

# Jobcoaching en stigma



Participatie van mensen met mensen met psychische kwetsbaarheden is laag – Vernieuwing nodig - breed



jobcoaching in het bijzonder. Veel (circumstantial) 'evidence' voor effectiviteit op duurzaam werken.

Inzoomen op onderzoek jobcoaching vanuit Trimbos



Aandacht voor stigma binnen jobcoaching belangrijk element

- Plm. 20% arbeidsdeelname mensen met ernstige psychische kwetsbaarheid  
vs. Plm. 70% arbeidsdeelname beroepsbevolking
- Mensen willen meer (dan we denken)
- Mensen kunnen meer (dan we zien)
  
- Werkgevers: beginhouding veelbelovend <-> echt omarmen valt tegen\*
- “geen geschikte vacatures (opnieuw in 2022 rapport)”
- Plaatsingen: vooral mensen met lichamelijke beperkingen\*

\* Echteld 2019 (eindevaluatie participatiewet)

- IPS verder verbreden en verspreiden

Maar ook:

- Aanpakken gericht op aanpassingen werkomgeving en functiecreatie
- Coöperaties zelfstandig ondernemers
- 'omdenk' aanpakken als Open Hiring
- Breed aanbod van intermediairs tussen 'niks' en 'werk'
- Integrale aanpakken die o.a. scholing en kwalificatie en uitproberen combineren met beproefde interventies
- Onontgonnen terreinen opgaan zoals inzet ervaringsdeskundigen in alle innovatie, inclusief de verdere ontwikkeling van IPS
- Een ander visie op waardevol werken
- Etc

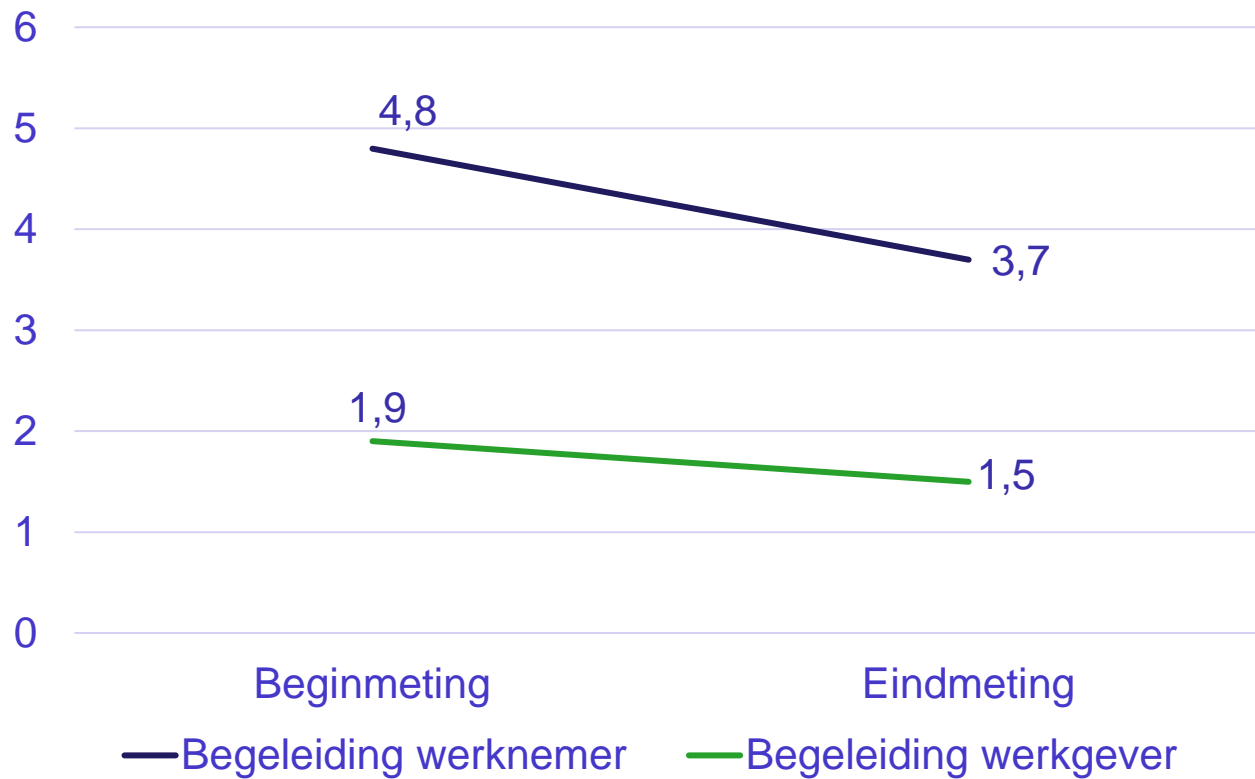
- **Wat kenmerkt goede jobcoaching in theorie?**
- **Kenmerken jobcoaching-trajecten jongvolwassenen psychische kwetsbaarheden**
- **(ervaren) impact op duurzaam werken**
- **Samenhang kenmerken jobcoaching - duurzaam werken?**

**130 trajecten – 84 jobcoaches - Half jaar follow-up; 9 casestudies.**

# Mate van ondersteuning aan werknemer is groter dan aan werkgever



Gemiddeld aantal uren begeleiding per maand



Werknemers:

- Ruim drie kwart (78%) heeft zijn of haar werkgever (leidinggevende, teamleider) verteld over zijn of haar psychische klachten.
- open geweest richting collega's: 58%.
- Over het algemeen is er goed gereageerd volgens de werknemers:

reactie van de werkgever geven zij rapportcijfer met 8,4  
en de reactie van collega's een 7,9.

- leren kennen en bewaken van grenzen rondom **belastbaarheid**
- **communicatie** met anderen (leidinggevende, collega's)
- Omgaan **psychische kwetsbaarheid** (zelfbeeld, stigma, openheid)
- **veranderingen/gebeurtenissen** (werk of privé)

Centraal thema: wat vertel je wel en niet aan collega's of je leidinggevende over je kwetsbaarheden? Voordeel: meer 'jezelf zijn'  
Potentieel nadeel: 'in een hokje' worden geplaatst.

*Werknemer: 'Ik ben gewoon bang wat andere mensen dan van me gaan denken of zo.'*

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



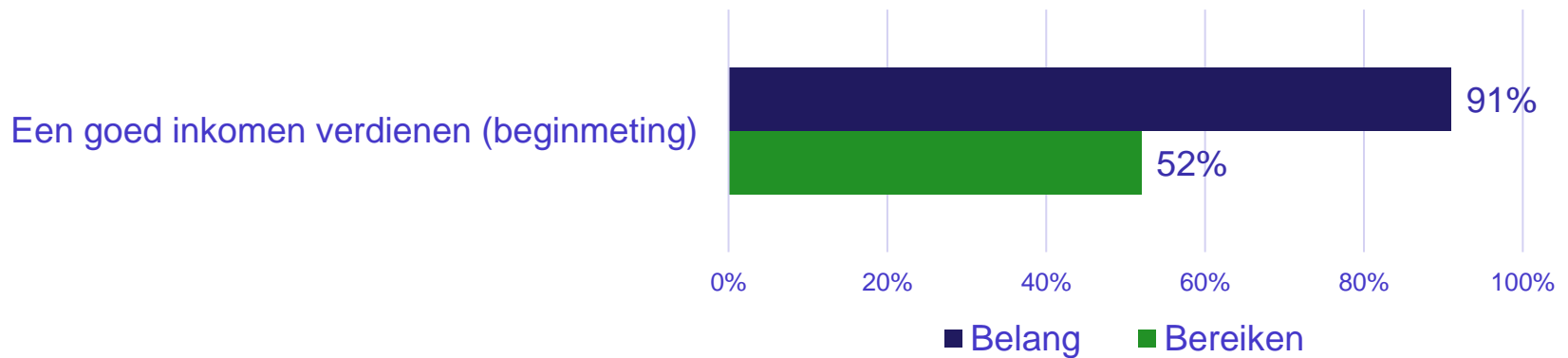
*‘Het is belangrijk voor mij dat zij er is. Het zorgt dat mocht het nodig zijn, dat buiten mijn werk om, ik iemand heb om met [me] mee te kijken en te denken. Dit wetende maakt al dat ik grenzen durf te verleggen of uitdagingen aan durf te gaan.’*

*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.’*

# In welke mate 'krijgen' werknemers wat zij van waarde vinden



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



# Verkenning empirische samenhang trajectkenmerken - duurzaam werken



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

Maatwerk – ondersteuning werknemer – o.a.

- Opbouwen band en klik werknemer
- Bespreking van voor- en nadelen van openheid over de aandoening

Ondersteuning werkgever: o.a.

- Gericht op omgaan met werknemer, o.a. vooroordelen bespreken
- werkaanpassingen treffen (wat is nodig – ontzorging bieden)

Aandacht voor naasten – zorg

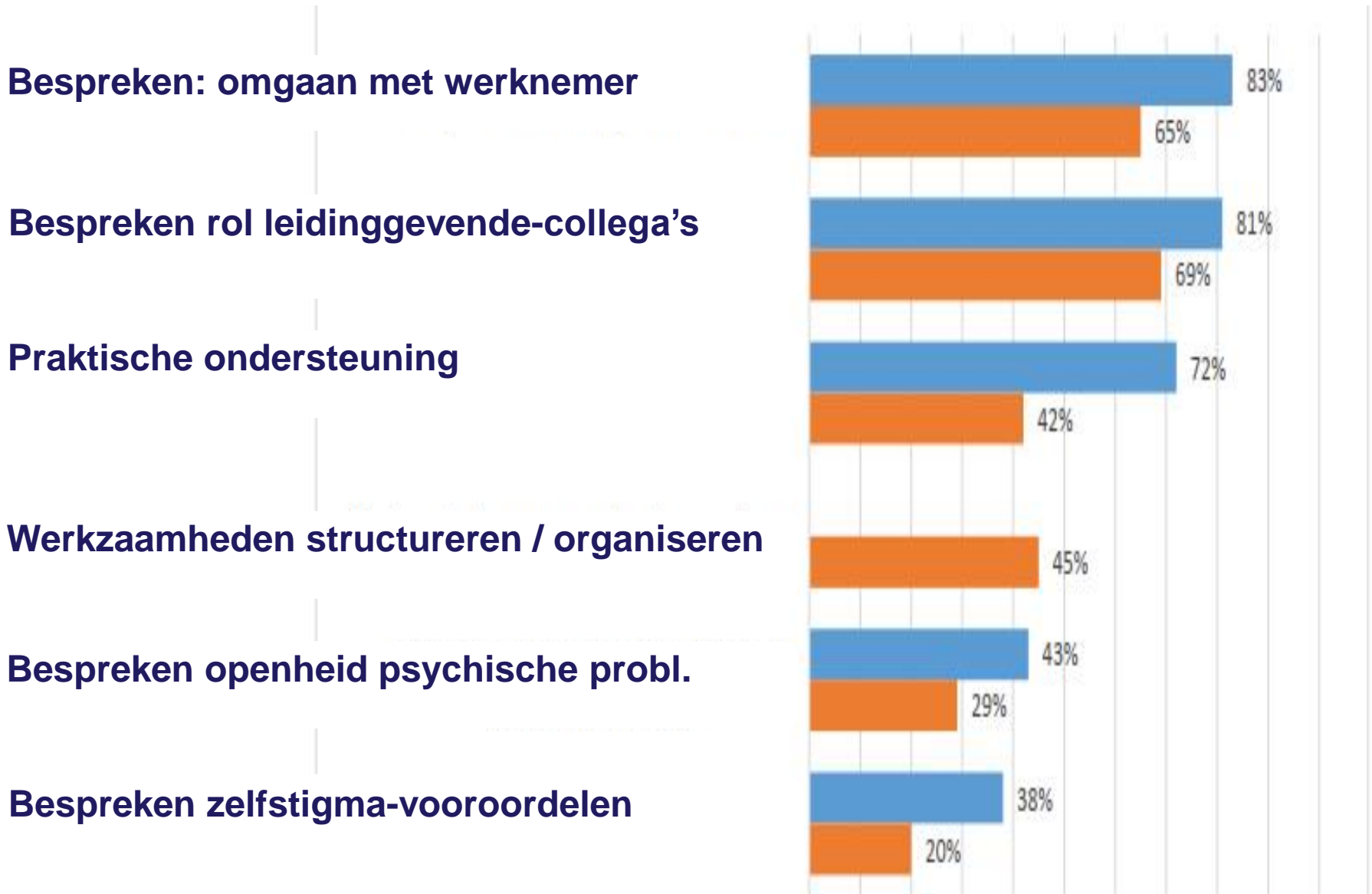
Aandacht voor duurzaamheid (persoonlijke ontwikkeling en groei), o.a.

- Zelfmanagementstrategieën / beroep op eigen regie werknemer

**Figuur: inhoud begeleiding aan werknemer**



**Figuur: inhoud begeleiding aan werkgever**



## Direct:

- Kennelijk aandacht voor openheid / stigma in veel gevallen
- Thema blijft belangrijk gedurende de ontwikkeling die werknemer doormaakt
- Jobcoach is bruggenbouwer tussen werknemer en werkgever, 'vertaler', 'meedenker', luisterend oor
- Zelfstigma minstens zo belangrijk thema als stigma

## Indirect:

- Misschien droeg (aandacht voor) openheid over de kwetsbaarheden bij aan duurzaam karakter banen (optimistische interpretatie)
- stigma wordt misschien (onbewust) preventief aangepakt vanaf de start mede door de jobcoach, bijvoorbeeld door meer het *functioneren* voorop te zetten in plaats van labelling e.d. van problematiek



Dank voor uw aandacht!

[h.michon@movisie.nl](mailto:h.michon@movisie.nl)



# Movisie

Voor een positieve verandering

