat u met een werkzoekende niet verder komt dan een bepaalde fase, bijvoorbeeld bewustwording van de signalen. Niet iedereen is immers meteen klaar voor verandering. In dat geval zou u met de werkzoekende een nieuwe afspraak kunnen maken om met u – of met iemand anders – nog eens van gedachten te wisselen over deze onderwerpen c.q. knelpunten.

Afronding

Nadat u alle thema's hebt besproken, volgt de afronding van het gesprek. In de onderstaande box vindt u hiervoor een gespreksleidraad.

Box 10 Gespreksleidraad bij fase 3: Afronding

- Ik denk dat we het gesprek langzaam moeten afronden. Alle punten die we zouden behandelen, zijn besproken. Heeft u wellicht nog iets gemist of wilt u nog iets vragen?
- Heeft het gesprek voldaan aan de verwachtingen die u er vooraf van had?
- Geef aan dat de arbeidsdeskundige een verslag gaat maken van het gesprek, waarin alle aandachtspunten en actiepunten die de cliënt voor zichzelf heeft benoemd, zullen worden opgeschreven. Dit verslag is vertrouwelijk en zal zonder toestemming van de cliënt niet aan anderen worden doorgestuurd. Alleen de actiepunten worden gegeven aan uw contactpersoon bij het UWV of de gemeente.
- Controleer het adres waar u het verslag naartoe kunt sturen.
- Geef aan dat het nu aan de cliënt is om zelf aan de slag te gaan met deze punten. Adviseer de cliënt dat het wellicht verstandig is om het verslag ook te laten lezen door bijvoorbeeld een partner, een familielid of een kennis. Die kan de cliënt motiveren en ondersteunen bij het uitvoeren ervan. Spreek verder af dat de werkzoekende, als hij na het lezen van het verslag nog vragen heeft, via telefoon of e-mail nog vragen kan stellen. Uw contactgegevens zullen op het verslag komen te staan.
- Bedanken voor deelname en afsluiting.

Checklist gespreksleidraad

Ter voorbereiding op het gesprek heeft u dit hoofdstuk gelezen. Tijdens het gesprek kunt u bijlage 7 als checklist bij de hand houden.

Ervaring van een arbeidsdeskundige die heeft deelgenomen aan de praktijktest

'Ik had de checklist van de motiverende gespreksvoering tijdens het gesprek bij me liggen. Dat was voor mij een trigger om op te letten, om niet in mijn oude gespreksstijl te vervallen.'

6 Verslag Scangesprek

Opstellen verslag voor de cliënt (3a)

Nadat u het gesprek heeft gevoerd, probeert u op zo kort mogelijke termijn het Scanverslag op te stellen en aan de cliënt te versturen. Het verslag kan de cliënt namelijk nog eens extra motiveren om daadwerkelijk aan de slag te gaan. Functie van een dergelijk verslag is ook dat bijvoorbeeld de partner dit kan lezen, zich hierdoor ook beter bewust wordt van de knelpunten die de cliënt ondervindt en de cliënt kan ondersteunen bij het uitvoeren van de actiepunten.

Verslag opstellen

Voor het opstellen van het verslag vindt u in bijlage 8 een format. Op de eerste pagina kunt u zelf het cliëntnummer en uw logo en adresgegevens opnemen. Ook kunt u – als u hier behoefte aan heeft – zelf de lay-out van het voorblad aanpassen aan uw huisstijl. Op de tweede pagina vult u de persoonskenmerken in. Deze kunt u overnemen van uw resultatenverslag of rechtstreeks van de vragenlijst van de cliënt. De score op werkvermogen hangt af van wat de cliënt heeft aangekruist bij vraag 8 van de vragenlijst: 2 of minder is *slecht*, 3 tot 6 is *matig*, 7 tot 8 is *goed* en 9 tot 10 is *uitstekend*. Op de derde pagina, onder aandachtspunten, geeft u een overzicht van de knelpunten die tijdens het gesprek zijn benoemd. Dit gebeurt via een standaardstructuur, waarbij het belangrijk is om:

- zoveel mogelijk in de taal van de cliënt te schrijven, zodat deze zich erin herkent;
- zoveel mogelijk aan te geven dat de cliënt dit zelf heeft benoemd.

Aandachtspunten

- Benoem bij welk concept de cliënt een aandachtspunt heeft.
- Omschrijf wat volgens de cliënt het aandachtspunt is.
- Geef aan waarom het aandachtspunt volgens de cliënt nu een probleem is of waarom dit in de toekomst een probleem zal worden.
- Geef aan of de cliënt bereid is om iets te doen met dit aandachtspunt (veranderingsbereidheid).

Hieronder vindt u een voorbeeld van hoe u dit kunt invullen:

Scan Werkvermogen Werkzoekenden
Aandachtspunten








Aandachtspunt 1
Op het gebied van leefstijl ervaart de cliënt als aandachtspunt dat deze de afgelopen jaren eigenlijk niets aan zijn conditie heeft gedaan. Mogelijkheden zijn er eigenlijk wel: cliënt houdt van tuinieren, heeft een fiets en heeft vroeger veel gewandeld.

De cliënt ondervindt nog geen probleem van dit aandachtspunt, maar realiseert zich wel dat hij met een goede conditie meer kans zou maken om aangenomen te worden voor fysiek zwaar werk. Nu kan hij namelijk niet aantonen dat hij fysiek in goede conditie is. Hij veronderstelt dat dit in combinatie met zijn leeftijd geen goede indruk maakt op werkgevers.

De cliënt geeft aan dat hij denkt dat het goed voor hem is om wat meer in de tuin te gaan werken en wil daar nu ook echt werk van gaan maken.

Actiepunten

Op de vierde pagina, bij actiepunten, geeft u een overzicht van de actiepunten die zijn benoemd. U doet dit via een standaardstructuur, waarbij het belangrijk is om:

- zoveel mogelijk in de taal van de cliënt te schrijven, zodat deze zich erin herkent;
- zoveel mogelijk aan te geven dat de cliënt dit zelf heeft benoemd;
- zoveel mogelijk SMART te benoemen: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden.

Actiepunt 1

- Benoem bij welk concept de cliënt een actiepunt heeft.
- Omschrijf wat het doel van het actieplan is: SMART.
- Omschrijf de verschillende stappen die de cliënt hiervoor moet nemen.

Hieronder vindt u een voorbeeld van hoe u dit kunt invullen.

Scan Werkvermogen Werkzoekenden
Actiepunten








Actiepunt 1
Op het gebied van leefstijl heeft de cliënt voor zichzelf besloten dat hij zich per direct als vrijwilliger wil aanbieden voor tuinonderhoud van particulieren.

De cliënt zal hiervoor de volgende stappen ondernemen:

- de komende week zal hij aan de hand van het Scanverslag zijn partner informeren dat hij met tuinonderhoud wil beginnen. Dit kan soms ook in de avonden plaatsvinden. Hierover wil hij afspraken maken met zijn partner.
- na het gesprek met zijn partner zal hij zich nog voor hun zomervakantie in juli inschrijven bij een online vrijwilligersvacaturebank, briefjes ophangen in de supermarkt en zich per mail aan kennis- en familie aanbieden voor tuinonderhoud.

Opsturen verslag werkzoekende

U kunt het verslag via e-mail of per post opsturen. Dit laatste verdient de voorkeur, aangezien de kans groter is dat het rapport dan door de cliënt zelf en mogelijk zijn partner wordt gelezen. U dient in het verslag te vermelden dat u de cliënt de mogelijkheid biedt om contact met u op te nemen voor het stellen van vragen. Het Scantraject stopt hierna formeel. Uiteraard staat het u vrij om een vervolgtraject te starten.

Ervaringen van arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de praktijktest

'Ik heb de samenvatting van het gesprek in de vorm van een brief gegoten, met aandachtspunten en actiepunten. Daarin heb ik ook de geconstateerde pluspunten genoemd.'

'Heel fijn, helder format. Het dwingt om dingen kort, krachtig en duidelijk op papier te zetten.'

'Ik was een vast stramien gewend, maar de opsplitsing (aandachtspunten en actiepunten) is goed werkbaar.'

'Bij het verslag heb ik een antwoordvelop meegestuurd. En als er vragen of opmerkingen zijn, kunnen ze dit erop schrijven en terugsturen. Dan pas ik het aan. Normaal doe ik dat via de e-mail, maar ze hadden allebei geen computer.'

Opstellen verslag opdrachtgever (3b)

Als u een opdrachtgever heeft (een gemeente of het UWV) die een terugkoppeling verwacht, stuurt u hem *alleen* de actiepunten toe. Hiermee kan de opdrachtgever het werkzoekproces verder monitoren. Een format voor dit verslag vindt u in bijlage 9.

Ervaringen van arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de praktijktest

'Het betrof cliënten met verzuim, die nog in dienst waren van een werkgever, maar voor wie duidelijk was dat ontslag zou volgen, omdat ze niet meer terug konden in hun eigen werk. De opdrachtgever is dus de werkgever en niet UWV/gemeente. Ik koppel de werkgever alleen terug dat ik een test heb gedaan, verder niets. Ik doe voor de werkgever een traject van zes tot negen maanden en daarin doe ik wat nodig is.'

'Je moet wel oppassen dat deze acties voor de opdrachtgever te begrijpen zijn, los van de aandachtspunten. Ik heb het even nagelezen alsof ik een vreemde was. Dat hielp om te controleren of de tekst los begrijpelijk was.'

Bijlage 1 Uitnodigingsbrief

Onderwerp: Uitnodiging deelname 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'

Geachte ...

Namens [initiatiefnemer] wil ik u hierbij uitnodigen om deel te nemen aan de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'. Doel van de Scan is om u een beeld te geven van uw werkvermogen. Verder kunt u naar aanleiding van de Scan samen met een arbeidsdeskundige acties formuleren voor hoe u verder op zoek gaat naar werk

Wat is de Scan Werkvermogen Werkzoekenden?

U vult een vragenlijst in die gaat over uw gezondheid, het zoeken naar werk en uw persoonlijke situatie. Na afloop krijgt u van de arbeidsdeskundige de uitslag te zien. Vervolgens bieden we u de mogelijkheid tot een adviesgesprek met deze arbeidsdeskundige. In dit gesprek gaat u samen op zoek naar oorzaken en oplossingen voor gesignaleerde knelpunten. Met de adviezen uit dit gesprek kunt u daarna zelf gerichte acties ondernemen om uw werkvermogen weer in balans te brengen. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op het vinden en behouden van werk. Van het gesprek krijgt u een persoonlijk verslag toegestuurd.

Privacy

Deelname aan de scan is vrijwillig en zonder kosten. Het invullen van de vragenlijst heeft geen gevolgen voor uw uitkering. De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en uw persoonlijke verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en de arbeidsdeskundige hebben inzage in de resultaten. De opdrachtgever (uw contactpersoon bij de gemeente (klantmanager), UWV (werkcoach), werkgever of anderszins) krijgt op geen enkele wijze de uitslag van de vragenlijst te horen of uw persoonlijke gespreksverslag te zien. De opdrachtgever krijgt alleen een kort overzicht van de actiepunten die u samen met de arbeidsdeskundige heeft geformuleerd.

Deelnemen?

Dat kan door hiervoor een afspraak te maken met de arbeidsdeskundige [evt. naam, telefoonnummer]. Voor vragen over de Scan Werkvermogen Werkzoekenden kunt u ook bij hem/haar terecht.

Met vriendelijke groet,

[naam, organisatie]

Bijlage 2 Vragenlijst (versie cliënt)

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Vragenlijst Scan

Voor u ligt de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De vragen gaan over uw gezondheid, het zoeken naar werk en uw persoonlijke situatie.

Werkvermogen

Doel van de Scan is u een beeld te geven van uw werkvermogen. Verder kunt u naar aanleiding van de Scan samen met de arbeidsdeskundige acties formuleren voor hoe u verder op zoek gaat naar werk.

Scangesprek

Uniek aan deze Scan is dat u, na het invullen van de vragenlijst, in de gelegenheid wordt gesteld om een gesprek aan te gaan met een arbeidsdeskundige. Misschien heeft u hiervoor al een afspraak gemaakt. In dit gesprek gaat u samen op zoek naar de acties die u kunt ondernemen om uw mogelijkheden voor werk te vergroten.

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 wat het meeste bij uw past.

Vertrouwelijk

Deze vragenlijst is vertrouwelijk. Alleen u en de arbeidsdeskundige hebben inzage in de resultaten. Het invullen van deze vragenlijst heeft geen gevolgen voor uw uitkering. Uw klantmanager, werkcoach, werkgever of anderen krijgen deze resultaten zonder uw toestemming niet te zien.

Vragen

Heeft u vragen naar aanleiding van deze vragenlijst? Dan kunt u contact opnemen met de persoon die u heeft uitgenodigd om deel te nemen aan de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

- 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 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen? | | |
| <input type="checkbox"/> Zeer goed | | |
| <input type="checkbox"/> Goed | | |
| <input type="checkbox"/> Matig | | |
| <input type="checkbox"/> Slecht | | |
| <input type="checkbox"/> Zeer slecht | | |

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

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 14 Actieve dingen doen, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 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 |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 16 Voelde u zich erg zenuwachtig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 Zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 Voelde u zich somber en neerslachtig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Voelde u zich kalm en rustig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 Voelde u zich gelukkig? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

De volgende vragen gaan over uw leefstijl.

- | | ja | nee |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 21 Ik heb momenteel een gezonde leefstijl | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22 Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen
(bijvoorbeeld stoppen met roken, meer bewegen, gezonde voeding, minder alcohol, etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 Is uw leeftijd 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 |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 24 Ik heb sollicitatiebrieven geschreven op vacatures, of hierover gebeld | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25 Ik heb open sollicitatiebrieven gestuurd naar bedrijven, of hierover gebeld | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26 Ik ben langs geweest bij een uitzendbureau | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27 Ik ben langs geweest bij een werkgever | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28 Ik heb op proef gewerkt bij een werkgever | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29 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 |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 30 In mijn kennissenkring (familie, vrienden, buren) werken de meeste mensen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen bij het vinden van een baan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32 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 |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 33 Ik weet goed wat mijn sterke en zwakke punten zijn | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34 Ik denk dat ik goed nieuwe dingen kan leren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35 Ik zou er tegenop zien om een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen om werk te vinden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36 De laatste twee jaar heb ik aan een opleiding of cursus meegedaan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37 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 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 38 Onvoldoende werkervaring | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39 Gebrek aan passende banen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Gelden de volgende uitspraken voor u?

- | | ja | nee |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 40 Ik ben tevreden met mijzelf | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 41 Er zijn dingen waar ik goed in ben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | | | |
|----|---|--------------------------|--------------------------|
| 42 | Ik kan dingen minder goed dan de meeste andere mensen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43 | Ik heb weinig controle over de dingen die me overkomen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44 | 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 |
|----|--|--------------------------|--------------------------|
| 45 | Ik ben van plan de komende periode werk te gaan zoeken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46 | Ik zou gelukkiger zijn als ik een baan vind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47 | Ik wil op dit moment graag werken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48 | Het wordt van mij verwacht dat ik een baan vind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49 | De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn, vinden dat ik moet werken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50 | Ik kan werk vinden als ik daar echt moeite voor doe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51 | Ik heb er vertrouwen in dat ik een baan zal vinden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52 | 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 |
|----|---|--------------------------|--------------------------|
| 53 | Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54 | Ik ben bereid om voor een laag salaris te werken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55 | Ik ben bereid om uitzendwerk te doen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56 | Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

57 Datum waarop u deze vragenlijst invult - -

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst.

Hartelijk bedankt voor het invullen!

Lever de vragenlijst in bij de arbeidsdeskundige van wie u deze vragenlijst kreeg.

Bijlage 3 Scoreformat voor de arbeidsdeskundige

Scoreformat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

A Persoonskenmerken

- 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 het gezin te zorgen
 - Anders ...

B Werkvermogen

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?

Geheel niet in staat om te werken 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Werkvermogen in beste periode van uw leven

C Thuisituatie

- 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 checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 Huisvesting | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 Schulden | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

D Gezondheid

- 13 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?
- Zeer goed
 - Goed
 - Matig
 - Slecht
 - Zeer slecht

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

- | | ja | nee |
|---|-------------------------------------|--------------------------|
| 14 Actieve dingen doen, zoals het verplaatsen van een tafel, stofzuigen, fietsen? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 Een paar trappen oplopen? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

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

- | | ja | nee |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 16 Voelde u zich erg zenuwachtig? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 Zat u zo erg in de put, dat niets u kon opvrolijken? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 Voelde u zich somber en neerslachtig? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 Voelde u zich kalm en rustig? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 20 Voelde u zich gelukkig? | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

E Leefstijl

De volgende vragen gaan over uw leefstijl.

- | | ja | nee |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 21 Ik heb momenteel een gezonde leefstijl | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 22 Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen (stoppen met roken, meer bewegen, gezonde voeding, minder alcohol, etc.) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23 Is uw leeftijd voor u een probleem om betaald werk te vinden? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

F Werk zoeken

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

- | | ja | nee |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| 24 Ik heb sollicitatiebrieven geschreven op vacatures, of hierover gebeld | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 25 Ik heb open sollicitatiebrieven gestuurd naar bedrijven, of hierover gebeld | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 26 Ik ben langs geweest bij een uitzendbureau | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 27 Ik ben langs geweest bij een werkgever | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 28 Ik heb op proef gewerkt bij een werkgever | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 29 Ik ben naar een banenmarkt of voorlichtingsdag geweest | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

G Persoonlijk netwerk

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

- | | ja | nee |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 30 De meeste mensen in mijn kennissenkring (familie, vrienden, buren) werken | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 31 Ik heb contact met mensen die me kunnen helpen met het vinden van een baan | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 32 Het gebrek aan hulp bij het zoeken van werk is voor mij een probleem om betaald werk te vinden | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

H Vaardigheden & leerhouding

De volgende vragen gaan over leren en opleiding.

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

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

	ja	nee
38 Onvoldoende werkervaring	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39 Gebrek aan passende banen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I Zelfwaardering en zelfredzaamheid

Gelden de volgende uitspraken voor u?

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

J Intentie, houding en gedrag

Hoe denkt u over het vinden en uitvoeren van werk?

	ja	Nee
45 Ik ben van plan de komende periode werk te gaan zoeken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
46 Ik zou gelukkiger zijn als ik een baan vind	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
47 Ik wil op dit moment graag werken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
48 Het wordt van mij verwacht dat ik een baan vind	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
49 De meeste mensen die belangrijk voor mij zijn, vinden dat ik moet werken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- | | ja | nee |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| 50 Ik kan werk vinden als ik daar echt moeite voor doe | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 51 Ik heb er vertrouwen in dat ik een baan zal vinden | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 52 Ik verwacht binnen een half jaar werk te vinden | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

K Concessiebereidheid

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

- | | ja | nee |
|--|--------------------------|-------------------------------------|
| 53 Ik ben bereid om werk onder mijn niveau te accepteren | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 54 Ik ben bereid om voor een laag salaris te werken | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 55 Ik ben bereid om uitzendwerk te doen | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 56 Ik zou een baan met onregelmatige werktijden accepteren | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Bijlage 4 Resultatenverslag

RESULTATENVERSLAG Scan Werkvermogen Werkzoekenden Score op werkvermogen en signalen bij cliënt (Praktijktestversie!)

Persoonskenmerken: Cliëntnummer: [.....]

(v1) **Geslacht:** [man/vrouw] (v2) **Leeftijd:** [.....] jaar (v3) **Opleiding:** [.....]

(v4) **Vrijwilligerswerk:** [ja/nee]

(v5) **Betaald werk:** [ja/nee] (v6) **Hoe lang geleden:** [.....] jaar

(v7) **Reden beëindiging:** [.....]

WERKVERMOGEN	geen signaal	signaal
(v8) Werkvermogen op dit moment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=score < 7 =slecht/matig)

SIGNAALGEBIEDEN (EXPLICIET OP KAART)	geen signaal	signaal
Thuisituatie		
(v9) Samenstelling huishouden [.....]		
(v10) Zorg voor kinderen, partner of familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v11) Huisvesting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v12) Schulden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Gezondheid		
(v13) Algemene gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=matig t/m zeer slecht)
(v14 en 15) Lichamelijke gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=ja)
(v16 t/m 20) Psychische gezondheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 3 van 5)*
Leefstijl		
(v21) Leefstijl momenteel gezond	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
(v22) Aanpassen leefstijl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v23) Leeftijd als belemmering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Zoeken naar werk		
(v24 t/m 29) Intensiteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 4 van 6=nee)
Persoonlijk netwerk		
(v30 en 31) Sociaal kapitaal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v32) Onvoldoende hulp bij het zoeken van een betaalde baan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
Vaardigheden en leerhouding		
(v33 t/m 37) Sterke en zwakke punten, nieuwe dingen leren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 3 van 5)*
(v38) Onvoldoende werkervaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)
(v39) Gebrek aan passende banen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord ja)

SIGNAALGEBIEDEN (NIET OP DE KAART)	geen signaal	signaal
Zelfwaardering en zelfredzaamheid		
(v40 t/m 42) Zelfwaardering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 2 van 3)*
(v43 en 44) Controle over het eigen leven	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2)*
Intentie, houding en gedrag		
(v45) Intentie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
(v46 en 47) Attitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v48 en 49) Subjectieve norm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v50 en 51) Eigen effectiviteit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 1 van 2=nee)
(v52) Verwachting vinden van werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (=antwoord nee)
Concessiebereidheid		
(v53 t/m 56) Concessies doen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> (minimaal 2 van 4 = nee)

* Zie scoreformat voor de arbeidsdeskundige

Bijlage 5 Factsheets cliënt

Drie factsheets

Wanneer geef ik de groene factsheet?

Op de volgende pagina's vindt u de groene, de grijze en de witte factsheet.

Heeft u op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er een signaal is (score van 6 of lager op werkvermogen)? Dan is het werkvermogen slecht/matig en geeft u de groene factsheet aan de cliënt.

Wanneer geef ik de grijze factsheet?

Heeft u op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er geen signaal is (score van 7 of hoger op werkvermogen)? Heeft u daarnaast *wel* signalen aangekruist bij de signaalgebieden? Dan is het werkvermogen goed/uitstekend, maar zijn er wel signalen die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. U geeft de grijze factsheet aan de cliënt.

Wanneer geef ik de witte factsheet?

Heeft u op het resultatenverslag bij werkvermogen aangekruist dat er geen signaal is (score van 7 of hoger op werkvermogen)? En heeft u *geen* signalen aangekruist bij de signaalgebieden? Dan is het werkvermogen goed/uitstekend en zijn er geen signalen die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. U geeft de witte factsheet aan de cliënt.

Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Werkvermogen

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een slecht/matig werkvermogen heeft. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

Tijdens dit gesprek formuleert u samen met mij concrete actiepunten waarmee u zelf aan de slag kunt. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Werkvermogen

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een goed/uitstekend werkvermogen heeft. De vragenlijst laat ook signalen zien van factoren die het vinden van werk in de weg staan en die mogelijk vragen om actie. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

Tijdens dit gesprek formuleert u samen met mij concrete actiepunten waarmee u zelf aan de slag kunt. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

Resultaat vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Werkvermogen

Fijn dat u openstond voor het invullen van de vragenlijst die hoort bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. De antwoorden geven aan dat u nu een goed/uitstekend werkvermogen heeft en dat er verder geen signalen zijn die wijzen op factoren die het vinden van werk in de weg staan. Graag ga ik als onafhankelijke arbeidsdeskundige met u in gesprek om mogelijkheden tot verbetering te verkennen.

Gesprek over vragenlijst met de arbeidsdeskundige

In het gesprek kunt u samen met mij acties formuleren waar u zelf mee aan de slag kunt om het zoeken naar werk te verbeteren. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk. Na afloop van het gesprek ontvangt u een kort verslag van de Scan, waarin de belangrijkste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat. Aan het gesprek zijn voor u geen kosten verbonden.

Vertrouwelijk

De uitslag van de vragenlijst, het gesprek en het verslag zijn vertrouwelijk. Alleen u en ik krijgen het verslag te zien. De opdrachtgever (UWV, gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. Zij krijgen alleen een overzicht van de actiepunten die u met mij (de arbeidsdeskundige) geformuleerd heeft. Zij krijgen verder op geen enkele wijze informatie uit het gesprek te horen.

Bijlage 6 Scangesprekskaart

WERK ZOEKEN & UW WERKVERMOGEN



GEZONDHEID



THUISSITUATIE



VAARDIGHEDEN
LEERHOUDING



WERK ZOEKEN



PERSOONLIJK
NETWERK



LEEFSTIJL

Bijlage 7 Checklist gespreksleidraad

1 Inleiding

- Welkom heten, contact maken, empathie tonen.
- Fijn dat werkzoekende de vragenlijst heeft ingevuld.
- Doel van gesprek: aandachtspunten en actiepunten benoemen, werkvermogen bespreken en werk zoeken.
- Gesprek is vertrouwelijk: er wordt geen informatie doorgespeeld aan anderen.
- Na afloop van het gesprek maakt arbeidsdeskundige Scanverslag van het gesprek en stuurt dat naar werkzoekende toe. Ook verslag is vertrouwelijk, alleen actiepunten gaan naar [respectievelijk UWV of gemeente].
- Heeft werkzoekende nog vragen?

2 Agendasetting

- Uitleg concept werkvermogen, reactie op eigen score.
- Scangesprekskaart (bijlage 6) op tafel leggen en uitleg geven.
- Welke onderwerpen zou u willen bespreken? Eventueel aanvullende onderwerpen in lege vakjes?

3 Aandachtspunten en agendapunten

- Bewustwording (ambivalentie verhelderen):
 - waarom/wanneer een aandachtspunt?
 - wat als niets/wel iets wordt gedaan aan aandachtspunt? Voor- en nadelen?
 - samenvattend: dus als ik het goed begrijp...
- Veranderingsbereidheid:
 - wat zou u graag willen en waarom?
 - hoe belangrijk is dat voor u?
 - samenvattend: dus als ik het goed begrijp...
- Uitlokken tot verandering:
 - hoe zou u dit aanpakken?
 - wat zou voor u een goede eerste stap zijn?
 - hoe kunnen we dit concreet maken (SMART)?
 - samenvattend: dus u wilt het volgende gaan doen...

4 Afronding

- Nog iets gemist of vragen?
- Voldaan aan verwachtingen?
- Uitleg over procedure verslag en controleren verzendadres.
- Cliënt adviseren om verslag ook door eventuele partner te laten lezen.
- Informatie over mogelijkheden voor 'nazorg'.
- Dank en afsluiting.

Bijlage 8 Verslagformat cliënt

Verslag Scan Werkvermogen Werkzoekenden, bedoeld voor de cliënt

Clïëntnummer...	[Ruimte voor logo en adresgegevens AD]
-----------------	--

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Onlangs heeft u deelgenomen aan een Scantraject. Doel van het Scantraject is uw werkvermogen en zoekgedrag in kaart te brengen. Hiervoor heeft u de vragenlijst ingevuld en heeft u aanvullend een gesprek gehad met een arbeidsdeskundige. In dit verslag worden de resultaten van het Scantraject samengevat.

Persoonskenmerken

Eerst wordt in het verslag een overzicht gegeven van uw persoonskenmerken zoals u die heeft ingevuld in de vragenlijst.

Aandachtspunten werkvermogen

In het Scangesprek heeft u samen met de arbeidsdeskundige de aandachtspunten voor uw werkvermogen en zoekgedrag besproken. Een samenvatting hiervan vindt u terug onder het kopje 'Aandachtspunten'.

Actiepunten

Samen met de arbeidsdeskundige heeft u tijdens het gesprek actiepunten besproken ten aanzien van verbetering of het in stand houden van uw werkvermogen en zoekgedrag. Onder het kopje 'Actiepunten' wordt hiervan een samenvatting gegeven. Hier vindt u de stappen die u zelf kunt ondernemen om uw werkvermogen en zoekgedrag (verder) te verbeteren of op peil te houden. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in toekomstig werk.

Vertrouwelijkheid

Dit verslag is vertrouwelijk. Alleen u en de arbeidsdeskundige hebben uiteindelijk inzage in het verslag. De opdrachtgever (UWV, de gemeente, werkgever of anderszins) krijgt dit verslag niet te zien. De opdrachtgever krijgt ook op andere wijze geen informatie uit het gesprek of de vragenlijst te horen. De opdrachtgever krijgt alleen een overzicht van de actiepunten die u samen met de arbeidsdeskundige geformuleerd heeft.

Vragen?

Heeft u naar aanleiding van dit verslag nog vragen? Neem dan contact op met de arbeidsdeskundige. Zie contactgegevens hieronder:

[Contactgegevens arbeidsdeskundige]

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Persoonskenmerken

Clientnummer: [.....]

Geslacht: [man / vrouw]

Leeftijd: [.....] jaar

Opleiding: [.....]

Samenstelling huishouden: [.....]

Vrijwilligerswerk: [ja/nee]

Betaald werk: [ja / nee]

Hoe lang geleden: [.....] jaar







Reden beëindiging [.....]

Uw werkvermogen op dit moment:

- Uitstekend
- Goed
- Matig
- Slecht







Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Aandachtspunten



Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Actiepunten



Bijlage 9 Verslagformat opdrachtgever

Verslag Scan Werkvermogen Werkzoekenden, bedoeld voor de opdrachtgever

Cliëntnummer...	[Ruimte voor logo en adresgegevens AD]
-----------------	--

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Onlangs heeft [naam cliënt] deelgenomen aan de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'. Doel van het Scantraject is het werkvermogen en werkzoekgedrag in kaart te brengen. Hiervoor heeft de cliënt een vragenlijst ingevuld en aanvullend een gesprek gehad met mij als onafhankelijke arbeidsdeskundige. De cliënt heeft een terugkoppeling gekregen van de resultaten van de vragenlijst, van de aandachtspunten rond werkvermogen en werkzoekgedrag zoals die in het gesprek aan bod kwamen en van de actiepunten die hij/zij samen met mij tijdens het gesprek geformuleerd heeft.

Privacy van de cliënt

De resultaten van de vragenlijst en de aandachtspunten bij werkvermogen en werkzoekgedrag van deze cliënt zijn alleen beschikbaar voor de cliënt. Een van de doelen van het Scantraject is om de eigen verantwoordelijkheid van de cliënt te stimuleren. Het gesprek dat plaatsvond was dan ook geen adviesgesprek, maar een gesprek waarin de cliënt zelf gestimuleerd werd om actiepunten te formuleren ten aanzien van verbetering of het in stand houden van zijn/haar werkvermogen en werkzoekgedrag.

Terugkoppeling van de Scan

Onder het kopje 'Actiepunten' vindt u een samenvatting van de actiepunten van de cliënt. Dit zijn stappen die de cliënt zelf kan ondernemen om het eigen werkvermogen en werkzoekgedrag (verder) te verbeteren of op peil te houden. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op zijn/haar inzetbaarheid in toekomstig werk.

Vragen?

Heeft u naar aanleiding van dit verslag nog vragen? Neem dan contact op met de arbeidsdeskundige. Zie contactgegevens hieronder:

[Contactgegevens arbeidsdeskundige]

Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Actiepunten



Bijlage 10 Verantwoording vragenlijst Scan

Notitie verantwoording vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

25 juni 2012

Deze notitie bevat de volgende onderdelen:

1. Indeling van de vragenlijst en de concepten
2. Bronnen voor het samenstellen van de vragenlijst van de Scan
3. Overlap met de WerkScan
4. Verantwoording van de concepten
5. Referenties (vragenlijst en Scan in totaal).

1 Indeling van de vragenlijst en de concepten

In tabel 1 vindt u de indeling van de vragenlijst op de concepten.

Tabel 1 *Indeling vragenlijst en concepten*

Vragen	Concepten
1 - 7	Persoonskenmerken en arbeidsverleden
8	Werkvermogen
9 - 12	Signaalvragen thuissituatie
13 - 20	Signaalvragen gezondheid
21 - 23	Signaalvragen leefstijl
24 - 29	Signaalvragen werk zoeken
30 - 32	Signaalvragen persoonlijk netwerk
33 - 39	Signaalvragen vaardigheden en leerhouding
40 - 44	Signaalvragen zelfwaardering en zelfredzaamheid
45 - 52	Signaalvragen intentie, houding en gedrag
53 - 56	Signaalvragen concessiebereidheid

2 Bronnen voor het samenstellen van de vragenlijst van de Scan

De vragen die zijn gehanteerd, zijn deels afkomstig uit reeds bestaande gevalideerde vragenlijsten (integraal overgenomen of geherformuleerd) en voor een deel specifiek

voor deze vragenlijst ontwikkeld. Hieronder volgt een overzicht van de herkomst van de (inhoud van de) vragen.

- Onderzoek onder werkzoekenden van Schuring e.a : 4 t/m 7
- Work Ability Index (WAI, korte versie): 1 t/m 3, 8
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA): 9
- Onderzoek 'In de ban van de baan': 10 t/m 12, 21, 23, 38, 39
- Short Form Health Survey (SF-12): 13 t/m 20
- RAND Mental Health Inventory (MHI): 16 t/m 20
- BRAVO: 22
- PAGO module Duurzame Inzetbaarheid Bouwnijverheid: 35, 36
- Specifiek voor de WerkScan ontwikkeld: 37
- Onderzoek 'Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk': 24 t/m 29
- Wanberg model: 30 t/m 32
- Rosenberg Self-Esteem Scale: 40 t/m 42
- Personal Mastery Scale: 43, 44
- ASE model: 45 t/m 51
- Motivatietheorie (valentie-instrumentaliteit-verwachting-theorie of VIE-theorie) van Vroom (1964), uit een onderzoek van Brouwer e.a. (2011): 52
- Onderzoek 'Herintreding werkloze 55-plussers': 33, 34, 53 t/m 56

3 Overlap met de WerkScan

Tabel 2 geeft aan welke vragen van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden identiek zijn (inclusief antwoordcategorieën) aan de WerkScan (De Zwart, 2012):

Tabel 2 Identieke formulering WerkScan en Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Onderwerp	WerkScan	Scan Werkvermogen Werkzoekenden
Leeftijd	Vraag 3	Vraag 2
Huishouden	Vraag 4	Vraag 9
Opleiding	Vraag 5	Vraag 3
Gezondheid	Vraag 23	Vraag 13
Leefstijl	Vraag 24	Vraag 22
Scholing	Vraag 37	Vraag 36
Datum invullen	Vraag 56	Vraag 57

Tabel 3 toont de vragen die overlap hebben met de vragen van de WerkScan, maar die net iets anders geformuleerd zijn (vanwege de doelgroep) of een andere volgorde van antwoordcategorieën hebben.

Tabel 3 Overlap met de WerkScan, maar de formulering is net iets anders

Onderwerp	WerkScan	Scan Werkvermogen Werkzoekenden
Geslacht	Vraag 2	Vraag 1
Taal	Vraag 32	Vraag 37
Opzien tegen scholing	Vraag 40	Vraag 35
Werkvermogen	Vraag 16	Vraag 8

4 Verantwoording van de concepten

1 Persoonskenmerken en arbeidsverleden: vragen 1 t/m 7

Leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn van invloed op de kans om werk te vinden. Met name oudere werkzoekenden hebben meer moeite met het vinden van een betaalde baan. Werkzoekenden met een laag opleidingsniveau hebben een kleinere kans om aan het werk te raken dan gemiddeld of hoger opgeleiden (Schuring, 2011). Het arbeidsverleden en de werkloosheidsduur zijn belangrijke determinanten voor werkhervatting. Hoe langer de werkloosheidsduur, hoe kleiner de kans dat iemand weer aan het werk gaat (Schuring, 2011). De vragen 1 t/m 3 over leeftijd, geslacht en opleidingsniveau zijn afkomstig uit de *Work Ability Index* (WAI, korte versie). De vragen 4 t/m 7 over het arbeidsverleden zijn afkomstig uit het onderzoek dat het Erasmus MC heeft uitgevoerd onder werklozen (Schuring, 2011).

2 Werkvermogen: vraag 8

Uit onderzoek onder werkenden blijkt dat een verminderd werkvermogen, zoals gemeten met de WAI, een belangrijke voorspeller is voor productiviteitsverlies en ziekteverzuim (Van den Berg, 2011; Alavinia, 2009a). Een verminderd werkvermogen blijkt ook sterk voorspellend voor arbeidsongeschiktheid (Alavinia, 2009b). Recent toonde Ahlstrom en collegae aan dat de eerste dimensie van de WAI sterk geassocieerd is met de totale WAI en als een goede indicator voor werkvermogen kan worden gezien (Ahlstrom, 2010). In een dwarsdoorsnedeonderzoek onder de Finse beroepsbevolking blijkt dat relatief meer werklozen dan werkenden hun werkvermogen, zoals gemeten met deze eerste dimensie van de WAI, als verminderd beoordelen (Gould, 2008).

Werkvermogen wordt gemeten met een vraag uit de *Work Ability Index*. De WAI is een maat voor de mate waarin een werknemer, gegeven zijn gezondheid, in staat is om fysiek en mentaal om te gaan met de eisen op het werk. Met deze vraag kan de respondent aangeven in welke mate hij op dit moment in staat is om te werken. Werkvermogen wordt gemeten op een 11-puntsschaal (0=geheel niet in staat om te werken, 10=werkvermogen in beste periode van uw leven)

Gould en collegae beschrijven in hun onderzoek het werkvermogen van de volwassen Finse populatie (Gould, 2008). Hieronder is de verdeling van de Work Ability-score weergegeven per leeftijdscategorie.



Onderzoek van Ahlstrom en collegae uit 2010 onder vrouwen die langdurig verzuimen wegens ziekte laat zien dat een Work Ability-score van minder dan 2 geassocieerd is met de WAI-categorie 'slecht'. Een score van 3-6 is geassocieerd met de categorie 'slecht-gemiddeld', een score van 7 of 8 met de categorie 'gemiddeld-goed' en een score van 9 of 10 met de categorie 'goed-uitstekend'. Op basis van deze literatuur is besloten om bij een Work Ability-score van <7 uit te gaan van een matig/slecht werkvermogen.

3 Signaalvragen thuisituatie: vragen 9 t/m 12

De thuisituatie kan in de praktijk belemmeringen opleveren voor het vinden van werk. De thuisituatie bepaalt mede hoeveel tijd iemand heeft voor het zoeken naar een baan, maar werkt ook door in de eisen die hij aan werk stelt. De aanwezigheid van een partner of kinderen zijn dan cruciale factoren (Gelderblom, 2007). Bij het behouden van werk speelt de combinatie tussen werk en privé eveneens een rol. De vraag over de samenstelling van het huishouden is overgenomen uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

De thuisituatie wordt mede bepaald door de levensfase waarin mensen verkeren en de daarbij behorende zorgtaken. Drie zelfgeformuleerde vragen, op basis van een inventarisatie van belemmeringen onder werklozen (Van der Aa, 2003), geven inzicht in de perceptie van belemmeringen in de thuisituatie om werk te vinden. Het gaat dan om 1) zorg voor kinderen, partner of familie, 2) huisvesting en 3) schulden.

4 Signaalvragen gezondheid: vragen 13 t/m 20

De relatie tussen werkloosheid en een slechte gezondheid is veelvuldig aangetoond, zoals blijkt uit een hogere prevalentie van ziekte en beperkingen en een hogere sterfte onder werklozen (Bartley, 2004; Janlert, 1997; Morris, 1994; Lundin, 2010). Daarnaast zien we dat werklozen met een slechte gezondheid minder kans hebben op het vinden van een betaalde baan (Price, 2002; Eden, 1993; McKee-Ryan, 2005). Onderzoek van het Erasmus MC onder ongeveer duizend werklozen in Rotterdam laat zien dat verschillende dimensies van de gezondheid van invloed zijn op de kans om een baan te vinden (Schuring, 2011).

De twaalf-item Short Form Health Survey (SF-12) is een praktische, betrouwbare en gevalideerde vragenlijst die zowel fysieke als mentale gezondheid meet (Ware, 1996). Gezondheid wordt gemeten binnen acht domeinen, te weten: fysiek functioneren, rolbeperking door lichamelijke gezondheidsproblemen, pijn, ervaren gezondheid, vitaliteit, sociaal functioneren, rolbeperking door emotionele problemen en geestelijke gezondheid.

Algemene gezondheid: vraag 13

De algemeen ervaren gezondheid wordt gemeten met één vraag uit de SF-12.

Lichamelijke gezondheid: vraag 14, 15

De SF-12 meet lichamelijke gezondheid/fysiek functioneren door middel van twee vragen op een 3-puntsschaal (nee: helemaal niet beperkt, ja: een beetje beperkt, ja: erg beperkt). Voor de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is de schaal vereenvoudigd naar een 2-puntsschaal (ja, nee).

Psychische gezondheid: vraag 16 t/m 20

De RAND Mental Health Inventory (MHI) wordt gebruikt om de psychische gezondheid te meten. De MHI bestaat uit vijf vragen en is een subschaal van de SF-12. De MHI maakt gebruik van een 5-puntsschaal (steeds, meestal, soms, bijna nooit, nooit). Voor de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is de schaal vereenvoudigd naar een 2-puntsschaal (ja, nee).

5 Signaalvragen leefstijl: vragen 21 t/m 23

Een ongezonde leefstijl verhoogt het risico op gezondheidsaandoeningen en hiermee een verminderd werkvermogen (Van den Berg, 2009). Vraag 22 biedt zicht op de perceptie over de noodzaak om de leefstijl aan te passen voor de eigen gezondheid en is overgenomen uit de WerkScan (De Zwart, 2012). Vragen 21 en 23 zijn zelf geformuleerd op basis van een inventarisatie van belemmeringen onder werklozen (Van der Aa, 2003). Vraag 21 geeft zicht op de eigen perceptie van gezonde leefstijl en vraag 23 toont of de eigen leeftijd als probleem wordt ervaren om betaald werk te vinden.

6 Signaalvragen werk zoeken: vragen 24 t/m 29

De intensiteit van het zoekgedrag, de hoeveelheid tijd en moeite die geïnvesteerd wordt in het zoeken naar werk en de kwaliteit van het zoekgedrag, is gerelateerd aan een snellere werkhervatting (Kanfer, 2001). De intensiteit en kwaliteit van het concrete zoekgedrag wordt gemeten met zes vragen, op een 2-puntsschaal (ja, nee), afkomstig uit de vragenlijst behorend bij het onderzoek naar de aansluiting van vraag en aanbod van laaggeschoold werk. In dit onderzoek wordt meer inzicht verkregen in de huidige zoekpraktijk van zowel werkzoekenden als werkgevers en de rol van de uitvoering daarbij (Astri, publicatie 2012). In dit onderzoek bleken de vragen naar concreet zoekgedrag onderscheidend te zijn voor verschillende groepen werkzoekenden.

7 Signaalvragen persoonlijk netwerk: vragen 30 t/m 32

De mate van informele of formele participatie is van invloed op het welbevinden van de werkzoekende. Op basis van beperkt beschikbare informatie geldt dat er aanwijzingen zijn dat de sterkte van het sociale netwerk invloed heeft op de baankans (Gelderblom, 2007). Sociaal kapitaal wordt gemeten aan de hand van drie vragen gemeten op een 2-puntsschaal (ja, nee). Deze vragen zijn gebaseerd op de items die zijn toegepast in het onderzoek van Wanberg en collegae (2002), waarin sociaal kapitaal wordt gemeten door twee items op een 2-puntsschaal (eens, oneens).

8 Signaalvragen vaardigheden en leerhouding: vragen 33 t/m 37

Voor het verkrijgen van een betaalde baan is het van belang dat de werkloze zicht heeft op de eigen capaciteiten en vaardigheden. Daarnaast kan de bereidheid tot scholing, waarmee kennis en vaardigheden kunnen worden vergroot, ertoe bijdragen dat iemand sneller werk vindt. Om meer zicht te krijgen op de vaardigheden en leerhouding zijn vijf vragen opgesteld. Deze vragen zijn afgeleid van onderzoek onder 'Herintredende 55-plussers' (Cuelenaere en Veldhuis, 2011) en de vragenlijst die behoort tot de WerkScan (De Zwart, 2012).

9 Signaalvragen zelfwaardering en zelfredzaamheid: vragen 40 t/m 44

Uit onderzoek van het IWI onder uitkeringsgerechtigden blijkt zelfredzaamheid een belangrijke voorspeller te zijn van werkhervatting. Een hoge mate van zelfredzaamheid draagt bij aan het algemeen functioneren. Zowel de gezondheidsbeleving als de mate waarin het werk wordt hervat is beter bij mensen met een hogere zelfwaardering (IWI, 2009). Werklozen hebben gemiddeld een lagere zelfwaardering en zelfredzaamheid dan werkende mensen. Een negatief zelfbeeld en het op een ineffektieve manier omgaan met problemen, kan een belemmering zijn voor werkhervatting (Schuring, 2009).

Zelfwaardering: vragen 40 t/m 42

De Rosenberg Self-Esteem Scale is het meest gebruikte meetinstrument voor het meten van zelfwaardering. De schaal bestaat uit tien items, waarvan vijf positief en vijf negatief verwoord worden (Sinclair, 2010), gemeten op een 4-puntsschaal (0= helemaal niet mee eens, 3= helemaal mee eens). Onderzoek met de Rosenberg Self-Esteem Scale in verschillende landen bewijst dat zelfwaardering gelijkwaardig is tussen verschillende culturen en dat evaluatie van iemands eigenwaarde een universeel kwantificeerbare menselijk eigenschap is (Schmitt, 2005).

Voor de Scan Werkvermogen Werkzoekenden zijn drie items geselecteerd, waarvan twee positief en 1 negatief verwoord worden. De schaal is vereenvoudigd naar een 2-puntsschaal (ja, nee).

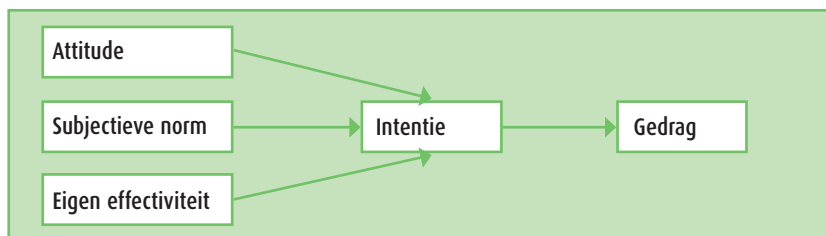
Controle over het leven: vragen 43, 44

Het gevoel van controle over het eigen leven wordt gemeten met de Personal Mastery Scale (Pearlin, 1978). Dit meetinstrument bestaat uit zeven items die gescoord worden op een 5-puntsschaal (0= helemaal mee oneens, 4= helemaal mee eens). Voor de Scan Werkvermogen Werkzoekenden zijn drie items geselecteerd en is de schaal vereenvoudigd naar een 2-puntsschaal (ja, nee).

10 Signaalvragen intentie, houding en gedrag: vragen 45 t/m 52

Iemands intentie is de belangrijkste determinant voor daadwerkelijk gedrag. Intenties zijn bewuste plannen en motivatie; ze laten zien hoeveel moeite iemand wil doen om het gedrag uit te voeren. Intenties worden beïnvloed door drie determinanten:

- Attitude: positieve dan wel negatieve houding die een persoon over een bepaald gedrag kan hebben.
- Subjectieve norm: de door een individu waargenomen sociale druk om gedrag al dan niet uit te voeren.
- Eigen effectiviteit: het geloof van een individu dat hij succesvol gedragingen kan vertonen.



Motivatie en attitude ten opzichte van werk worden gemeten door zelfgeformuleerde vragen die alle determinanten van ASE-model meten die gebaseerd zijn op de *theory of planned behaviour* (Ajzen, 1991; van Hooft, 2004).

De volgende componenten worden gemeten in relatie tot het uitvoeren en vinden van werk:

- attitude ten opzichte van werk: vraag 46, 47;
- subjectieve norm: vraag 48, 49;
- eigen effectiviteit: vraag 50, 51;
- intentie om werk te gaan zoeken: vraag 45.

De verschillende componenten worden gemeten op een 4-puntsschaal (0= helemaal mee eens, 4= helemaal niet mee eens). Voor de Scan Werkvermogen Werkzoekenden is de schaal vereenvoudigd naar een 2-puntsschaal (ja, nee).

De vraag naar de verwachting om snel werk te vinden (vraag 52) is gebaseerd op onderzoek van Brouwer e.a. (2011), waaruit naar voren komt dat werkhervatters hoger scoren op de stelling: ik verwacht snel op eigen kracht werk te vinden (een stelling afkomstig uit de Wanberg arbeidsmarkt, ontwikkeld voor de Monitor Re-integratie WW'ers (Van den Berg e.a., 2007). Voor de Scan is 'het snel vinden van werk' geconcretiseerd tot 'binnen een half jaar'. De theoretische achtergrond van deze vraag is te vinden in de motivatietheorie (valentie-instrumentaliteit-verwachting-theorie of VIE-theorie) van Vroom (1964).

11 Signaalvragen concessiebereidheid: vragen 53 t/m 56

Uit kwalitatief onderzoek onder herintredende werkloze 55-plussers komt onder meer naar voren dat de bereidheid om concessies te doen een bevorderende factor is ten aanzien van het vinden van een baan. Het gaat dan om concessies rond de

hoogte van het loon, de inhoud en de kwaliteit van het werk, de werkzekerheid en de gewenste omvang van het contract (Cuelenaere en Veldhuis 2011). Om inzicht te krijgen in de concessiebereidheid zijn over deze thema's vragen opgesteld op een 2-puntsschaal (ja, nee).

5 Literatuurverwijzingen

Referenties vragenlijst Scan Werkvermogen Werkzoekenden

- Ahlstrom L, Grimby-Ekman A, Hagberg M, Dellve L. *The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave*. Scan J Work Environ Health. 2010;36:404-12
- Ajzen I. *The Theory of planned behaviour*. Organ Behav Hum Decis Process. 1991;50:179-211.
- Alavinia SM, Van den Berg TI, Van Duivenbooden CJ, Elders LA, Burdorf A. *Impact of work-related factors, life-style, and work ability on sickness absence among Dutch construction workers*. Scand J Work Environ Health 2009a;35:325-33.
- Alavinia SM, De Boer AG, Van Duivenbooden CJ, Frings-Dresen MH, Burdorf A. *Determinants of work ability and its predictive value for disability*. Occup Med 2009b;59:32-7.
- Berg, N, van den, Geuns, R.C. van & Rij, C. van (2007). *Monitor Re-integratie WW'ers*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Bartley M, Sacker A, Clarke P. *Employment status, employment conditions, and limiting illness: prospective evidence from the British household panel survey 1991-2001*. J Epidemiol Community Health. 2004;58:501-06.
- Brouwer, S. e.a. (2011) *Eindrapportage Voorspellers van werkhervatting. Een onderzoek onder werklozen in Noord Holland*. Groningen: UMCG
- Cuelenaere B, Veldhuis V. (2011) *Herintreding werkloze 55-plussers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Cuelenaere, B., Burg, C. van der, Veldhuis, V. en Veerman, T.J. (2011) *Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk, onderzoek onder werkzoekenden, werkgevers en uitvoerders*. Leiden: AStri
- Eden D, Aviram A. *Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves*. J Appl Psychol. 1993;78:352-60.
- Gelderblom A, de Koning J. *Effecten van "zachte" kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie*. SEOR, Rotterdam; 2007(opdrachtgever Ministerie SZW)
- Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. *Dimensions of work ability: results of the health 2000 survey*. Vaassa, finland: Waasa Graphics Oy, 2008.
- IWI (Inspectie Werk en Inkomen). *Meedoen met belemmeringen – maatschappelijke participatie, gezondheidsbeleving en zelfredzaamheid van langdurig uitkeringsgerechtigden*. Ministerie SZW;2009.
- Janlert U. *Unemployment as a disease and diseases of the unemployed*. Scan J Work Environ Health. 1997;23:79-83.
- Kanfer R, Wanberg CR, Kantrowitz TM. *A personality-motivational analysis and meta-analytic review*. J Appl Psychol. 2001;86:837-55.
- Lundin A, Lundberg I, Hallsten L, Ottoson J, Hemmingson T. *Unemployment and mortality – a longitudinal prospective study on selection and causation in 49321 Swedish middle-aged men*. J Epidemiol Community Health. 2010;64:22-28.
- Mckee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. *Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study*. J Appl Psychol. 2005;90:53-76.
- Morris JK, Cook DG, Sharper AG. *Loss of employment and mortality*. BMJ. 1994;308:1135-39.

Nationale enquête arbeidsomstandigheden

Pearlin LI, Schooler C. *The structure of coping*. J Health Soc Behav. 1978;19(1):2-21.

Price RH, Choi JN, Vinokur AD. *Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health*. J Occup Health Psychol. 2002;7:302-12.

Schuring M, Mackenbach J, Voorham A & Burdorf A. *The effect of reemployment on perceived health*. J Epidemiol Community Health. 2011;65:639-44.

Schuring M, Burdorf A, Voorham A, der Weduwe K & Mackenbach J. *Effectiveness of a health promotion programme for long-term unemployed subjects with health problems: a randomized controlled trial*. J Epidemiol Community Health. 2009;63:893-99.

Sinclair SJ, Blais MA, Gansler DA, Sandberg E, Bistis K, LoCicero A. *Psychometric properties of the Rosenberg Self-Esteem Scale: overall and across demographic groups living within the United States*. Eval Health Prof. 2010;33(1):56-80.

Schmitt DP, Allik J. *Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 nations: exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem*. J Pers Soc Psychol. 2005;89(4):623-42.

Van der Aa P, van der Giesen E, Hekelaar A, Libregts I, van Toorn M. *In de ban van de baan*. Sociaal Wetenschappelijke Afdeling – Rotterdam. 2003.

Van de Berg TI, Elders LA, de Zwart BC, Burdorf A. *The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review*. Occup Environ Med. 2009;66(4):211-20.

Van den Berg TI, Robroek SJ, Plat JF, Koopmanschap MA, Burdorf A. *The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work*. Int Arch Occup Environ Health. 2011;84:705-12.

Van Hooft EAJ, Born MPH, Taris TW, van der Flier H. *Job search behavior and the theory of planned behavior: Minority – majority group differences in The Netherlands*. J Vocat Behav. 2004;65(3):366-90.

Vroom, V.H. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Wanberg CR, Hough LM, Song Z. *Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success*. J Appl Psychol. 2002;87(6):1100-20.

Ware JE Jr, Kosinski M, Keller SD. *A 12-item Short-Form Health Survey: construction of scales and preliminary tests of reliability and validity*. Med Care. 1996;34(3):220-33.

Zwart, B.C.H. de, V. Veldhuis, M.H.W. Frings-Dresen & S. van Merendonk (2012). *Format Handleiding WerkScan*. Leiden.

Toegepaste literatuur over werkvermogen

Alavani, S.M. (2008). *The effect of work on health and work ability*. Rotterdam: Erasmus MC, proefschrift.

Berg, T. Van den (2010). *The role of work ability and health on sustaining employability*. Rotterdam: Erasmus MC, proefschrift.

Ilmarinen, J., K. Tuomi & J. Seitsamo (2005). *New dimensions of work ability*. International Congress Series, 1280: 3-7.

Lindberg, P. (2006). *The work ability continuum: epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability*. Stockholm: Karolinska Institute, proefschrift.

Shacklock, K & Y. Brunetto (2011). *A model of older workers' intentions to continue working*. Personnel Review, 40 (2):252-274.

Zwart, B.C.H. de (2011). *Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers*. Sdu uitgevers: Arbo-informatieblad 52.

Toegepaste literatuur over motiverende gespreksvoering

- Brug, J. & S.P.J. Kremers (2002). 7. Informatorium, Voedingsleer XIV-1. Voeding & Diëtetiek.
- Merendonk, S. van (2011). *Inleiding in Motivational Interviewing*. Eindhoven: Academie voor Motivatie en Gedragsverandering, reader.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: preparing people to change*. New York, London: The Guilford Press.
- Miller, W.R. & Rollnick, S. (2009). *Ten things that motivational interviewing is not*. Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 37(2): 129-140.
- Prochaska, J.O., C.A. Redding & K.E. Evers (2002). *The transtheoretical model and stages of change*. In: Glanz, K., B.K. Rimer, F.M. Lewis et al (red.), Health behaviour and health education: theory, research and practice. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 3rd edition: 99-120.
- Rollnick, S., C.C. Butler, P. Kinnersley, J. Gregory & B. Mash (2010). *Motivational Interviewing*. British medical Journal, 340: c1900-c1900.
- Te Lintel Hekkert, M.P. & J.N.M. Schumacher (2003). *Richtlijnen zelfmanagement van patiënten met COPD in de huisartsenpraktijk*. NIZW.

Bijlage 11 Programma van Eisen

Datum: 1 mei 2012

Doel notitie

In deze notitie is door *AStri* Beleidsonderzoek en -advies en het Erasmus MC, afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, het Programma van Eisen (PvE) beschreven voor de te ontwikkelen 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).

Het PvE is tot stand gekomen op basis van de volgende informatiebronnen:

- aanbestedingsdocument AKC 'WerkScan uitbreiding naar werkzoekenden';
- offerte *AStri* en Erasmus MC 'WerkScan uitbreiding naar werkzoekenden'.

Omgevingscontext

De opdracht die door het AKC aan *AStri* en het Erasmus MC is gegeven bedraagt de wetenschappelijke en methodologische invulling van de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'. Buiten deze opdracht vallen aspecten met betrekking tot de implementatie van het instrument binnen bestaande infrastructures, centrale regie, wijze van financiering, opdrachtgeverschap etc. Deze aspecten zijn daarom niet meegenomen in het huidige PvE.

Concept Programma van Eisen

Het PvE is in blokken opgedeeld, waarbij steeds per blok een verantwoording wordt gegeven voor de voorgestelde keuze.

Doelgroep

De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' richt zich op werklozen in Nederland (incl. gedeeltelijk arbeidsongeschikten) met of zonder ervaren gezondheidsproblemen.

Doelen

Doel van de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' is het verkrijgen van inzicht in factoren die van invloed zijn op 1) het zoekgedrag en 2) het werkvermogen van een werkloze. Samen bepalen deze factoren de kans op het vinden en behouden van werk. Duurzame inzetbaarheid staat centraal binnen de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'. Duurzaam inzetbaar betekent dat werknemers in hun arbeidsleven niet alleen doorlopend over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden beschikken, maar ook dat ze in staat zijn om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werk- en omgevingscontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

- De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' moet werklozen een beeld geven van hun actuele individuele situatie, en daarbij inzicht geven in de lacunes die het passeren van de drempel naar de arbeidsmarkt belemmeren.
- De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' moet richting geven aan het zoekgedrag van werklozen (met prioritering) en daarmee de effectiviteit van het zoekgedrag naar betaalde arbeid vergroten.

- De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' moet de individuele verantwoordelijkheid van werklozen stimuleren. Ook moet de Scan werklozen aanzetten tot het zelfstandig of met ondersteuning opvolgen van geformuleerde acties.
- De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' moet de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening van professionals die de Scan toepassen vergroten.

Procesgang

De term 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' verwijst niet naar een instrument, maar naar een proces dat uit verschillende stappen bestaat. Binnen dit proces worden verschillende instrumenten toegepast en verschillende (tussen-)producten opgeleverd. Gezien de doelgroep vraagt de inzet van de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' om flexibiliteit. Daarom zijn er wat betreft de procesgang drie scenario's mogelijk, namelijk:

- de vragenlijst wordt thuis ingevuld, waarna een afspraak voor het adviesgesprek wordt gepland;
- de vragenlijst wordt bij de arbeidsdeskundige ingevuld, waarna het adviesgesprek direct volgt;
- de vragenlijst wordt bij de arbeidsdeskundige ingevuld, waarna een vervolgspraak wordt gepland voor het adviesgesprek.

Op basis van zijn eigen professionaliteit schat de arbeidsdeskundige in bij wie de Scan wordt ingezet. Daarnaast kiest de arbeidsdeskundige – afhankelijk van het niveau van de cliënt – het meest adequate scenario. Als cliënten een begeleider hebben, mag de begeleider de cliënt assisteren bij het invullen van de Scan. Binnen het proces 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' worden de volgende stappen met onderliggende instrumenten en producten onderscheiden.

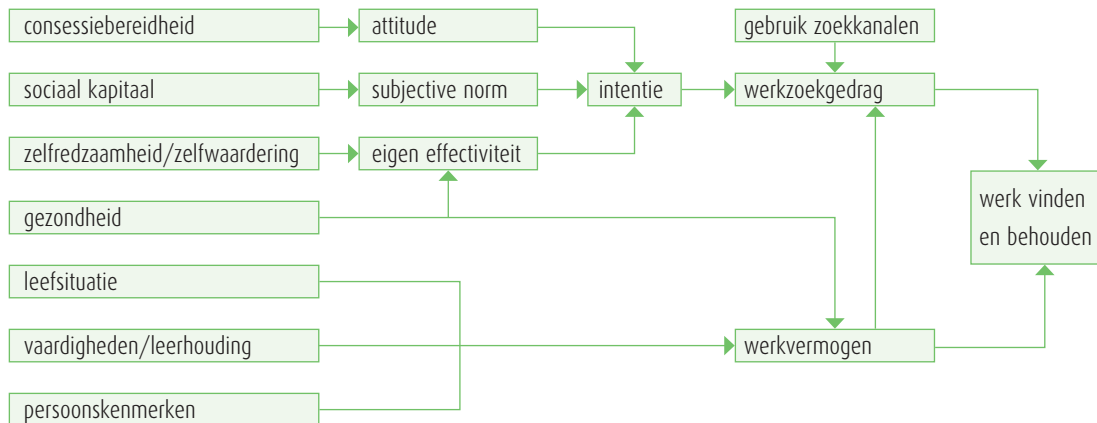
Stap 1: Vragenlijst

De werkzoekende ontvangt een schriftelijke uitnodiging voor afname van een 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'. De uitnodiging gaat onder meer in op het doel van de Scan, de werkwijze, gegevensverwerking, planning, privacy, contactpersoon voor vragen, etc. Gezien de aard van de doelgroep wordt voorgesteld om allereerst een schriftelijke versie van de vragenlijst te ontwikkelen en te testen en in een later stadium te beslissen of deze ook als online tool wordt ontwikkeld. De vragenlijst voldoet aan de volgende kenmerken:

- De invultijd wordt niet bij voorbaat afgebakend.
- De voertaal is Nederlands (in de toekomst kunnen eventueel vertalingen worden gemaakt).

De vragen van de Scan hebben betrekking op een aantal thema's. Hierbij gaat het om de perceptie van de werkloze op deze thema's. Zowel knelpunten als mogelijke oorzaken hiervoor (determinanten) zullen worden uitgevraagd. Figuur 3 laat zien dat de Scan twee concepten in beeld brengt, werkvermogen en werkzoekgedrag, die bij elkaar het vinden en behouden van werk bepalen.

Figuur 3 Conceptueel model voor factoren die samenhangen met het vinden en behouden van werk



Hieronder worden de elementen van deze concepten benoemd. Bijlage I bevat een schematisch overzicht van de evidentie van elementen binnen de gehanteerde concepten.

- 1 **Werkvermogen** (Gould, 2008; Van den Berg, 2009)
 - a In welke mate is men fysiek/mentaal in staat om te werken
- 2 **Gezondheid** (Schuring, 2011)
 - a Algemene gezondheidsbeleving
 - b Ervaren lichamelijke en psychische gezondheid
- 3 **Werkzoekgedrag** (Azjen, 1991; Wanberg, 2002)
 - a Intensiteit en kwaliteit van zoekgedrag
 - b Determinanten van werkzoekgedrag:
 - i Intentie; iemands bewuste plannen om te gaan zoeken naar werk. De intentie wordt beïnvloed door drie determinanten:
 - 1 Attitude (verwachte voor- en nadelen van werk zoeken en werken)
 - 2 Subjectieve norm (ervaren sociale druk)
 - 3 Eigen effectiviteit (vertrouwen in de eigen capaciteiten om werk te zoeken en te werken)
 - ii Concessiebereidheid (Cuelenaere & Veldhuis, 2011)
 - ii Gebruik formele zoekkanalen (Cuelenaere & Veldhuis, 2011)
 - iv Aanwezigheid en gebruik van sociaal kapitaal (het hebben van een ondersteunend sociaal netwerk)
- 4 **Vaardigheden/leerhouding**
 - a Eigen capaciteiten weten te presenteren
 - b Mogelijkheden weten in te schatten (werkbehoud/uitbreiding realiseren)
 - c Open houding voor tips/adviezen
 - d Bereidheid tot scholing
 - e Vermogen om te leren
 - f Beheersing van de Nederlandse taal

5 **Zelfredzaamheid en zelfwaardering** (IWI, 2009; Schuring, 2009)

6 **Leefsituatie**

- a Financiële situatie
- b Huisvesting
- c Sociale steun
- d Leefstijl (obesitas, lichamelijke activiteit) (Van den Berg, 2009)
- e Sociale belemmering

7 **Persoonskenmerken**

- a Leeftijd (Van den Berg, 2009)
- b Geslacht
- c Gezinssituatie (Gelderblom, 2007)
- d Opleidingsniveau (Schuring, 2011)
- e Arbeidsverleden en werkloosheidsduur

- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde vragen. Het feit dat op sommige bestaande vragenlijstonderdelen mogelijk een licentie rust, sluit toepassing ervan bij voorbaat niet uit.
- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gesloten vragen, bij voorkeur met een ja/nee-antwoordformat.

Stap 2: Factsheet

Nadat de werkzoekende de vragenlijst heeft afgerond, maakt de arbeidsdeskundige een factsheet aan, waarin de voornaamste uitkomsten van de vragenlijst staan. Deze factsheet voldoet aan de volgende kenmerken:

- De factsheet is kort en bondig (maximaal twee pagina's).
- De factsheet geeft voor de eerder genoemde zeven thema's aan of er voor dat specifieke thema een aandachtspunt is dat het vinden en behouden van werk kan beïnvloeden. Dit wordt visueel weergegeven, met als voorwaarden dat de uitkomsten uit de vragenlijst eenvoudig invulbaar zijn en dat de wijze van weergave neutraal is.
- De factsheet vormt de basis voor het adviesgesprek. In het adviesgesprek wordt ingegaan op de resultaten om zo meer zicht te krijgen op de aard van de aandachtspunten (diagnostiek) en de oplossingen hiervoor (interventies).

Stap 3: Adviesgesprek

Het adviesgesprek met de werkloze wordt afgenomen door een arbeidsdeskundige die kennis heeft van de zeven eerder genoemde thema's die de basis vormen van de vragenlijst. Startpunt voor het gesprek vormt de informatie uit de factsheet. Voor de arbeidsdeskundige wordt een gespreksprotocol ontwikkeld, gericht op motiverende gespreksvoering. Dit gespreksprotocol vormt een leidraad voor het gesprek. Het is aan de professionaliteit van de arbeidsdeskundige om in te schatten hoe dit protocol moet worden ingezet. Het doel van het gesprek is drieledig, waarbij de volgende onderdelen aan bod moeten komen:

- Het samen met de werkloze diagnosticeren van de aandachtspunten: oorzaken en (mogelijke) gevolgen voor het vinden en behouden van werk.

- Het samen met de werkloze formuleren van interventies om de aandachtspunten te kunnen oplossen. Deze interventies kunnen variëren van het zelf ondernemen van acties (bijvoorbeeld het volgen van een sollicitatiecursus) tot het inschakelen van derden (bijvoorbeeld doorverwijzing naar een psycholoog).
- Het activeren en aanreiken van handvatten aan de werkloze om de geformuleerde interventies ook in de praktijk te gaan opvolgen.

Bovenstaande onderdelen moeten per aandachtspunt worden doorlopen. De prioritering van de aandachtspunten (welk aandachtspunt wordt als eerste besproken) ligt bij de werkloze. Binnen de tijd die de arbeidsdeskundige voor een consult heeft, moeten voor minstens één aandachtspunt alle drie de onderdelen doorlopen zijn.

Stap 4: Adviesrapport

Na afloop van het adviesgesprek stelt de arbeidsdeskundige een adviesrapport op. Dit rapport is bestemd voor de werkloze. Het adviesrapport voldoet aan de volgende kenmerken:

- Uniform format waarin de voornaamste resultaten van de factsheet per thema zijn overgenomen.
- De omvang van het rapport bedraagt maximaal vijf pagina's.
- In het rapport worden afspraken gemaakt over monitoring/evaluatie van de voortgang van de activiteiten.
- De werkloze ontvangt een exemplaar van het adviesrapport.
- Het rapportageformat dient de mogelijkheid te bezitten om eigen logo's van arbeidsdeskundigen in te voegen.
- Indien de werkloze naar aanleiding van het verslag nog vragen heeft, kan hij (telefonisch) contact opnemen met de arbeidsdeskundige. Hierna stopt formeel gezien het proces van de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden'.

Op basis van het adviesrapport, dat bestemd is voor de werkloze, wordt een verslag (actieplan) voor de opdrachtgever gemaakt. Dit actieplan bevat alleen de doelen die in het adviesgesprek tussen arbeidsdeskundige en werkloze zijn opgesteld. De opdrachtgever heeft dus geen inzage in de ingevulde vragenlijst, factsheet en de knelpuntanalyse tijdens het gesprek.

Aanbeveling

De 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' biedt de mogelijkheid om data te verzamelen op individueel niveau en dit, na anonimiseren, in een later stadium op groepsniveau te analyseren. Deze analyses kunnen bijdragen aan inzicht over de groep werklozen als geheel.

Referenties

- Cuelenaere B, Veldhuis V. *Herintreding werkloze 55-plussers*. AStri beleidsonderzoek en -advies i.o.v. Raad voor Werk en Inkomen. 2011
- Gelderblom A, de Koning J. *Effecten van "zachte" kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie*. SEOR, Rotterdam; 2007
- Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. *Dimensions of work ability: results of the health 2000 survey*. Vaassa, Finland: Waasa Graphics Oy, 2008.

- Hartman, M. *Psychosocial factors in the relationship between unemployment and health: a cross-sectional study*. Master thesis - Erasmus MC Rotterdam, 2006.
- IWI (Inspectie Werk en Inkomen). *Meedoen met belemmeringen – maatschappelijke participatie, gezondheidsbeleving en zelfredzaamheid van langdurig uitkeringsgerechtigden*. Ministerie SZW;2009.
- Schuring M, Mackenbach J, Voorham A & Burdorf A. *The effect of reemployment on perceived health*. J Epidemiol Community Health. 2011;65:639-44.
- Schuring M, Burdorf A, Voorham A, der Weduwe K & Mackenbach J. *Effectiveness of a health promotion programme for long-term unemployed subjects with health problems: a randomized controlled trial*. J Epidemiol Community Health. 2009;63:893-99.
- Van den Berg TI, Elders LA, de Zwart BC, Burdorf A. *The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review*. Occup Environ Med. 2009;66:211-20.
- Wanberg CR, Song Z, Hough LM. *Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success*. J Applied Psychology. 2002;87:1100-1120.

Bijlage I Evidentie van de elementen binnen de gehanteerde concepten

	Expert opinion	Evidence based
Werkvermogen	X	
Gezondheid	X	X
Werkzoekgedrag - Intentie	X	X
Werkzoekgedrag - Attitude	X	X
Werkzoekgedrag - Subjectieve norm	X	X
Werkzoekgedrag - Eigen effectiviteit	X	X
Intensiteit, helderheid en kwaliteit van het zoeken	X	X
Concessiebereidheid	X	
Gebruik zoekkanalen	X	
Sociaal kapitaal	X	
Zelfwaardering en zelfredzaamheid	X	X
Financiële situatie	X	
Huisvesting	X	
Gezinssituatie	X	X
Sociale steun	X	
Leefstijl	X	X
Sociale belemmeringen	X	
Leeftijd	X	X
Geslacht	X	
Opleidingsniveau	X	X
Arbeidsverleden en werkloosheidsduur	X	X
Leef-/gezinssituatie	X	X

Bijlage 12 Opleidingsmodule Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Training Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Deze bijlage bevat een format voor een training voor arbeidsdeskundigen, zodat zij zelfstandig kunnen werken met de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.

Leerdoelen

Aan de training zijn de volgende leerdoelen verbonden:

- De arbeidsdeskundige is bekend met het doel en het conceptuele model achter de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.
- De arbeidsdeskundige is bekend met de functie en inhoud van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden.
- De arbeidsdeskundige is in staat om zelfstandig werkzoekenden uit te nodigen voor een Scantraject en hierbij de beschikbare middelen in te zetten.
- De arbeidsdeskundige weet hoe hij het Scangesprek moet voorbereiden en het resultatenverslag moet analyseren.
- De arbeidsdeskundige kan de gespreksleidraad uit de handleiding toepassen in het Scangesprek en weet hoe hij de techniek van de motiverende gespreksvoering kan toepassen.
- De arbeidsdeskundige is in staat het rapportageprotocol uit de handleiding toe te passen voor het opstellen van het Scanverslag en weet hoe hij de techniek van de motiverende rapportage kan toepassen.

Indeling training

Voor het bereiken van de leerdoelen wordt een opleidingsvorm van twee tot drie dagen voorgesteld, waarin deelnemers zowel begrip als inzicht verwerven in de *spirit* en theorie van *motivational interviewing*. Ook zullen zij deze stijl van werken in hun dagelijkse praktijk kunnen uitproberen.

Trainingsdag 1

De eerste trainingsdag bestaat uit de volgende onderdelen:

- toelichting van het doel en het conceptuele model achter de Scan Werkvermogen Werkzoekenden;
- toelichting van instrumenten en procesgang van het traject Scan Werkvermogen Werkzoekenden;
- toelichting gespreksleidraad;
- theorie en training in motiverende gespreksvoering en rapportage.

Trainingsdag 2

De tweede trainingsdag volgt kort op de eerste dag en bestaat uit de volgende onderdelen:

- verdere verdieping van training in motiverende gespreksvoering en rapportage;
- optioneel wordt met een acteur de gesprekstijl in verschillende casussen geoefend.

Trainingsdag 3

De derde trainingsdag volgt vier weken na de tweede trainingsdag. De arbeidsdeskundigen hebben in de praktijk met de gesprekstechniek gewerkt. De training bestaat uit de volgende onderdelen:

- uitwisseling en evaluatie van ervaringen, waarbij bijvoorbeeld ingegaan wordt op het omgaan met weerstand bij werkzoekenden;
- feedback op persoonlijk niveau.

Trainers

Voor de training moet gebruik worden gemaakt van drie trainers: een trainer die uitleg kan geven over de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en de diverse instrumenten, een trainer in motiverende gespreksvoering (aangesloten bij MINTned: www.mintned.net) en een trainingsacteur.

Bijlage 13 Motiverende gespreksvoering

Achtergrond motiverende gespreksvoering

Om zelfredzaamheid en bewustwording bij werkzoekenden te creëren, raden wij aan om tijdens het gesprek de techniek van de motiverende gespreksvoering toe te passen. In dit document worden de belangrijkste principes en technieken toegelicht. Ook gaan we in op de visie van deze stijl van gespreksvoering.

Gedragsverandering

Arbeidsdeskundigen voeren vaak gesprekken die te maken hebben met gedragsverandering. Dit zal ook het geval zijn bij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Hoe je gedragsverandering aan de orde moet stellen, is vaak lastig. Moet je werkzoekenden:

- Uitleggen wat ze in het belang van hun werkvermogen anders kunnen doen?
- Adviseren en overhalen om hun gedrag te veranderen?
- Waarschuwen voor wat er gaat gebeuren als ze niet veranderen?
- De tijd geven om uit te vinden hoe ze hun gedrag kunnen veranderen?
- Verwijzen naar andere professionals?

Als de werkzoekende ongemotiveerd lijkt om te veranderen of een goede raad van een arbeidsdeskundige niet lijkt op te volgen, wordt dikwijls aangenomen dat er iets mis is met de werkzoekende en dat hier weinig tegen te doen valt. Deze aannames kloppen meestal niet. Motivatie voor gedragsverandering is namelijk tamelijk kneedbaar. De manier waarop je met werkzoekenden over hun werkvermogen en werkzoekgedrag praat, kan een diepgaande invloed hebben op hun persoonlijke motivatie voor verandering. Niemand is volledig ongemotiveerd. Ieder van ons houdt er doelen en aspiraties op na. Als arbeidsdeskundige kunt u hierbij de doorslag geven. Het levert vaak weinig op als u een werkzoekende probeert te overtuigen van de voordelen van verandering en de nadelen van het behoud van het gedrag. Vaak roept dit weerstand op. Dit zorgt ervoor dat de werkzoekende zich van de verandering afkeert (Miller et al., 2009). Terwijl u als arbeidsdeskundige juist wil dat de motivatie uit de werkzoekende zelf komt en dat de werkzoekende zich juist richting verandering toe beweegt.

Hoe moet u te werk gaan bij werkzoekenden voor wie het van belang is dat ze hun gedrag en leefstijl veranderen? Motiverende gespreksvoering is een gesprekstijl die hiervoor uitstekend geschikt is.

Wat is motiverende gespreksvoering?

Motiverende gespreksvoering is een effectieve en wetenschappelijk onderbouwde methodiek om verandering en zelfmanagement bij werkzoekenden te bewerkstelligen. Het is een directieve gesprekstijl om de intrinsieke motivatie van werkzoekenden te vergroten en daarmee de kans op veranderen te vergroten (Miller, 2002). Motiverende gespreksvoering is een methode van samenwerken, gebruik makend van verschillende principes en technieken (Miller, 2002). Hierbij is het van groot belang dat u een vertrouwensband opbouwt, dat u weerstand vermindert en dat u zich direct richt op het bereiken van gedragsverandering (bijvoorbeeld aan de hand van het gedragsmodel van Prochaska & DiClemente, 1986).

Experimenten met motiverende gespreksvoering, met name onder patiënten, hebben tot een positief resultaat geleid in de aanpak van onder andere hart- en vaatziekten, diabetes, eetstoornissen, hoge bloeddruk, psychose en pathologisch gokken en bij de behandeling en preventie van HIV. Uit onderzoek is meermalen gebleken dat patiënten die motiverende gespreksvoering ondergaan (in vergelijking met de gebruikelijke behandeling) meer kans maken om aan een behandeltraject te beginnen, dit vol te houden en af te ronden. Motiverende gespreksvoering is echter geen panacee: niet alle experimenten zijn geslaagd en het effect is niet altijd even groot (Rollnick et al., 2009).

De visie van motiverende gespreksvoering

Motiverende gespreksvoering is geen techniek waarmee u mensen kunt overhalen om iets te gaan doen wat ze niet willen. Integendeel: het is een vakmatige gesprekstijl, waarmee u van werkzoekenden te weten komt wat ze zelf aan goede beweegredenen voor verandering op het gebied van werkvermogen en werkzoekgedrag in huis hebben. Het heeft meer te maken met gidsen dan met leiden, meer met dansen dan met worstelen, en minstens evenveel met luisteren als met praten.

De visie van motiverende gespreksvoering wordt ook wel beschreven als:

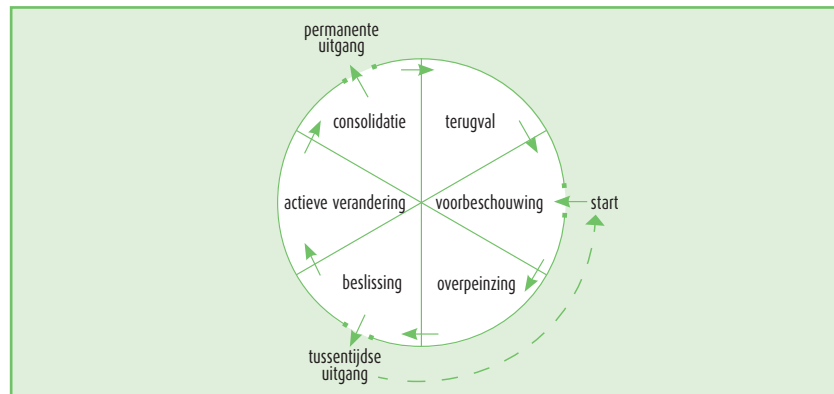
- *Samenwerken*: gebaseerd op een gelijkwaardige werkrelatie tussen werkzoekende en arbeidsdeskundige. In tegenstelling tot de situatie waarin de deskundige arbeidsdeskundige de passieve werkzoekende voorschrijft wat hij moet doen, is dit meer een vorm van actieve samenwerking en een gezamenlijk proces van besluitvorming.
- *Ontlokken*: het is de bedoeling bij de werkzoekende informatie te ontlokken over wat hij belangrijk vindt in het leven. Iedereen heeft persoonlijke doelen die belangrijk zijn. In motiverende gespreksvoering wordt bewust aandacht besteed aan de perspectieven van de ander door de eigen redenen en argumenten voor verandering te ontlokken. Ontlokken heeft iets van ruimte bieden in zich.
- *Respect voor de autonomie*: motiverende gespreksvoering vereist ook de acceptatie dat mensen zelf uitmaken hoe hun leven verloopt. Er is iets in de menselijke natuur wat zich verzet tegen dwang en bevoogding. Het rare is: door te erkennen dat de ander het recht en de vrijheid heeft om niet te veranderen, ontstaat vaak juist ruimte voor verandering.
- *Constructieve zelfconfrontatie*: voor verandering is vaak een confrontatie nodig, niet met de wensen en opvattingen van anderen (bijvoorbeeld de arbeidsdeskundige), maar juist met de tegenstrijdigheden in de persoon zelf. Motiverende gespreksvoering bestaat uit het selectief, maar niet moraliserend, voorhouden van deze tegenstrijdigheden in wensen en opvattingen die tijdens het gesprek naar voren komen.

Stages of Change

Het gedragsmodel van Prochaska en DiClemente wordt gebruikt om arbeidsdeskundigen inzicht te geven in welke fases van gedragsverandering werkzoekenden zich bevinden, zodat het gesprek hier beter op kan worden afgestemd. Figuur 4 laat zien welke fases mensen doorlopen en welke stappen ze zetten om te komen tot verandering van gedrag (Brug, 2002).

Een voorbeeld: stel dat iemand nog nooit heeft nagedacht over het veranderen van zijn leefstijl om zo zijn werkvermogen te verbeteren. Zou het dan zin hebben om die persoon informatie te geven over hóe en waar hij dit zou kunnen doen?

Figuur 4 Het gedragsmodel van Prochaska en DiClemente



Ambivalentie

Als iemand wil veranderen, lijkt dit voor de buitenwereld alleen maar voordelen te hebben. Maar is dat wel zo? Bij verandering ontstaat vaak een 'twee kanten'-gevoel. De werkzoekende weet in veel gevallen dat het beter zou zijn om te veranderen en wil dit eigenlijk ook wel. Tegelijkertijd zijn er ook veel voordelen aan het 'houden zoals het nu is'. Dit twee kantengevoel wordt ook wel ambivalentie genoemd. Een voorbeeld: mevrouw Janssen (60 jaar) wil vanwege haar gewicht meer gaan bewegen. Ze ziet echter op tegen het daadwerkelijk in actie komen en zegt daarom dat ze eigenlijk geen tijd heeft om te gaan sporten.

Ambivalentie kan verkeerd worden opgevat, bijvoorbeeld als er wordt geconcludeerd dat er iets mis is met de iemands motivatie. Vanuit die gedachte en de gedrevenheid om een ander te helpen, ligt het voor de hand om – als iemand een verkeerde weg inslaat – midden op die weg te gaan staan en te roepen: 'Stop! Ga terug! Er is een betere weg!'. Mensen hebben echter een natuurlijke neiging om zich niet te laten overhalen. Dat geldt in het bijzonder als iemand ergens ambivalent over is.

Met ambivalentie is echter niets 'mis'. Het is een normaal verschijnsel, dat optreedt bij verandering. Het is zelfs van belang om door deze fase heen te komen en er aandacht aan te besteden om uiteindelijk tot daadwerkelijke verandering te komen (Miller, 2002; Te LintelHekkert, 2003).

Principes van motiverende gespreksvoering

Bij motiverende gespreksvoering zijn een aantal basisprincipes van belang:

- *Wees empatisch.* Het is van belang dat de arbeidsdeskundige zich werkelijk inleeft in de ander en niet doet alsof hij meeleeft. Door reflectief (zie technieken) te luisteren, laat de arbeidsdeskundige blijken dat hij begrijpt wat de werkzoekende zegt, voelt en denkt. In een sfeer van vrijheid heeft de werkzoekende de gelegenheid om na te gaan of zijn gedrag de oorzaak is voor problemen en welke aspecten aan zijn probleemgedrag kleven.
- *Weerstand? Mee-veren!* Weerstand wordt gezien als een product van de kwaliteit van de communicatie tussen arbeidsdeskundige en werkzoekende. Daarmee wordt het niveau van weerstand de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige. Hoge niveaus van weerstand worden geassocieerd met lage kansen op gedragsverandering. Daarom is het de taak van de arbeidsdeskundige om de weerstandsniveaus zo laag mogelijk te houden. Als er in een gesprek sprake is van weerstand, kan de arbeidsdeskundige hier positief gebruik van maken.

- *Ondersteun eigen effectiviteit.* De arbeidsdeskundige moet het vertrouwen dat werkzoekenden in zichzelf hebben ondersteunen en versterken, zodat ze in staat zijn hun eigen effectiviteit in te zetten. Geloof en hoop zijn van invloed op het slagen van gedragsverandering. De arbeidsdeskundige versterkt de succeservaringen van de werkzoekende door verandering in gedrag te bevestigen. Verder lokt hij positieve ervaringen uit door bijvoorbeeld af te spreken tijdelijk haalbare veranderingen door te voeren.
- *Ontwikkel discrepantie.* In een motiverend gesprek wordt geprobeerd de balans te veranderen tussen 'hoe je bent' (het gewoontegedrag) en 'hoe je wilt zijn' (gewenst gedrag). De arbeidsdeskundige kan er bijvoorbeeld voor kiezen om de werkzoekende de baten en lasten van het huidige werkvermogen te laten uiteenzetten. De arbeidsdeskundige streeft daarnaast naar explicitering en verscherping van verschillen tussen huidig gedrag en mogelijk ander, nieuw gedrag. Door het uitlokken van zelfmotiverende uitspraken roept hij discrepantie op bij de werkzoekende.
- *Discussie/argumentatie vermijden.* Onvoorwaardelijke acceptatie door de arbeidsdeskundige geldt ook voor de eventuele keuze die de werkzoekende maakt om te veranderen. De werkzoekende is zelf verantwoordelijk voor beslissingen die over zijn eigen leven gaan. Een discussie tussen een arbeidsdeskundige en een werkzoekende over verandering wijst op een defensieve houding van de arbeidsdeskundige. Zo'n houding werkt negatief door op verandering. De arbeidsdeskundige werkt juist samen met de werkzoekende aan een positieve beslissing om te veranderen. De nadruk ligt op de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van de werkzoekende. De relaties tussen coach-sporter of gids-bergbeklimmer zijn meer van toepassing dan die van specialist-onwetende.

Technieken motiverende gespreksvoering

De arbeidsdeskundige kan bij het toepassen van motiverende gespreksvoering de volgende technieken inzetten, waarbij hij gebruik gemaakt van de informatie die de werkzoekende verstrekt:

- open vragen stellen;
- ondersteunen en bevestigen;
- samenvattingen geven;
- reflectief luisteren.

Open vragen stellen

Door het stellen van open vragen aan het begin van het gesprek toont de arbeidsdeskundige interesse. Ook is dit vaak minder bedreigend en geeft het de ander de gelegenheid om meer aan het woord te zijn en vanuit zijn eigen gedachten te reageren. Dit biedt de arbeidsdeskundige mogelijkheden om te luisteren en te observeren. Open vragen zijn vragen die het gesprek gaande houden. Deze vragen leveren meestal een grote variatie aan antwoorden op. Gesloten vragen spelen in het begin van het gesprek een wat ondergeschikte rol. Niet alleen de open vragen spelen een belangrijke rol, ook de open houding en het echt gericht zijn op de ander zijn belangrijk. Het nadeel is dat het begin van een gesprek meer tijd kan kosten.

Voorbeelden

- Wat is voor u belangrijk?
- Wanneer is het begonnen?
- Wat is het verschil met deze keer?

- Hoe was dat voor u?
- Wat zou er kunnen gebeuren als u zo doorgaat?
- Hoe is het gegaan na de test?
- Hoe zou ik u daarbij kunnen helpen?

Ondersteunen en bevestigen

Met deze zeer krachtige techniek kunt u iemands eigen kracht mobiliseren door waardering en begrip te tonen voor bijvoorbeeld de sterke kanten, de positieve eigenschappen, de mate van belang voor de ander, de motivatie, de inspanning en de reeds genomen stappen. Dit alles met als doel de ander te ondersteunen in het tot stand brengen van verandering. Tevens helpt het om het contact te versterken en te werken aan een goede verstandhouding.

Voorbeelden

- U wilt graag meer resultaat zien.
- U legt zich er niet bij neer.
- Ondanks alle trainingen heeft u nog steeds klachten.
- U wilt geen halve oplossing.
- Als u zich iets voorneemt, lukt u dat ook.
- Dat heeft u veel inspanning gekost.

De Nederlandse taal kent een aantal woorden die gebruikt kunnen worden voor het uitdrukken van waardering: obstakels, hard werken, moedig, druk, betrokkenheid, zelfdiscipline, kracht, bereidheid, karakter.

Samenvatten

Een samenvatting geven kan de volgende doelen hebben:

- afstemmen of dat wat je gehoord hebt ook daadwerkelijk klopt;
- een stuk van het gesprek afsluiten en een bruggetje maken naar een nieuw onderwerp (wending geven in het gesprek);
- structuur aanbrengen in het gesprek (zeer waardevol bij mensen die erg breed van stof zijn);
- het totale gesprek samenvatten als opmaat naar een afronding.

Opzet

Door het gesprek samen te vatten, toont de arbeidsdeskundige aan dat hij zorgvuldig heeft geluisterd. Een mogelijke opzet is:

- benoemen van de voordelen;
- vervolgens de nadelen;
- een uitnodiging om verder te exploreren (open vraag).

Bijvoorbeeld: Wat speelt er volgens u nog meer een rol?

Tips

- Wat u tot nu toe gezegd hebt, is ...
- Laat me eens kijken of ik u goed begrepen heb, ...
- Tot nu toe heeft u verteld dat ...

Reflecteren

Reflecteren of reflectief luisteren heeft als doel te checken of u de ander echt begre-

pen heeft. Het heeft tot gevolg dat de ander zich op een natuurlijke manier begrepen voelt. Reflectief luisteren is een zeer belangrijke en krachtige basisvaardigheid van motiverende gespreksvoering.

Hoe?

De arbeidsdeskundige herhaalt of brengt onder woorden wat hij denkt dat de werkzoekende bedoelt te zeggen of non-verbaal uitdrukt. In feite benoemt de arbeidsdeskundige de ondertoon van het daadwerkelijke vertelde. Zo test hij of het klopt wat hij bij de ander ziet of voelt. Belangrijk daarbij is om dit te doen vanuit oprechte interesse in wat de ander te zeggen heeft en met respect voor zijn opvattingen. In het begin worstelen arbeidsdeskundigen vaak met het toepassen van deze techniek. Wat het nog moeilijker maakt, is dat gesprekspartners niet altijd letterlijk zeggen wat ze echt bedoelen.

Voorbeelden

- U wil graag een opleiding volgen.
- U heeft er alles voor over om weer aan het werk te gaan.
- Aan de ene kant vindt u het belangrijk om aan het werk te gaan, aan de andere kant kunt u de financiële gevolgen niet overzien.

Verschillende soorten

Reflectie komt voor in allerlei soorten en maten. Enkele voorbeelden: eenvoudige reflectie, versterkte reflectie, gevoelsreflectie, dubbelzijdige reflectie, complexe reflectie. Om reflectief luisteren goed in te zetten, kan de arbeidsdeskundige na een open vraag op de antwoorden reageren met reflectie.

Intrinsieke motivatie

Intrinsieke motivatie blijkt een goede voorspeller of werkzoekenden daadwerkelijk gaan veranderen. Wat kunt u doen om werkzoekenden intrinsiek te motiveren?

Nu we weten dat het bestoken van werkzoekenden met goedbedoelde en weloverwogen redenen om te veranderen, adviezen over hoe ze dat zouden kunnen doen en het benoemen van de feitelijke (uit de Scan-vragenlijst verkregen) informatie minder effectief blijkt te zijn dan gedacht, komt de vraag boven: wat kan een arbeidsdeskundige dan wel doen om de werkzoekende te motiveren tijdens het gesprek? Hoe kunt u zorgen dat uw adviezen wel tot het gewenste resultaat leiden?

Schat in de eerste plaats in, in welke fase van verandering de werkzoekende zich bevindt:

- Ontkent hij het probleem of maakt hij zich nog helemaal geen zorgen? Lok de werkzoekende dan vooral uit om zelf na te denken over de situatie.
- Twijfelt de werkzoekende of er überhaupt wel iets moet veranderen of ziet hij wel in dat er iets moet veranderen, maar lukt dit in de praktijk steeds maar niet? Sta dan stil bij ambivalentie (breng deze in kaart en laat de werkzoekende zelf de voor- en nadelen afwegen). De kunst is om de werkzoekende zelf te laten uitleggen wat hij als voor- en nadelen van beide situaties ervaart.
- Heeft iemand al echt een besluit genomen om te veranderen? Lok de werkzoekende dan uit om na te denken over het plan van aanpak. Hoe wil de werkzoekende dit gaan doen? Denk hierbij ook aan succesfactoren, valkuilen, ontbrekende informatie, etc.

Bijlage 15 Deelnemers praktijktest

Arbeidsdeskundigen

■ Dhr. Bouterse	Argonaut Advies
■ Mevr. Kiebert	UWV
■ Mevr. Nijhoff	WVS Groep
■ Dhr. Waelen	A-rea
■ Mevr. Fels	ZZG Zorggroep)
■ Mevr. Vreeman	Aksept
■ Mevr. Spijker	Menea
■ Dhr. Agterhuis	UWV
■ Mevr. Bauer	ArgoAdvies ²

² Heeft wel deelgenomen aan de trainingsmiddag, maar was door omstandigheden niet in de gelegenheid om de Scan binnen de tijd van het onderzoek toe te passen.



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