

➔ Duurzame banen voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden: inzicht in jobcoaching

Harry Michon, Janneke Oude Alink, Aniek de Lange



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden



➔ Inleiding



➔ Hoofdlijnen onderzoek

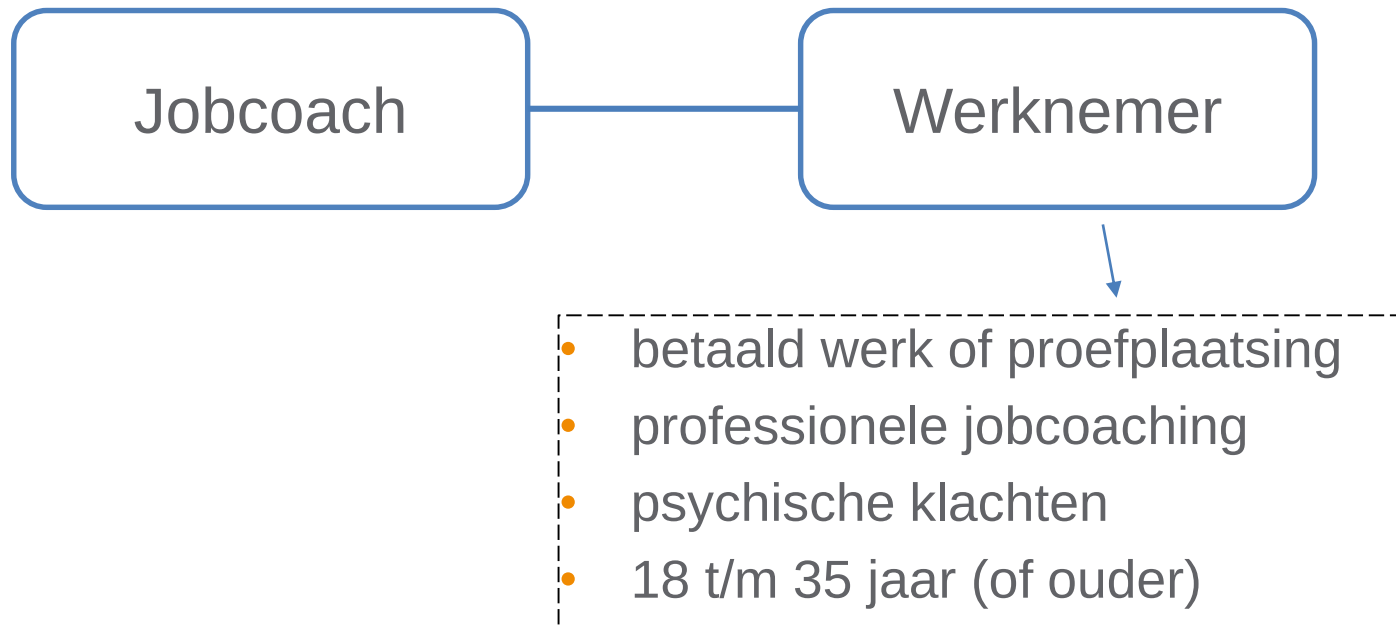
- Hoe kenmerkt zich goede jobcoaching in de **theorie**?
- Welke kenmerken hebben jobcoaching-trajecten voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden in de **praktijk**?
- Wat is de **(ervaren) impact** van deze jobcoaching-trajecten op duurzaam werken?
- Welke **kenmerken** van deze jobcoaching hangen samen met **duurzaam werken**?

→ Doelgroep



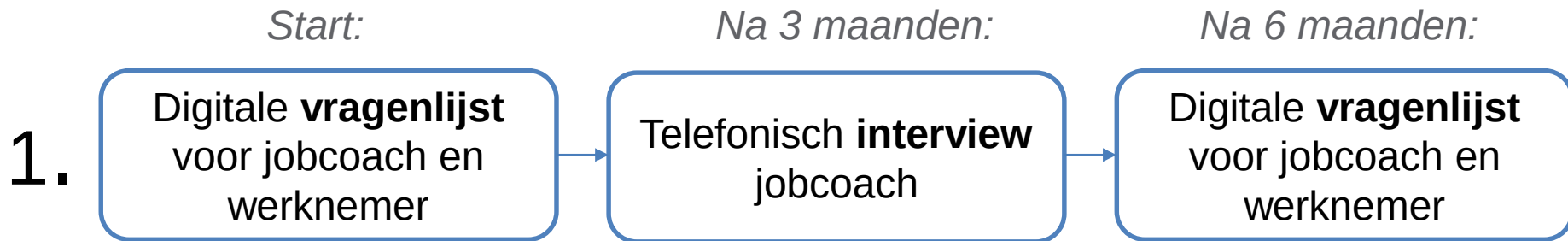
- intern / extern
- hbo-opleiding / hbo-werk- en denkniveau
- opleiding(smodule) voor jobcoach

→ Doelgroep



→ Dataverzameling

- Ruim 130 trajecten, 84 jobcoaches



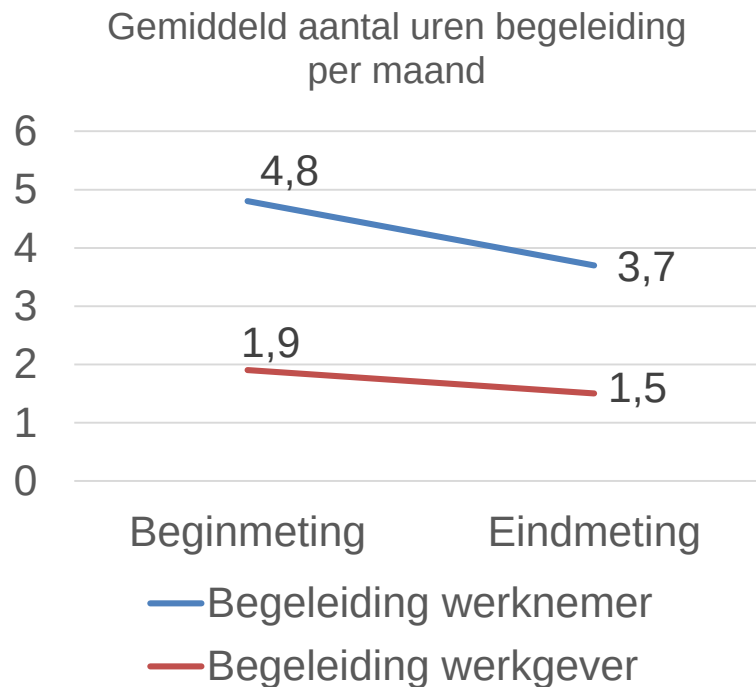
2. 9 casestudies (interviews werknemers, jobcoaches, werkgevers)



- Welke kenmerken hebben jobcoaching-trajecten voor jongvolwassenen met psychische kwetsbaarheden in de **praktijk**?

➔ Mate van ondersteuning

- Mate van ondersteuning aan werknemer is groter dan aan werkgever



➔ Ondersteuning aan werknemer (1/2)

- Bespreken hoe om te gaan met **problemen en stress**
- Bespreken, monitoren **werk-privé balans**; (leren) kennen en bewaken van grenzen rondom **belastbaarheid**
- Ondersteuning bij **communicatie** naar anderen (werkgever, leidinggevende, collega's)

Jobcoach: 'Hoe omgaan met de urenuitbreiding: gaat dat goed, komt hij uit met werk-privé balans, wat doet dat met hem?'

Jobcoach: 'Ze is heel enthousiast en ze voelt zich heel verantwoordelijk. En dat is natuurlijk hartstikke goed, maar ze werkt hier achttien uur per week en ze moet het daarbinnen doen. En als dat niet lukt, dan moet ze collega's erbij halen en het aangeven, bijvoorbeeld bij haar leidinggevende.'

➔ Ondersteuning aan werknemer (2/2)

- Omgaan met psychische **kwetsbaarheid** (zelfbeeld, stigma, openheid)
- Ondersteuning bij **veranderingen/gebeurtenissen** (op werk- of privégebied) die invloed kunnen hebben op functioneren

Jobcoach: 'Hij heeft van die hardnekkige gedachten, die zijn negatief, over zijn onzekerheid en dat hij dingen niet kan.'

➔ Ondersteuning aan werkgever

- Omgaan met (behoeften) werknemer en rol werkgever, leidinggevende en/of collega's hierin
- Praktische ondersteuning (regelingen)
- Behoud van werk: signalering en juiste vragen stellen

Jobcoach: 'Hij [de werknemer] heeft een bepaalde structuur en als je dat gaat veranderen, dan is dat te onoverzichtelijk voor hem. ... Eigenlijk blijft het gewoon inzicht geven [aan de leidinggevende] in zijn manier van denken, handelen.'



- Wat is de **(ervaren) impact** van deze jobcoaching-trajecten op duurzaam werken?

→ Duurzaam werken

- Baanbehoud en ontwikkelingen:
 - Meerderheid heeft nog steeds betaald werk
 - Deel maakte aanwijsbare positieve ontwikkelingen door

→ Duurzaam werken

- Werk als waarde model
 - Individuele werknemer en werkcontext
 - *‘Een elementair uitgangspunt van het model is dat werk waarde moet toevoegen voor zowel de organisatie als de medewerker.’*

→ Capabilities

7 werkwaarden:

- Kennis en vaardigheden *gebruiken*
- Kennis en vaardigheden *ontwikkelen*
- Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- Betekenisvolle werkcontacten met anderen hebben of opbouwen
- Eigen doelen stellen
- Een goed inkomen verdienen
- Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols

→ Belang vs. bereiken

Voorbeeld: 'eigen doelen stellen'

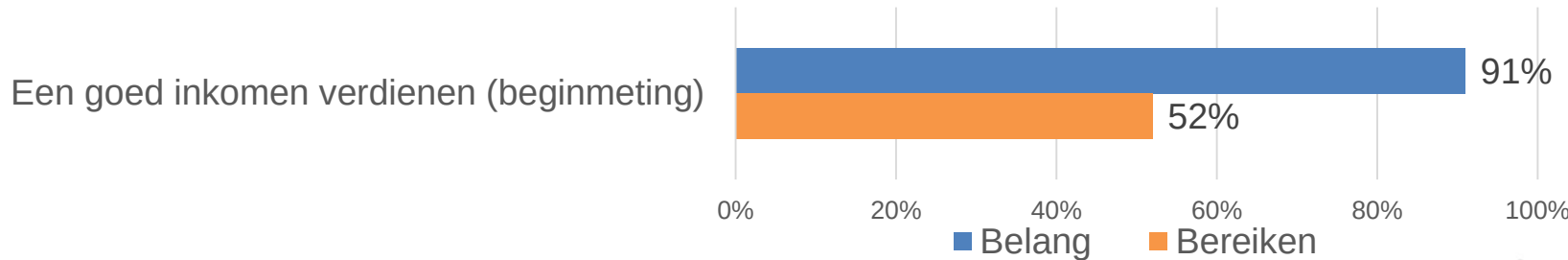
5	Eigen doelen stellen
a	Dat vind ik <u>belangrijk</u>
b	Dat kan ik in mijn huidige situatie <u>bereiken</u>

→ Belang

- Een goed inkomen verdienen
- Betekenisvolle werkcontacten hebben
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen

→ Belang vs. bereiken

- Hebben en opbouwen van betekenisvolle werkcontacten lukt het best
- Grootste discrepantie bij 'een goed inkomen verdienen'
- Ander aandachtspunt: Kennis en vaardigheden gebruiken en ontwikkelen



➔ Impact volgens werknemers

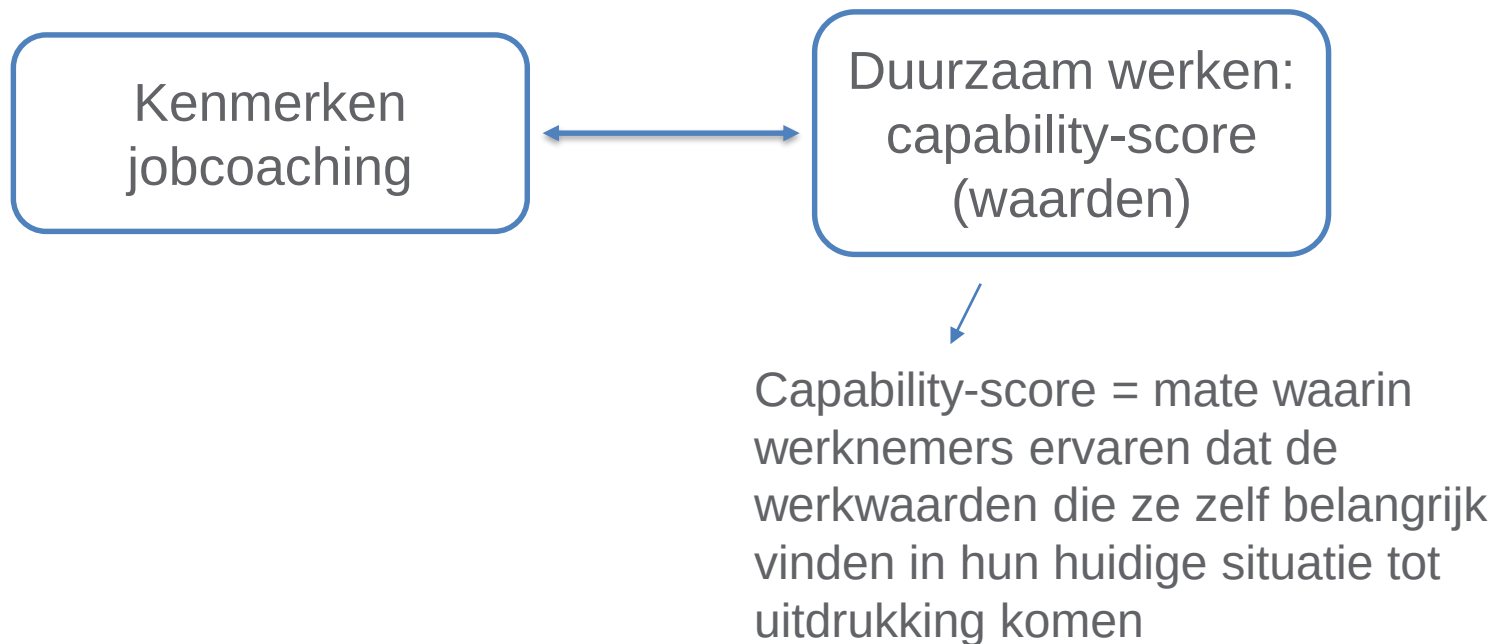
‘Het is belangrijk voor mij dat zij er is. Het zorgt dat mocht het nodig zijn, dat buiten mijn werk om, ik iemand heb om met [me] mee te kijken en te denken. Dit wetende maakt al dat ik grenzen durf te verleggen of uitdagingen aan durf te gaan.’

Er is een klik met de jobcoach en ik kan mijn verhaal kwijt. Dat ik niet bang hoeft te zijn dat ik mijn werk verlies als ik mijn verhaal vertel.’



- Welke **kenmerken** van deze jobcoaching hangen samen met **duurzaam werken**?

→ Verkenning samenhang



→ Verkenning samenhang

- Intensiteit coaching aan werknemer
- Match tussen werknemer en werkplek (gerapporteerd door jobcoach)
- Klik tussen jobcoach en werknemer
- Aansluiting begeleiding bij wensen en behoeften werknemer

- **Kortom, wat is belangrijk bij behoud van werk?**

→ Kortom...

- Match met werk(plek) > voldoen aan waarden
- Ondersteuning aan werknemer > naast wat er al gebeurt: focus op duurzame inzetbaarheid
 - Doorgroeimogelijkheden / deskundigheidsbevordering
 - Zelfmanagementstrategieën: zelfbeeld, gedrag etc.
- Ondersteuning aan werkgever
 - Omgang, benaderen, signaleren
 - Borging ondersteuning
- Afstemming zorgverleners en naasten
- Klik tussen jobcoach en werknemer
- Aansluiting begeleiding bij wensen en behoeften werknemer

→ Vragen?

- **Vragen? Noteer ze in de chat**

→ Reflectie en in gesprek

 www.samenvoordeklant.nl

 info@samenvoordeklant.nl

 @SamenvdKlant

 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden