

BETREFT: WWW.INTERVENTIESNAARWERK.NL

Beschrijving van de interventie

VIP
45plussers in progress

Datum beoordeling panel: [29 juni 2010]
Datum eerste herziening: [29 november 2010]
Datum tweede herziening: [dd-mm-jjjj]

Inhoudsopgave

Beschrijving van de interventie	3
1 Kernachtige omschrijving.....	3
2 Doel van de interventie.....	3
3 Doelgroep van de interventie	4
4 Omschrijving van de interventie	5
4.1 Methodiek	5
4.2 Onderbouwing: Probleem- of risicoanalyse.....	9
4.3 Onderbouwing: verantwoording doelen en aanpak.....	9
4.4 Eisen begeleiding, uitvoering en borging	11
5 Overige voorwaarden voor toepassing.....	11
6 Praktijkervaringen	12
7 Beschrijving onderzoek effectiviteit	12
8 Beoordeling onderbouwing & onderzoek effectiviteit	15
9 Overige informatie	16

Beschrijving van de interventie

1 Kernachtige omschrijving

Naam interventie: V.I.P. Vijfenveertig-plussers In Progress (VIP 45+)

Beknorte omschrijving: VIP 45 is een specifiek op ouderen gericht re-integratietraject dat tot doel heeft het verwerven van duurzaam en passend werk. Het programma is modulair opgebouwd en vertrekt vanuit een inventarisatie van de mate van zelfredzaamheid van een klant. Een ander belangrijk criterium waarop het programma wordt afgestemd is het werk- en denkniveau van kandidaten. Middel om het doel te bereiken is het verhogen van de zelfredzaamheid, weerbaarheid evenals fysieke en mentale belastbaarheid. Dit gebeurt met behulp van specifieke interventies gericht op specifieke problematiek bij oudere werkzoekenden t.a.v. zelfvertrouwen, arbeidsmotivatie, leervermogen en teleurstellingen van uit het verleden.

De interventie, die zich richt op *gemotiveerde* 45plussers, kent zowel individuele begeleiding als groepsgerichte activiteiten en is gebaseerd op de gedachte dat veel oudere werkzoekenden kampen met gebrek aan zelfvertrouwen en een negatief beeld van hun kansen op de arbeidsmarkt. VIP 45-plussers in progress biedt gerichte interventies op het gebied van vitaliteit (draagkracht en draaglast). Oudere werkzoekenden worden geholpen met het verbeteren van hun zelfbeeld en zelfvertrouwen door stil te staan bij hun kwaliteiten, kennis en ervaring. De focus is gericht op het kenbaar laten maken van de kwaliteiten die deze kandidaten hebben, zoals de ruime werkervaring; kwaliteiten die juist voordelen kunnen betekenen voor werkgevers. Verder is de aanpak gericht op het versterken van de werkflexibiliteit en het bijbrengen van besef dat het vinden van werk veelal een wijziging in houding en realiteitszin vergt: het weer verkrijgen van werk prevaleert boven werken voor het salaris van voorheen. De interventie wordt zowel toegepast in het kader van mobiliteit (van werk naar werk) als van re-integratie van mensen met een WW- of WIA-uitkering (zelfmelders via IRO of aanmelding via werkcoach UWV). Op de laatste groep ligt de focus in deze beschrijving. De interventie is als pilot samen met UWV en CWI in Arnhem uitgevoerd.

2 Doel van de interventie

Het hoofddoel van de interventie is het klanten via begeleiding duurzaam werk laten verwerven dat aansluit bij hun competenties, leeftijdsfase en interesses. 'Duurzaam' sluit overigens niet uit dat het om een tijdelijk contract kan gaan, maar de focus is gericht op emplot voor een langere duur.

Naar de volgende plaatsingspercentages wordt gestreefd:

Maanden	percentage
0-4	30-45%
4-6	50-70%
6-9	60-85%

Deze plaatsingspercentages zijn echter alleen haalbaar bij kandidaten die bewust en gemotiveerd voor

interventies naar werk

dit programma kiezen en korter dan 12 maanden werkloos zijn.

Deze percentages zijn niet haalbaar bij kandidaten die hun uitkering verkiezen boven werk en dusdanige fysieke en/of psychische problemen hebben dat er geen reële duurzaam benutbare mogelijkheden zijn om te kunnen werken.

Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid	Ja	Nee
Is er documentatie over de doelen van de interventie?	X	

Toets theoretische onderbouwing	Ja	Nee
Zijn er expliciete doelen geformuleerd?	X	

3 Doelgroep van de interventie

Voor wie is de interventie bedoeld?

De interventie is bedoeld voor gemotiveerde oudere (45+) werkzoekenden met een WW- of WIA-uitkering.

Prevalentie

Ongeveer 60% van het WW-bestand is 45 jaar of ouder, waarvan de 55+ groep de grootste groep is (bron: kwartaalrapportages UWV). Ouderen vinden, eenmaal werkloos, moeilijk weer een baan. Zij hebben dan een zeer grote kans om langdurig werkloos te worden. Die kans is boven de 55 jaar nog aanzienlijk groter dan voor de groep 45-54 jaar. Ruim 80 procent van de werkzoekenden van 55 jaar en ouder is laag (geen diploma/mavo/LBO) tot middelbaar (HAVO/VWO/MBO) opgeleid (bron: TNO).

Contra-indicatiecriteria

- Onvoldoende motivatie
- Langer dan 12 maanden werkloos
- Verstandelijke beperking
- (Hardnekkige) verslaving aan drank of drugs
- Ernstige psychische aandoeningen zoals depressies, angststoornissen en dwangneurosen
- Ernstige fysieke problemen.

Bereik doelgroep

De doelgroep heeft in de volgende verhouding deelgenomen: verhouding mannen-vrouwen is 50%/50%; hoog-laagopgeleid 30% -70% (laag = lbo/mbo- niveau; hoog= mbo+/hbo/wo);, <45-55> = 60% , >=55 = 40% , 30% is van niet-Nederlandse afkomst. De meeste kandidaten zijn nog maar kort werkzoekend (korter dan 6 maanden)

Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid	Ja	Nee
Is er documentatie over de doelgroep van de interventie?	X	

Toets theoretische onderbouwing	Ja	Nee
Is er een duidelijke definitie van de doelgroep en de aard van de problematiek?	X	

4 Omschrijving van de interventie

4.1 Methodiek

Intake en diagnose

Kandidaten worden op basis van hun leeftijd geselecteerd voor deze interventie. Zij worden aangemeld door de werkcoach van UWV of melden zich zelf aan (IRO). Los van de contra-indicatiecriteria zijn er geen toelatingscriteria. Wel worden bij groepsactiviteiten kandidaten ingedeeld op afstand tot de arbeidsmarkt en opleidingsniveau.

In de intake wordt, naast een inventarisatie van 'harde criteria' (o.m. leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring), het volgende van de klant in kaart gebracht:

- verwachtingen t.a.v. de interventie
- motivatie
- beroepswensen
- indicatie van mate van zelfredzaamheid. Dit bepaalt een individuele of groepsgewijze aanpak.
- De intake kan aanleiding geven voor een belastbaarheidonderzoek, daar waar het gaat om vermoeidheid, verminderde belastbaarheid, stress etc.
- is er een 'klik' tussen de klant en de professional, als randvoorwaarde om gewenste veranderingen tot stand te brengen.

De intake wordt bewust relatief beknopt gehouden. Via de individuele coachinggesprekken (zie: Uitvoering) komt meer informatie naar boven, aan de hand waarvan wordt bepaald welke modules wel en niet van toepassing zijn op de individuele klant.

Uitvoering

Vooraf.

Het programma is modulair opgebouwd en vertrekt vanuit een inventarisatie van de mate van zelfredzaamheid van een klant. Een ander belangrijk criterium waarop het programma wordt afgestemd is het werk- en denkniveau van kandidaten.

mbo+/hbo/wo: deze groep kandidaten wordt voorgehouden zich vooral te profileren als adviseur van de werkgever, meer dan te reageren op een vacature. Ook wordt deze groep geleerd hoe netwerkgesprekken te voeren alsmede te zoeken naar de 'klik' met een werkgever: hoe kan ik de oplossing bieden voor diens probleem?

mbo-/lbo: bij deze groep ligt het accent meer op 'harde competenties', zoals het schrijven van sollicitatiebrieven, voeren van een gesprek etc. Zo nodig wordt warme overdracht (d.w.z. directe bemiddeling) toegepast, wat bij hoger opgeleiden weinig gebeurt.

Grondgedachte is dat de klant balans moet vinden tussen draagkracht en draaglast. Een goede balans tussen deze elementen duidt op vitaliteit. Zie ook onder 1.

Behalve aandacht voor de werkzoekende, wordt tijd besteed aan het onderhouden van een *Netwerk van werkgevers*. Naast het stimuleren van eigen initiatieven van kandidaten om werkgevers te benaderen, leggen de loopbaancoaches contacten met bedrijven en intermediairs en geven zij vacature-acquisitie vorm. De arbodienst van Capability beschikt over een klantenbestand van 7000 werkgevers waaruit geput kan worden. Doel van deze activiteiten is het realiseren van een zo groot mogelijk vacaturevolume die matchen met de vraag van kandidaten en die gericht zijn op duurzame verwerving

interventies naar werk

van werk.

In een-op-een contacten met werkgevers wordt wel getracht de perceptie van werkgevers t.a.v. oudere werkzoekenden bij te stellen; dit gebeurt echter niet op grote schaal met bijv. campagnes vanuit het bedrijf.

Programma.

Het programma kan, na de intake, uit de volgende modules bestaan:

1. Meten van de belastbaarheid (zie onder)
2. Persoonlijk begeleidingsplan
3. Loopbaanheroriëntatie: individueel, max. 6 gesprekken (optioneel)
4. Arbeidsmarktanalyse: individueel, max. 2 gesprekken. (optioneel)
5. Arbeidsmarktbenadering: 2 gesprekken (optioneel)
6. Ontwikkel- en potentieel assessments
7. Sollicitatie- en netwerktraining individueel: kort 6 gesprekken; uitgebreid 8 gesprekken of groepsgewijs: kort 6 dagdelen; uitgebreid 8 dagdelen
9. Persoonlijke effectiviteit: groepsgewijs twee dagdelen of individueel in twee gesprekken
- 10 Toetsing op EVC (Eerder Verworven Competenties) (optioneel, met name bij lager opgeleiden)
- 11 Om-, her en bijscholing: (optioneel)
- 12 Jobhunting en directe bemiddeling naar werk, proefplaatsingen en stages
- 13 jobcoaching

Ad 1. Meten van de belastbaarheid

Dit gebeurt aan de hand van de volgende diagnostische instrumenten:

1. arbeidsdeskundige analyses

Onze Verzuimconsultant verzamelt relevante informatie over de inhoud van de werkzaamheden die de kandidaat heeft verricht en voert een gesprek hierover. Op basis hiervan ontstaat een duidelijk beeld van de zogenaamde “bedongen arbeid”, vast te stellen in FML-waarden. Vooral worden de sociale- en bedrijfsmatige omgevingsfactoren onderzocht die verzwarend of juist compenserend zijn op de belasting/belastbaarheid: de feitelijke werkplek, rouleren van werkzaamheden, contacten met derden, privéomstandigheden, fysieke en psychische gesteldheid etc.

2. fysiek- en psychologisch diagnostisch onderzoek:

worden ingezet bij enkelvoudige fysieke klachten, psychische klachten en functionele beperkingen.

Onderzocht wordt welke fysieke en psychische factoren een rol spelen in de verstoring van de balans tussen belasting en belastbaarheid. Daarnaast wordt gekeken welke persoonlijkheidsfactoren, werk en/of privéomstandigheden een rol spelen

3. vitaliteitsonderzoek. Uitgangspunt is dat de klant balans heeft tussen draagkracht en draaglast, in mentale en in fysieke zin. Om dit vast te stellen wordt gewerkt met een vitaliteitstest, ontwikkeld door Henk Kraaijenhof; Vitaliteit wordt hier beschouwd als fysieke conditie in combinatie met mentale en/of fysieke belastbaarheid, mentale energie en activiteit van het stresshormoonsysteem. In minder fysiologische termen uitgedrukt: vitaliteit is (de mate van) energie, bewustzijn, communicatie, groei/herstel, flexibiliteit en adaptatie

De Vitaliteitstest meet de fysieke en mentale belastbaarheid:

- algehele conditie (zuurstofopnamevermogen)

interventies naar werk

- stressniveau
- mentale paraatheid

De analyse biedt inzicht in mogelijkheden om gezondheid en welzijn te verbeteren. De resultaten worden samengevat en in een coachingsgesprek doorgenomen met de kandidaat. Er volgt een persoonlijk advies uit. De resultaten kunnen leiden tot een advies en interventies die ingrijpen op fysieke en psychische gesteldheid. Bijv.: Ergotherapie, fysiotherapie, psychologie/psychiatrie/mental coaching, stress en burnoutprogramma's, ondersteuning bij het vinden van de juiste balans tussen werk en prive, deelname aan sport- en bewegingsprogramma's, begeleiding door diëtist, voedingsdeskundige, haptonomie etc.

Ad2. Persoonlijk begeleidingsplan

Deze adviezen worden concreet uitgewerkt in een plan van aanpak, het persoonlijk begeleidingsplan. Adviezen in het plan hebben betrekking op loopbaanoriëntatie en of onderzoek, arbeidsmarktanalyse, competentieontwikkeling, om-, her en bijscholing, verhogen van de weerbaarheid, belastbaarheid en vitaliteit, verhogen van sollicitatievaardigheden en uitbreiden van het netwerk, directe bemiddeling naar werk. De loopbaanadviseur richt zich op wat noodzakelijk is en niet op wat allemaal mogelijk is om het gestelde doel te bereiken.

Ad3. Loopbaanheroriëntatie

Beogd resultaat: aan de hand van opdrachten en gesprekken krijgt de kandidaat inzicht in zijn huidige loopbaan en de keuzes die hij tot nu toe gemaakt heeft. De kandidaat heeft inzicht in zijn interesses, ambities, talenten en competenties. De kandidaat heeft een realistisch inzicht in zijn arbeidsmogelijkheden. De kandidaat is gemotiveerd om deze mogelijkheden beter te benutten en een nieuwe stap te zetten in zijn loopbaan.

Ad4. Arbeidsmarktanalyse

Beogd resultaat: de kandidaat heeft een realistisch beeld van zijn arbeidsmogelijkheden. De kandidaat heeft de arbeidsmarkt verkend en kan voor zichzelf een zoekprofiel opstellen waarmee hij uiteindelijk de markt gaat bewerken.

Ad5. Arbeidsmarktbenadering

Beogd resultaat: de kandidaat heeft inzicht in de meest effectieve bronnen en netwerken om vacatures die vinden die passen bij zijn profiel. De kandidaat is gemotiveerd en in staat om deze bronnen te benutten.

Ad6. Ontwikkel- en potentieel assessments

Beogd resultaat: de kandidaat heeft inzicht in zijn sterke en nog te ontwikkelen competenties. Zowel de werkgever als kandidaat krijgen een compleet beeld van de individuele mogelijkheden en de te ondernemen vervolgvactiteiten. Deze vervolgvactiteiten worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Ad7. Sollicitatie- en netwerktraining

Beogd resultaat: de kandidaat heeft zijn sollicitatievaardigheden, zoals het schrijven van brieven, het opstellen van CV's en het voeren van gesprekken aantoonbaar verbeterd. Capability heeft de ervaring dat sollicitatiebrieven van oudere kandidaten nauwelijks tot niet in behandeling worden genomen. Om die reden is het van belang om potentiële werkgevers via andere wegen te benaderen. De kandidaat is in staat om relaties te benutten binnen zijn zakelijke en persoonlijke netwerk. Kandidaten worden geleerd om via oriënterende gesprekken linken te zoeken tussen de vraag/behoefte van de potentiële

interventies naar werk

werkgever en de eigen kwaliteiten en ervaring. Een mogelijkheid is dat kandidaten overschakelen naar een bestaan als zelfstandig ondernemer (ZZP). In dat geval kan een MKB-adviseur (werkzaam bij Capability) worden ingeschakeld.

Bij de groepsgewijze aanpak is de kandidaat in staat om zijn sollicitatievaardigheden in groepsverband te tonen en feedback te ontvangen en gebruiken.

Ad 8. Training Persoonlijke effectiviteit

In dit programma krijgt de kandidaat:

- een beter inzicht in zijn eigen handelen en de gevolgen daarvan,
- verbeterde kennis van zijn kwaliteiten en het gebruik daarvan,
- Handvatten voor een alternatieve, effectieve aanpak,
- Manieren om zijn competenties beter te benutten en te ontwikkelen,
- een versterkt zelfsturend en zelflerend vermogen,
- meer zelfvertrouwen

Ad9. Toetsing op EVC

Voor een aantal kandidaten kan een toetsing op EVC gericht op kennis, kunde en vaardigheden die de afgelopen jaren zijn opgedaan de mogelijkheden op de arbeidsmarkt vergroten. Capability Mobiliteit b.v. werkt samen met diverse instituten, waaronder ROC's. Juist op basis van deze toetsing kunnen kandidaten niet alleen een erkenning krijgen voor het vakmanschap dat ze hebben ontwikkeld, zij krijgen ook inzicht in andere functies waar zij deze competenties kunnen inzetten. Veel kandidaten komen terecht op een functie waarvoor zij geen beroepsopleiding hebben gevolgd. Weliswaar is daar een basis gelegd, maar door werkervaring, verbreding van kennis en vaardigheden zijn veelal ook andere functies mogelijk. De methodiek van EVC geeft inzicht in de mogelijkheden waar een kandidaat over beschikt. Om de kandidaat te laten wennen aan een andere werkomgeving en/of ander vakgebied, worden stages en proefplaatsingen ingezet. Veelal lukt het voor een kandidaat hierna makkelijker om een dienstverband te verwerven.

Ad10. Om-, her en bijscholing

Tekortkomingen op deelaspecten kunnen door middel van scholing worden opgelost. Omdat we ons richten op de kortste weg naar werk richten we ons vooral op korte scholing op basis van cursussen. Meerjarige opleidingen worden veelal door de kandidaat of de toekomstige werkgever bekostigd. De inzet van de scholing per individu wordt vooraf met de opdrachtgever afgestemd naar aanleiding van de intake. Daarbij wordt door Capability tevens de (eventuele) mogelijkheid van subsidie onderzocht en ingezet.

Ad 11. Jobhunting en directe bemiddeling naar werk, proefplaatsingen en stages

Hierbij wordt onderscheid gemaakt in hoger- en lager opgeleiden. Hoger opgeleiden wordt voorgehouden dat zij moeten *acquireren*, meer dan solliciteren. Een oriënterend gesprek met een potentiële werkgever biedt vaak mogelijkheden om raakvlakken te zoeken tussen de behoeften van de organisatie en de kennis en ervaring die een werkzoekende meebrengt. Voor werkzoekenden die dat nodig hebben en op prijs stellen, wordt directe bemiddeling toegepast. Het gaat dan vooral om middelbaar- en hoger opgeleiden die zelf moeite hebben om afspraken te maken met potentiële werkgevers.

Ad 12. Jobcoaching

Bij deze interventie houdt dit niet in de formele jobcoaching volgens Supported Employment, maar intensieve nazorg richting werknemers en werkgevers. Ingeval van arbeidsgehandicapten wordt onderzoek verricht naar noodzakelijke werkplekaanpassingen. Eventueel wordt een arbeidsdeskundige

interventies naar werk

ingeschakeld die onderzoek doet naar mogelijk gebruik van loonkostensubsidie.

Locatie van uitvoering

Capability heeft een aantal vestigingen, verspreid over Nederland, en daarmee een landelijke dekking.

Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid	Ja	Nee
Is de methodiek van de interventie beschreven?	X	
Bevat de methodiek een handleiding ten aanzien van de benodigde handelingen (volgorde, duur, frequentie, intensiteit) en materialen?	X	

4.2 Onderbouwing: Probleem- of risicoanalyse

Kenmerken risico of probleem

Veel oudere werkzoekenden kampen met gebrek aan zelfvertrouwen en een negatief beeld van hun kansen op de arbeidsmarkt. Hoe ouder men is, hoe minder welkom men zich voelt op de arbeidsmarkt (Van Praag e.a., 2009). Het zelfbeeld m.b.t. kansen op de arbeidsmarkt wordt dus negatiever naarmate men ouder wordt. Dat is niet geheel ten onrechte. Uit onderzoek (Van Dalen e.a., 2009) naar een internationale vergelijking blijkt dat Nederlandse werkgevers tamelijk negatief staan tegenover de vergrijzing van het personeelsbestand. Ouder worden staat in de perceptie van veel werkgevers gelijk aan zwakker worden.

De groep 'oudere werkzoekenden' is een heterogene groep. Zo liggen de kansen op de arbeidsmarkt van 45-55 jarigen aanzienlijk gunstiger dan die van 55-plussers. Personen die jarenlang hetzelfde werk hebben verricht, weinig aan bijscholing hebben gedaan, meer lichamelijk- dan denkwerk verrichten, lager opgeleid zijn en geen zakelijk netwerk hebben opgebouwd, hebben minder kans weer aan de slag te komen dan mensen met gevarieerde werkervaring bij meerdere werkgevers, een hogere opleiding, ervaring in niet-lichamelijke beroepen en die over een zakelijk netwerk beschikken. Ook kunnen vooral oudere werkzoekenden rouwverschijnselen vertonen in verband met het gedwongen afscheid van een vertrouwde werkkring, beschermde arbeidsmarktpositie, (hoog) salaris etc.

Het probleem van ouderen om nieuw werk te verwerven is niet alleen van de laatste jaren. In het voorjaar van 1997 werd bij de toenmalige Arbeidsvoorziening duidelijk dat er een krapte op de arbeidsmarkt zou gaan ontstaan en dat arbeidsparticipatie van ouderen zeer wenselijk was. In die periode zijn al de eerste contouren gelegd voor het VIP-programma (VEERTIGERS IN PROGRESS, De VIP Methodiek- Een effectieve methodiek voor het bemiddelen van oudere werkzoekenden; NIBO Advies- & Trainingsbureau voor Arbeidsmobiliteit & Organisatieontwikkeling i.o.v. Arbeidsvoorziening Nederland, Amsterdam, 1999.)

Toets Theoretisch Effectief	Ja	Nee
Is het probleem duidelijk omschreven?	X	
Is duidelijk wie het probleem heeft?	X	
Is er een analyse gemaakt van de met het probleem samenhangende oorzakelijke, risico-, in stand houdende of verzachtende factoren?	X	

4.3 Onderbouwing: verantwoording doelen en aanpak

--

interventies naar werk

Koppeling risico/probleem - doelen - aanpak

Tijdens de laatste periode van hoogconjunctuur heeft de overheid in het kader van “Grijs Werkt” met subsidies en voorlichting de mentaliteit onder werkgevers en werknemers proberen te veranderen. Het gaat dan specifiek over het wegnemen van de vooroordelen van werkgevers met betrekking tot oudere medewerkers.

In deze interventie wordt geprobeerd eventuele negatief uitpakkende vooroordelen zowel aan de zijde van werkgevers als van werkzoekenden, weg te nemen en op de voordelen te wijzen. Zoals daar zijn:

- Oudere werknemers zijn minder vaak ziek dan jongere werknemers. Niet de leeftijd speelt bij het voorspellen van de inzetbaarheid de grootste rol, maar factoren als leefstijl, de fysieke belasting van het werk en de tijd dat iemand in een bepaalde functie werkt. (bron: TNO Arbeid/Taskforce Ouderen en Arbeid)
- Oudere werknemers leveren meer op dan jongere werknemers. De extra kosten voor een oudere werknemer (boven de vijftig) zijn namelijk verwaarloosbaar of zijn hooguit drie procent. Tegelijkertijd blijkt dat oudere werknemers gemotiveerder en meer betrokken zijn dan hun jongere collega's (Bron: Towers Perrin en AARP)
- De meerderheid van de managers ervaart dat oudere werknemers loyaler zijn dan jongere collega's. Ook scoren oudere werknemers hoger op betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en het overbrengen van informatie (Bron: onderzoek onder managers van GrijsWerkt/Senior-Power)

Richting werkgevers gebeurt dat in een-op-een contacten. Aan de kant van werkzoekenden is het aangrijpingspunt de eventuele negatieve perceptie t.a.v. het eigen kunnen. Zo kunnen aan de hand van de uitslag van de vitaliteitscan gerichte adviezen worden gegeven om de draagkracht te vergroten. Verder worden oudere werkzoekenden geholpen met het verbeteren van hun zelfbeeld en zelfvertrouwen door stil te staan bij hun kwaliteiten, kennis en ervaring. Hierbij wordt vooral gericht op het kenbaar laten maken van de kwaliteiten die deze kandidaten hebben.

De vaak jarenlange ervaring kan een voordeel bieden voor veel werkgevers. Het uiten en onder de aandacht brengen van deze ervaringsaspecten versterken de houding van de kandidaat. In sollicitatiegesprekken wordt men vaak geconfronteerd met leeftijdsaspecten. Capability leert kandidaten dat zij eventuele nadelen juist kunnen ombuigen in voordelen voor de werkgever, gaan in op werkflexibiliteit en confronteren hen met de dagelijkse realiteit. Het gaat immers om het vinden van werk en dat vereist van de zijde van de kandidaat een wijziging in de houding. Ook het terrein van arbeidsvoorwaarden komt nadrukkelijk aan de orde. Uiteraard wordt getracht tegen gelijke arbeidsvoorwaarden een nieuwe baan te vinden, maar ook hierbij geldt weer realiteitszin. Het behoud van werk in sociaal dan wel maatschappelijke zin, kan prevaleren boven een gelijk salaris.

Samenvatting werkzame ingrediënten

- De juiste dosering en timing van interventies op basis van een individueel plan dat voortkomt uit persoonlijke analyse m.b.v. onder meer de Vitaliteitscan (dus de mate van vitaliteit), maar ook werk- en denkniveau.
- Afstemming van programma op mate van zelfredzaamheid. Afhankelijk van de zelfredzaamheid en de mate van zelfreflectie treedt de loopbaanadviseur meer of minder sturend op.
- Vertrouwensband tussen klant en coach: De kandidaat houdt gedurende het gehele traject zijn vaste loopbaanadviseur. Het principe is dat een kandidaat zich verantwoordelijk voelt voor het eigen loopbaantraject en actief meewerkt.
- De Vitaliteitscan als middel/prikkel tot verandering en bewustwording van de eigen kracht en aan de hand waarvan het besef groeit dat men meer in eigen hand heeft
- Resultaatgerichtheid, gericht op langere termijn (duurzaam resultaat). Behalve naar de match tussen de kandidaat en de te verwerven functie wordt ook gekeken naar het te verwachten

interventies naar werk

loopbaanperspectief.

Toets Theoretisch Effectief	Ja	Nee
Is de verantwoording gebaseerd op een samenhangend betoog (een theorie) over met het probleem samenhangende factoren en de veronderstelde werkzame ingrediënten in de interventie (er wordt méér beschreven dan een algemene verwijzing naar een theorie zoals “De interventie is gebaseerd op de sociale leertheorie”)?	X	
Sluit de keuze van de doelen van de interventie aan bij de probleemanalyse?	X	
Is aannemelijk gemaakt dat de veronderstelde werkzame factoren in de methodiek leiden tot het bereiken van de genoemde doelen (uit onderzoek, theorie en / of praktijk blijkt dat de methodiek de beoogde doelen bij de doelgroep kan bereiken)?	X	

4.4 Eisen begeleiding, uitvoering en borging

Eisen uitvoerders en begeleiders

loopbaanadviseur

Benodigde beroepsopleiding: HBO+ loopbaanadvies Hoogendijk of in company

Benodigde beroepscompetenties (algemeen en vakspecifiek): loopbaanadvies, training, coaching van ouderen (via Capability in company programma)

Benodigde competenties om methodieken uit te kunnen voeren: idem

Benodigde training / scholing voor deze interventie: idem

Benodigde certificering: Nobol/Noloc

Supervisie voor nieuwe coaches verloopt via senior loopbaanadviseurs; daarnaast 6 wekelijkse intervisie met collega's.

Specialisten

Beschikken over HBO+ niveau. Zij hebben hun opleiding genoten op het terrein van personeelmanagement, loopbaanadvies, psychologie, psychodiagnostisch werken, stress- en burnout consultancy, assessmentadvies en herstel-/verzuimconsultancy.

Overige eisen

Capability is lid van NOBOL (Nederlandse Organisatie van Bureaus voor Outplacement en Loopbaanbegeleiding. Daarnaast is het bedrijf CEDEO gecertificeerd en is het in bezit van het Blik op Werk-keurmerk.

5 Overige voorwaarden voor toepassing

Overige voorwaarden voor toepassing

Het is niet bekend of er een speciale indicatie vereist is).

interventies naar werk

Kosten

Afhankelijk van het aantal en soort toegepaste modules bedragen de kosten per werkzoekende 3.500 tot maximaal 7.000 euro per persoon.

6 Praktijkervaringen

Praktijkervaringen professional

Niet beschikbaar

Praktijkervaringen cliënten

Niet beschikbaar

Praktijkvoorbeeld

Niet beschikbaar

7 Beschrijving onderzoek effectiviteit

Procesevaluatie

Procesevaluaties worden verricht met opdrachtgevers, zoals UWV kantoor Arnhem en deelnemers. Aan iedere positief uitgestroomde kandidaat wordt gevraagd welke ervaring zij hebben opgedaan met de begeleiding vanuit Capability en waarom het hen gelukt is een baan te vinden. Met deze informatie wordt nieuwe bagage toegevoegd aan medewerkers bij wie het nog niet lukte een nieuwe baan te vinden: kandidaten krijgen zelfvertrouwen en worden enthousiast. Ze constateren dat anderen reageren op wat zij uitstralen. Het meest belangrijk is dat zij zich bewust worden van hun kwaliteiten en actief potentiële werkgevers durven te benaderen.

Van de pilot die in Arnhem met UWV-CWI heeft gedraaid in 2008, is een Procesevaluatie opgesteld. In samenwerking met het CWI en UWV in Arnhem is in co-makership de pilot van dit programma uitgevoerd en tussentijds geëvalueerd. Hieruit blijkt vooral het belang van helder communiceren naar de klant wat rechten en plichten zijn, alsmede over de actieve rol die van de klant zelf wordt gevraagd. Overige van belang zijnde bevindingen worden hier weergegeven.

MEERWAARDE VAN DIT PROGRAMMA

- toegenomen zelfvertrouwen en enthousiasme
- goed aangeleerde manieren om effectief te solliciteren
- gebruik kunnen maken van het netwerk van Capability, het CWI, UWV en van elkaar
- contact met elkaar en de daaruit voortvloeiende steun
- er is een stok achter de deur
- er wordt eigen verantwoordelijkheid genomen door het maken van een actieplan

interventies naar werk

- door de begeleiding wordt het door de kandidaat opgestelde actieplan daadwerkelijk uitgevoerd

AANBEVELINGEN VOOR EEN VOLGEND PROJECT

- tijdens de duur van het traject een vaste trainer, een vaste werkruimtebegeleider, een zelfde medewerker van het CWI en een zelfde medewerker van het UWV, die voor het benodigde aantal uren vrijgesteld wordt. Dit geldt ook voor de jobhunter. werkruimte direct laten aansluiten op de training
- jobhunts laten ingaan op het moment dat cv's en zoekprofielen klaar zijn
- bij selectie van kandidaten voor wat betreft niveau letten op werkervaring en zoekrichting en niet alleen op de behaalde diploma's
- als tijdens intake blijkt dat ABC meting en/of CTC scan nodig is, deze dan afnemen voor aanvang training
- brede publiciteit geven aan dit project m.n. onder werkgevers in de regio
- iedere kandidaat wekelijks in de werkruimtefase een individueel gesprekje te laten voeren met de CWI medewerker om vacatures te bespreken en tevens met de UWV medewerker om de voortgang te bespreken

Conclusies

- Indien het programma in co-makership met de opdrachtgever wordt uitgevoerd, moet voor alle partijen helder zijn dat ieders bijdrage niet vrijblijvend is.
- Cliënten moeten vooraf goed helder krijgen wat zij van het programma kunnen verwachten en wat hun rechten en plichten zijn. Van cliënten mag verwacht worden dat zij zelf een serieuze bijdrage leveren aan het verwerven van werk.
- Een programma specifiek afgestemd op de behoefte en situatie van oudere cliënten zorgt voor een hogere tevredenheid en betrokkenheid.
- De samenwerking tussen UWV, CWI en Capability zorgt voor korte lijnen en voorkomt dat cliënten van het kastje naar de muur worden gestuurd.
- Om het programma beter aan te laten sluiten bij behoefte en situatie van individuele cliënten, is het verstandig om het aandeel individuele begeleiding te laten toe nemen.
- Directe bemiddeling door het CWI was te vrijblijvend. Uiteindelijk zijn de cliënten bemiddeld door Capability.

Resultaatevaluatie pilot Arnhem

In de resultaatgegevens, eveneens betrekking hebbend op de pilot in Arnhem in 2008, wordt geen onderscheid gemaakt tussen WW en WIA kandidaten. Het plaatsingsresultaat is bij de WW populatie naar verwachting hoger. De ervaring is echter dat op individueel gemotiveerde WIA kandidaten sneller een baan verwerven dan WW-kandidaten.

Start aantal deelnemers HBO(+) groep	11
Aantal deelnemers vroegtijdig gestopt	0
Aantal baanvinders	8 (na 6 maanden) (73%)
Aantal deelnemers die met een opleiding zijn gestart met uitzicht op een baan	1 (9%)
Aantal positief resultaat (baan/opleiding)	9 (82%)
Aantal geen baan gevonden	2 (18%)
Start aantal deelnemers LBO/MBO groep:	16

interventies naar werk

Aantal deelnemers vroegtijdig gestopt	2 (13%)
Aantal baanvinders	7 (na 6 maanden) (44%)
Aantal deelnemers die met een opleiding zijn gestart met uitzicht op een baan	1 (6%)
Aantal positief resultaat (baan/opleiding)	8 (50%)
Aantal geen baan gevonden	6 (38%)

Afgezet tegen de geformuleerde doelstelling (zie 2) betekent dit dat de doelstelling bij de hoger opgeleide groep wel is gehaald; bij de lager opgeleide groep is dit niet het geval.

Resultaatevaluatie project Berg Huizer Papierfabriek i.s.m. UWV

Dit project heeft gelopen van medio 2007 tot medio 2008.

Medewerkers van de Berg Huizer Papierfabriek zijn aangemeld voor een WW-uitkering en zijn als werkzoekenden in begeleiding gekomen onder een zogenaamde MUP constructie (Met Uitgestelde Prestatie). De WW-uitkering werd aangevuld met een percentage door de ex-werkgever. Bij de resultaatgegevens is een splitsing gemaakt in de leeftijdscategorie 45-55 en > 55 jaar.

	totaal	45-55	>55
<i>Start aantal deelnemers 45+ LBO/MBO groep:</i>	94	80	14
Aantal deelnemers vroegtijdig gestopt	6	3	3
Aantal baanvinders	78	70	8
Aantal deelnemers die met een opleiding zijn gestart	3	3	0
Op moment van meting nog in traject	7	4	3
Aantal geen baan gevonden	16	9	6
Plaatsingspercentage	83%	88%	57%

	totaal	45-55	>55
<i>Start aantal deelnemers 45+ HBO groep</i>	23	19	4
Aantal deelnemers vroegtijdig gestopt	2	1	1
Aantal baanvinders	19	16	3
Aantal deelnemers die met een opleiding zijn gestart	1	1	0
Op moment van meting nog in traject	1	1	0
Aantal geen baan gevonden	4	3	1
Plaatsingspercentage	83%	84%	75%

Toets beschikbare informatie tbv beschrijving en overdraagbaarheid	Ja	Nee
Is er documentatie over de uitgevoerde effectiviteitoronderzoeken (proces en resultaat)?	X	

Toets Procesevaluatie	Ja	Nee
Is de interventie uitontwikkeld en stabiel?		
Is de werking van de interventie zelf in kaart gebracht alsmede de uitwerking op de doelgroep?	X	
Zijn de organisatorische context en de randvoorwaarden in kaart gebracht?	X	

interventies naar werk

Toets Resultaatevaluatie	Ja	Nee
Heeft het onderzoek betrekking op de ingediende interventie zelf (direct bewijs)?	X	
Wordt voor de onderbouwing gesteund op onderzoeken die elders zijn uitgevoerd (indirect bewijs)?		X
Is het onderzoek gericht op de doelen en de doelgroep van de interventie?	X	
Is een voormeting uitgevoerd?	X	
Is een nameting uitgevoerd?	X	
Is een follow-up meting uitgevoerd na minimaal 6 maanden? (duurzaamheid)		X
Is er een experimentele of controlegroep gehanteerd?		X

8 Beoordeling onderbouwing & onderzoek effectiviteit

Beoordeling panel: deze interventie richt zich op oudere werkzoekenden en aangezien leeftijd een onveranderbaar kenmerk is, kan dit nooit het aangrijpingspunt vormen van de interventie. Het gaat dan ook om een diverse doelgroep wat betreft criteria als mate van zelfredzaamheid, opleidingsniveau etc. De interventie is, in lijn hiermee, modulair van opzet. Hoe precies wordt bepaald wie op grond van welke criteria voor welke modules in aanmerking komt, is in de beschrijving niet nader uitgewerkt. De interventie zou aan kracht winnen wanneer dit wel gebeurt ('wat doen we voor wie op grond van welke redenering/onderbouwing').

Wat betreft voorselectie wordt de lat vrij hoog gelegd. Zo mogen kandidaten niet langer dan een jaar werkloos zijn en dienen ze goed gemotiveerd te zijn. De doelstellingen lopen daarmee in de pas: die zijn hoog gesteld.

De modules die in de interventie worden aangeboden, lijken overwegend tamelijk generiek; ook bij andere doelgroepen dan 45plussers zullen deze van nut zijn. Wel specifiek is het gebruik van de Vitaliteitscan en de mate waarin wordt ingespeeld op (mogelijke) gevoelens van rouw. Kandidaten wordt van meet af aan voorgehouden dat werk boven (het voormalige) inkomen gaat.

Bij de werkende bestanddelen ontbreekt, naar de beoordeling van het panel onterecht, de werkgeversgerichtheid die uit de interventie blijkt. Zo beschikt Capability over een omvangrijk werkgeversnetwerk.

Kwalificatie	Keuze	Operationalisering niveaus
Theoretisch onderbouwd		Een adequate theoretische onderbouwing ontbreekt
	X	Er is een probleemanalyse en een duidelijke en expliciete redenering op welke factoren de interventie aangrijpt en waarom deze zou werken
		Deze redenering is bovendien gebaseerd op (getoetste) wetenschappelijke inzichten / theorieën, c.q. er worden technieken gebruikt die in de literatuur bekend staan als bewezen effectief.
Toelichting		In deze interventie wordt geprobeerd eventuele negatief uitpakkende vooroordelen zowel aan de zijde van werkgevers als van werkzoekenden, weg te nemen en op de voordelen te wijzen.

interventies naar werk

Procesevaluatie		Een adequate procesevaluatie ontbreekt
	X	De werking van de interventie zelf en de uitwerking op de doelgroep zijn duidelijk in kaart gebracht, of de organisatorische voorwaarden en de organisatorische context zijn in kaart gebracht.
		De werking van de interventie zelf en de uitwerking op de doelgroep zijn duidelijk in kaart gebracht én de organisatorische voorwaarden en de organisatorische context zijn in kaart gebracht.
Toelichting		
Resultaatevaluatie		Een adequate effectevaluatie ontbreekt
	X	Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden met een voor- en een nameting zonder controlegroep (veranderingsonderzoek)
		Er heeft een resultaatmeting plaatsgevonden waarin gebruik is gemaakt van een experimentele groep en een controlegroep
Toelichting		

9 Overige informatie

Uitvoerende organisatie

Capability
 Hoofdkantoor:
 Structuurbaan 40
 3439 MB Nieuwegein
 Tel: 0900-2272245

Contactpersoon: Nancy Rommens, e-mail: nancy.rommens@capability.nl
 Tel: 06-20602277
www.capability.nl

Overige informatie

De Vitaliteitscan is ontwikkeld door Henk Kraaijenhof, directeur R&D Allost.

Lijst met aangehaalde literatuur

interventies naar werk

Voor informatie over Grijs Werkt zie www.senior-power.nl

Dit werkblad is mede gebaseerd op de Werkbladen van de *Databank Effectieve Jeugdinterventies* van NJI en RIVM en de *Databank Effectieve Interventies in de Sociale Sector* van Movisie.