



PILOT ISDBOL 2019-2022

Inzet van
loopbaanonderzoek
en Integratie
Prognose Model als
diagnostische
methode t.b.v. cliënt
evaluaties ISDBOL

INHOUD

03

Introductie

04–06

Een nadere ontleding
van de fasering

07

Continuering:
Afgifte van
adviesrapport of
verdere
begeleiding naar
werk

08

De vijf stappen
naar duurzame
arbeid

09

Validiteit &
Betrouwbaarheid

10

Administratieve
werkbaarheid

11

Kosten &
Ontwikkelingstijd /
Uitstroom

12

Doelgroepen

13

Waarde

Introductie

Van 2019 tot 2022 werd er een alliantie aangegaan tussen het ISDBOL en LABOR. Deze alliantie concentreerde zich voornamelijk op:

- Toetsing (Pilot) en mogelijke verdere ontwikkeling van het Integratie Prognose Model
- Kennisoverdracht om daarmee de huidige integratieprocessen te verbeteren
- Het vormgeven aan een ambassadeur voor geslaagde integratie om daarmee het moreel te boosten voor hen die werkloos zijn

De inhoud van dit verslag zal zich enkel concentreren op de resultaten van de Pilot betreffende de inzet van een Loopbaanonderzoek en het Integratie Prognose Model als diagnostische methode t.b.v. cliënt evaluaties ISDBOL.

De testpopulatie bestond uit een tiental cliënten, waarbij iedere casus werd gekenmerkt door uiteenlopende multiproblematiek. Denkende onder andere aan taalachterstand, afstand tot de arbeidsmarkt door migratie achtergrond en problemen in het sociale leefmilieu.

Succesvolle integratie begint met de juiste diagnostiek

Om succesvolle integratie te faciliteren, dienen we eerst de juiste vragen te stellen.

- Wie is de cliënt?
- Wat kan de cliënt?
- Wat wil de cliënt?
- Welke factoren belemmeren de integratie van de cliënt?
- Welke factoren faciliteren de integratie van de cliënt?
- Waar vind de cliënt de meest passende aansluiting en hoe komt men daar?

Als we al deze vragen kunnen beantwoorden, ontvangen we de sleutel naar een succesvolle maar ook duurzame integratie. Het einddoel.

Een nadere ontleding van de fasering

De eerste sessie | Intake*

De eerste sessie zal zich concentreren op een kennismaking met de cliënt en een intake waarbij we gerichte vragen zullen stellen.

Intake

Het registreren van contactgegevens en diverse personalia.

Interview

Alvorens we de diepte ingaan is het belangrijk dat we elkaar eerst beter leren kennen. Het is dan ook noodzaak dat er sprake is van een goede “klik”. Pas dan gaan we samen de diepte in.

Aantal sessies: 1

Duur: Circa 1 uur

*** Conform de AVG richtlijnen**

De tweede sessie | Beroeps- of loopbaanonderzoek | Deel 1

Om antwoord te ontvangen op de eerste drie vraagstukken, volgt er eerst een uitgebreid beroeps- of loopbaanonderzoek.

WIE IS DE CLIËNT?

De vraag “Wie is de cliënt?” wordt beantwoord door het identificeren van de loopbaanfase en het afnemen van de zogenaamde Big Five Persoonlijkheid test.

Loopbaanfase (Selectie van loopbaanfase)

Bepaalde leeftijden zijn gekoppeld aan een fase. Een loopbaanfase belicht de motivatie en ontwikkeling gedurende iemands levensloop en de daaruit voortvloeiende normen en waarden die men centraal stelt in de loopbaan.

Big Five Persoonlijkheidstest (Zelfreflectie: Hoog)

Om goede loopbaanbeslissingen te nemen, dient men te beschikken over een goed beeld van de eigen persoonlijkheid. Voor het in kaart brengen van de persoonlijkheid gebruiken wij het zogenaamde Big Five model. Het Big Five model is onder psychologen algemeen geaccepteerd als het belangrijkste persoonlijkheidsmodel. Het vormt dan ook een goed sjabloon voor het beschrijven van de basisdimensies van persoonlijkheid.

Aantal sessies: 1

Duur: Circa 1 uur

De derde sessie | Beroeps- of loopbaanonderzoek | Deel 2

WAT KAN DE CLIËNT?

De vraag "Wat kan de cliënt?" wordt beantwoord door een uitgebreide cv analyse. Veelal zijn de kerncompetenties overeenkomstig met de meest dominante persoonlijkheidskarakteristieken.

WAT WIL DE CLIËNT?

De vraag "Wat wil de cliënt?" wordt beantwoord door het identificeren van de zogenaamde loopbaanankers, een uitgebreid Carrière clusteronderzoek, een Cultuur analyse en afsluitend een Functie analyse. Uiteraard kan het ook zijn dat de cliënt al precies weet wat hij/zij wilt. Dat helpt ons natuurlijk al goed op weg.

Loopbaanankers (Zelfreflectie: Hoog)

Een loopbaananker is een gebied dat van zulk enorm belang is dat men het nooit zou opgeven. Men definieert als het ware het zelfbeeld met betrekking tot dat belang, welke in elke loopbaanfase dan ook een doorslaggevende factor vormt.

Carrière Cluster Onderzoek (Zelfreflectie: Laag)

In deze "Speed" ronde zijn we in staat om te identificeren welke beroepssectoren het beste aansluiten op de persoonlijkheid van de cliënt. Dit doen we door het benoemen van activiteiten die beschrijven wat de cliënt leuk vindt om te doen, competenties waarover de cliënt beschikt en educatieve onderwerpen die de cliënt aanspreken.

Cultuur analyse (Zelfreflectie: Gemiddeld)

Dit onderdeel richt zich op het identificeren van welke bedrijfsculturen het beste aansluiten op de persoonlijkheid van de cliënt. Dit doen we door het evalueren van een viertal bedrijfsculturen, namelijk de Mensgerichte cultuur, de Innovatieve cultuur, de Beheersgerichte cultuur en tenslotte de Resultaatgerichte cultuur.

Functie analyse (Zelfreflectie: Gemiddeld)

De functie analyse is gebaseerd op het zogenaamde Job Characteristics Model. Dit model toetst een vijftal dimensies namelijk Vaardigheidsvariatie, Taakidentiteit, Taakbelang, Autonomie en Feedback. Deze factoren zijn weer van invloed op de ervaren zinvolheid van het werk, de ervaren verantwoordelijkheid en de kennis van de eigen resultaten. Een goede mix zorgt dan ook voor een verhoogde motivatie, minder verzuim, minder verloop en dus meer duurzame inzetbaarheid.

Aantal sessies: 1

Duur: Circa 2 uur (inclusief 5-10 minuten pauze)

De vierde sessie | Doorlopen van Integratie Prognose Model

Om de volgende twee vragen te beantwoorden:

- **WELKE FACTOREN BELEMMEREN DE INTEGRATIE VAN DE CLIËNT?**
- **WELKE FACTOREN FACILITEREN DE INTEGRATIE VAN DE CLIËNT?**

hebben we het zogenaamde Integratie Prognose Model ontworpen, oftewel het I.P.M. Het I.P.M. omvat een spectrum aan factoren die van invloed zijn op de snelheid en de kwaliteit van de arbeidsmarktintegratie.

Het betreft in dezen de transitie van werkloosheid naar betaalde arbeid. De aan deze transitie verbonden factoren zijn ondergebracht in drie domeinen.

- Persoon
- Omgeving
- Arbeidsmarkt

De factoren in het model zijn vertaald naar vragen die we samen met de cliënt zullen doorlopen. De antwoorden zullen aansluitend door middel van het I.P.M. geanalyseerd worden. Na het doorlopen van het model weten we precies welke factoren de integratie belemmeren en welke factoren de integratie faciliteren.

Aansluitend dienen we te evalueren of we in staat zijn om de blokkades te reduceren of te elimineren.

Hiervoor dienen we een beroep te doen op onze expertise (in-house) of dienen we, daar waar noodzakelijk externe partijen te raadplegen. Soms komt het ook voor dat er factoren zijn die we simpelweg niet kunnen beïnvloeden. Dit geldt bijvoorbeeld voor specifieke arbeidsmarktomstandigheden (krappe versus ruime arbeidsmarkt, sector geslachtsvoorkeur etc.), factoren gerelateerd aan arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of lichamelijke beperking maar ook factoren zoals de periode waarin men de arbeidsmarkt betreedt en de tendensen die op dat moment aanwezig zijn binnen de betreffende sector.

Aantal sessies: 1

Duur: Circa 2 uur (inclusief 5-10 minuten pauze)

Continuering: Afgifte van adviesrapport of verdere begeleiding naar werk

Scenario 1 | Afgifte van adviesrapport

Al onze bevindingen werken wij uit in een adviesrapport, welke kan dienen als een strategie voor duurzame uitstroom. Uiteraard zullen wij het rapport uitgebreid toelichten tijdens de overhandiging. De uitstroom naar duurzame arbeid kan aansluitend door uw eigen organisatie worden verzorgd.

Wat staat er in het adviesrapport?

In ons adviesrapport treft u de volgende aspecten:

- De loopbaanfase
- De persoonlijkheid conform de Big Five Dimensies
- De bevindingen uit de cv analyse
- De loopbaanankers
- De Carrière Cluster analyse
- De cultuuranalyse
- De functieanalyse
- Integratie belemmerende factoren
- Integratie faciliterende factoren
- Advies en strategie

Scenario 2 | Afgifte van adviesrapport en verdere begeleiding van cliënt naar werk

Hoe ziet onze strategie eruit?

We nemen ons adviesrapport als leidraad. Deze vormt dan ook de basis voor onze strategie.

- Iedere cliënt ontvangt ons boek "Succesvol Solliciteren". Hierin staan alle Ins & Outs beschreven omtrent het moderne solliciteren. Daarnaast ontvangt iedere cliënt ook onze Sollicitatie formulieren en onze E-Clinics.
- We zullen samen een CV opstellen en eventueel ook een LinkedIn profiel. Ook zullen we ons concentreren op Impressie Management, wat zich richt op de persoonlijke presentatie en profilering.
- Samen gaan we op zoek naar passende vacatures, die we samen zullen evalueren waarna we aansluitend de werkgever zullen benaderen. Uiteraard dient ook de cliënt zelfstandig op zoek te gaan naar passende vacatures. De cliënt houdt een door ons afgegeven sollicitatie overzicht bij.
- Tevens zullen wij ons eigen netwerk inzetten om cliënten te koppelen aan een passende baan.
- Daarnaast kan men te allen tijde een "Second Opinion" bij ons aanvragen, mocht er bijvoorbeeld behoefte ontstaan om een sollicitatiebrief te laten toetsen of een strategie te bespreken.

Aantal sessies: Nader te bepalen (Tot uitstroom)

Duur: Min. 30 minuten | Max. 60 minuten

DE 5 STAPPEN NAAR DUURZAME ARBEID



Validiteit & Betrouwbaarheid

Validiteit

Validiteit behelst de effectiviteit van het instrument.

- **Predictieve validiteit:** Deze geeft aan in hoeverre het I.P.M. kan voorspellen wat hij in theorie moet kunnen voorspellen. Geven de scores een accuraat beeld van hoe de kandidaat zich in werkelijkheid positioneert op de arbeidsmarkt? Het I.P.M. schetst een prognose a.h.v. statistiek. Deze prognose is een voorspelling gebaseerd op bestaande informatie zonder absolute zekerheid van de werkelijke uitkomst. Afgaande op de hoge Inhoudsvaliditeit en Face Validiteit kunnen we concluderen dat de prognose nauw aansluit op de realiteit.
- **Inhoudsvaliditeit:** De mate waarin het I.P.M. het construct (de arbeidsmarktpositie van de kandidaat) daadwerkelijk meet. Alle variabelen die zijn opgenomen in het I.P.M. zijn indirect of direct aantoonbaar van invloed op het (re-)integratieproces. Alle variabelen zijn dan ook indirect of direct gerelateerd aan het construct.
- **Face validiteit:** De bevindingen uit de rapporten kwamen overeen met de bevindingen van zowel de consultants als de kandidaten.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid behelst de mate waarin het instrument in verschillende omstandigheden consistent blijft meten.

- **Consistentie:** Het I.P.M. blijft consistent meten in verschillende omstandigheden. Het zijn de variabelen die gelijk blijven, enkel de invloed van deze variabelen verschilt per context.
- **Duidelijkheid:** De vraagstelling binnen het I.P.M. is helder en ondubbelzinnig geformuleerd.
- **Item analyse:** Na afname van het I.P.M. kunnen de resultaten vergeleken worden met de data verkregen uit de intake, het cv en het voorafgaande loopbaanonderzoek. Op deze wijze kunnen de resultaten op kwaliteit getoetst worden.

Administratieve werkbaarheid

1

BREED BEREIK & DIEPGANG

De rapportages voortvloeiend uit het loopbaantraject hadden een breder bereik qua variabelen en waren daarnaast meer diepgaand, dan de rapportages voortvloeiend uit het reguliere instrumentarium. Zowel het brede bereik als de diepgang werd ervaren als een absolute meerwaarde.

2

AANPASBAAR AAN EISEN DOELGROEP/OPDRACHTGEVER

Zowel de variabelen uit het loopbaantraject als de uiteindelijke rapportageformat kunnen worden aangepast aan de eisen van de doelgroep cq. de opdrachtgever.

Kosten & Ontwikkelingstijd

KOSTEN

Deze konden niet inzichtelijk worden gemaakt. Men constateert echter dat de baten de kosten overschaduwde.

ONTWIKKELINGSTIJD

De ontwikkeling en verdere optimalisatie van het Integratie Prognose Model bedroeg ca. 4 jaar van 2017 tot 2022.

Uitstroom

UITSTROOM NAAR ARBEID

- 70% uitstroom naar betaalde arbeid
- 30% geen gerealiseerde uitstroom

Doelgroepen

STATUSHOUDERS

Men dient de Nederlandse taal machtig te zijn of dient minimaal taalniveau B1-B2 te beheersen.

Traject kan inhoudelijk echter aangepast worden voor statushouders die de Nederlandse taal niet machtig zijn. Er kan bijvoorbeeld ook in het Engels en het Duits gecommuniceerd worden.

HOGE TIJDS- EN ENERGIECONSUMPTIE

Cliënten die omwille van hun problematiek meer tijd en energie vergen en waarvoor een snelle, effectieve diagnose wenselijk is.

ONDUIDELIJKE PROBLEMATIEK

Cliënten waarbij niet specifiek duidelijk is welke problematiek hun re-integratie belemmerd.

DESORIËNTATIE

Cliënten die kampen met de nodige desoriëntatie of waarvan het onduidelijk is welke uitstroomrichting het meeste rendement (duurzame uitstroom) kan bieden.

Waarde

TOEGEVOEGDE WAARDE TRAJECT

- Geschikt voor zowel integratie en re-integratie trajecten.
- Geschikt voor Werk naar Werk trajecten, bijvoorbeeld voor een organisatie die moet gaan sluiten of die gedwongen personeel dient af te stoten.
- Geschikt voor alle trajecten die zich concentreren op het vinden van een passende baan.
- Tevens uitermate geschikt voor mensen die inzicht willen verkrijgen in hun persoonlijkheid en loopbaanoriëntatie.

TOEGEVOEGDE WAARDE CONSULENT

- Men was zeer verrast door de uitgebreide rapportages m.b.t. de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, het bereik van het netwerk wat in dezen werd ingezet en de kennis omtrent de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Parallel ontstaat er een toenemende behoefte aan diepte analyses. De Sociale Dienst constateert een stijging van het aantal klanten met re-integratiebelemmeringen (o.a. multiproblematiek), waarbij de huidige diagnostische instrumenten te beperkt zijn om een heldere diagnose te schetsen.

Met dank aan het ISDBOL voor deze verrijkende ervaring...

Dankbetuiging

Het succes van deze Pilot was niet mogelijk geweest zonder het geloof en het vertrouwen van het ISDBOL.

Concept & Coördinatie

- Marco Mostert | Directeur LABOR
- Bert Smeijsters | Directeur ISDBOL
- Toine Hanssen | Hoofd Afdeling
Beleidsuitvoering & Plaatsvervangend
Directeur ISDBOL
- De medewerkers van het ISDBOL

Onderzoek

Marco Mostert | Directeur LABOR

Auteur & Ontwerp verslag

Marco Mostert | Directeur LABOR

Copyright

LABOR Arbeidsmarktintegratie

LABOR Arbeidsmarktintegratie

Kruisbergplantsoen 3

6444 CZ BRUNSSUM

T: 06-27832160

E: info@arbeidsmarktintegratie.nl

I: www.arbeidsmarktintegratie.nl