



## De slimste weg naar lonend, duurzaam werk

Evaluatieonderzoek naar de ervaringen met en  
effecten van Mobility Mentoring®/Carrièrekompas

Karlijn Thoonen en Ruud Dorenbos

M.m.v. Jochem Heemskerk, Isabelle Janson en Barbara van Straaten

## **Uitgave**

Platform31  
Den Haag, december 2021

**Auteurs:** Karlijn Thoonen en Ruud Dorenbos  
M.m.v. Jochem Heemskerk, Isabelle Janson en Barbara van Straaten  
**Redactie:** Platform31

### **Platform31**

Kennis- en netwerkorganisatie Platform31 ziet de trends in stad en regio. We verbinden beleid, praktijk en wetenschap rondom actuele vraagstukken en komen tot een aanpak waarmee bestuurders, beleidsmakers en uitvoerders direct aan de slag kunnen. De oplossingen houden we niet voor onszelf: iedereen profiteert mee van de resultaten.

Postbus 30833, 2500 GV Den Haag  
[www.platform31.nl](http://www.platform31.nl)

*Hoewel grote zorgvuldigheid is betracht bij het samenstellen van dit rapport, aanvaarden Platform31 en de betrokkenen geen enkele aansprakelijkheid uit welke hoofde dan ook voor het gebruik van de in deze publicatie vermelde gegevens. Alles uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar worden gemaakt mits de bron wordt vermeld.*

# Inhoudsopgave

<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Instrumenten en methode</b>	<b>6</b>
2.1 De interventie en instrumenten	6
2.2 Deelnemers en consulenten	7
2.3 Methode	7
<b>3 Resultaten: effecten van de pilot</b>	<b>10</b>
3.1 De Brug naar Zelfredzaamheid®	10
3.2 De Doel-actieplannen	18
3.3 Koppeling Brugscores en Doel-actieplannen	21
<b>4 Resultaat: ervaringen met de pilot</b>	<b>24</b>
4.1 Ervaringen van consulenten	24
4.2 Ervaringen van deelnemers	28
<b>5 Reflectie en aanbevelingen</b>	<b>35</b>
5.1 Reflectie	35
5.2 Aanbevelingen	38
<b>Bijlagen</b>	<b>40</b>

# 1 Inleiding

Werk is niet voor iedereen de oplossing om uit armoede te komen. Er bestaat een groep 'werkende armen'. Werkenden vormen zelfs een derde van de totale groep arme volwassenen in Nederland. Het gaat in totaal om 220.000 werkende armen in 2017.<sup>1</sup> Ook leeft ongeveer een derde van alle bijstandsgerechtigden onder de armoedegrens. Veel van deze mensen zijn dagelijks bezig met rondkomen en de problematiek eromheen. De ongezonde stress die dit oplevert werkt verlamdend op het vermogen om problemen op te lossen en doelgericht te werken. En juist deze kwaliteiten zijn nodig om de stap te zetten richting een duurzame baan die voldoende inkomen oplevert om rond te komen.

Een aanpak die een oplossing kan bieden is Mobility Mentoring®. In deze aanpak coachen professionals mensen om zélf hun financiële en sociale problemen aan te pakken, zodat zij weer grip krijgen op hun leven en hun leefsituatie duurzaam verbeteren. In de aanpak zijn inzichten uit de (hersens)wetenschap, zoals over de effecten van stress op ons brein en gedrag, vertaald in praktische instrumenten en concrete toepassingen voor verschillende doelgroepen en organisaties. De aanpak werd in de Verenigde Staten ontwikkeld door social work organisatie EMPATH, in samenwerking met Harvard.

Om deelnemers van het Mobility Mentoring® programma te begeleiden naar werk, ontwikkelde EMPATH het 'Career Compass™' (Carrièrekompas). Dit instrument geeft inzicht in wat lonende, duurzame banen zijn voor iemands eigen situatie. Dat is belangrijke informatie want bewoners en professionals zijn vaak slecht geïnformeerd over de inkomens die nodig zijn om rond te komen.<sup>2</sup> Ook is er vaak geen zicht op de banen die een dergelijk inkomen opleveren of daarvoor een goede opstap zijn. Dankzij een subsidie van het Ministerie van SZW heeft Platform31 dit instrument samen met het UWV en Nibud vertaald naar de Nederlandse situatie. We maakten daarvoor gebruik van data over het benodigde inkomen van het Nibud, data over kansrijke banen van het UWV en data over lonen van het Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS).<sup>3</sup> In deze pilot is voor het eerst in Nederland de aanpak Mobility Mentoring® in combinatie met het Carrièrekompas toegepast.

4

Dit rapport beschrijft de evaluatie van deze pilot waarin Mobility Mentoring® en het Carrièrekompas werden gecombineerd. De pilot vond plaats in de gemeenten Groningen en Maastricht.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal in dit evaluatierapport:

1. Wat zijn de resultaten van het Mobility Mentoring®/Carrièrekompas in termen van opleidings situatie, positie op de arbeidsmarkt én armoede en schuldenpositie?
2. Wat zijn de verklarende elementen achter de geboekte resultaten?
3. Wat zijn de ervaringen (van professionals en de doelgroep) met de toepassing van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas aanpak?
4. Wat zijn cruciale randvoorwaarden voor een effectieve inzet van de aanpak in andere gemeenten/regio's in Nederland?

---

<sup>1</sup> SER (2021), Werken zonder armoede, Verkenning 21/10, september 2021, Sociaal en Cultureel Planbureau (2019), Armoede in Kaart 2019.

<sup>2</sup> Dit zijn inkomens uit beroepen waarmee het inkomen hoger is dan de niet-veel-maar-toereikend grens. Met dit inkomen kunnen de niet te vermijden kosten betaald worden maar is er ook een klein potje voor bijvoorbeeld ontspanning of sociale participatie. Zie ook het deelrapport 'Het 'Career Compass' (Carrièrekompas) instrument: een vertaling van het instrument voor twee Nederlandse gemeenten'.

<sup>3</sup> De vertaling van het Career Compass (Carrièrekompas) is beschreven in het deelrapport "Het 'Career Compass' (Carrièrekompas) instrument: een vertaling van het instrument voor twee Nederlandse gemeenten" van dit project.

De opbouw van deze rapportage ziet er als volgt uit. Hoofdstuk 2 beschrijft de instrumenten die gebruikt zijn en de methoden die zijn toegepast om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve data-analyses uitgevoerd in deze pilot. Hoofdstuk 3 gaat in op de resultaten van het onderzoek, waarbij ingegaan wordt op zowel de resultaten van De Brug naar Zelfredzaamheid® als de Doel-actieplannen van deelnemende cliënten. Hoofdstuk 4 gaat in op de ervaringen met het Carrièrekompas vanuit het perspectief van consulenten en deelnemende cliënten. In hoofdstuk 5 reflecteren op de belangrijkste bevindingen van de evaluatie. Ook worden er een aantal aanbevelingen gedaan.

## 2 Instrumenten en methode

### 2.1 De interventie en instrumenten

Hieronder volgt een korte beschrijving van de interventie die is toegepast. Het betreft een combinatie van Mobility Mentoring® en Carrièrekompas.<sup>4</sup>

#### De interventie

##### *Mobility Mentoring®*

Mobility Mentoring® is een brede coachingsaanpak, gebaseerd op inzichten uit de (hersens)wetenschap, onder meer van onderzoekers die gelieerd zijn aan Harvard University. Deze integrale aanpak, ontwikkeld en beheerd door de Amerikaanse *social work* organisatie EMPATH, ondersteunt non-profit organisaties en gemeenten bij een effectieve aanpak van financiële en sociale problemen bij hun inwoners, gericht op het structureel verbeteren van hun (financiële) situatie. Met aandacht voor de samenhang tussen de verschillende leefgebieden van de inwoner, de effecten van stress en met oog voor de mens- hun leefsituatie en gedrag.

##### *Carrièrekompas*

Als extra instrument is het Carrièrekompas vertaald naar de Nederlandse situatie. In de Verenigde Staten wordt dit instrument al enige tijd toegepast om inwoners inzicht te geven in welke banen perspectief bieden. Het gaat om banen die nu wellicht nog niet het benodigde inkomen genereren, maar relatief veel perspectief bieden op doorgroeimogelijkheden en inkomensstijging. Het instrument geeft de professional en bijstandsgerechtigde inzicht in welk inkomen iemand nodig heeft om te kunnen leven op ten minste het inkomensniveau van de niet-veel-maar-toereikend-norm. Het instrument laat zien welke kansrijke beroepen hierop aansluiten.

6

#### De instrumenten

##### *De Brug naar Zelfredzaamheid®*

De Brug naar Zelfredzaamheid® is een raamwerk dat op twee manieren structuur en inzicht biedt aan de cliënt. Namelijk: beweging of vooruitgang richting de toekomst en de horizontale samenhang tussen de leefgebieden (pijlers) van de cliënt. De Brug wordt in gesprek met de deelnemer gebruikt om het verhaal van de cliënt te bespreken en ondersteunt bij het creëren van overzicht in diens leven. Aan de hand van deze Brug wordt de huidige situatie in kaart gebracht, worden doelen voor de toekomst gesteld, prioriteiten gesteld en wordt inzicht gegeven in de sterke en zwakke punten van de cliënt. Op die manier ondersteunt dit instrument de executieve functies van de cliënt.

##### *Doel-actieplan*

De doelen, die de cliënt zelf aan de hand van de Brug stelt, worden uitgewerkt en SMART gemaakt aan de hand van het Doel-actieplan. Het is een eenvoudig formulier dat de cliënt als stappenplan en checklist voor diens doelen kan gebruiken. Met het Doel-actieplan maken de consulent en deelnemer de gestelde 'grote' doelen concreet en kleiner. Het plan compenseert daarmee voor het feit dat veel

---

<sup>4</sup> Een uitgebreide beschrijving van de interventie is te lezen in Ruud Dorenbos en Jochem Heemskerk (2021), 'Mobility Mentoring® & CarrièreKompas: een beschrijving van de aanpak voor uitvoerende professionals', Platform31, Den Haag.

deelnemer moeite hebben om het overzicht te behouden, niet weten waar ze moeten beginnen of waar ze moeten zijn.

### *Het Carrièrekompas*

In de aanpak Mobility Mentoring® staat het stellen van doelen op verschillende leefgebieden (pijlers) centraal. Wanneer dit (toeleiding naar) werk of inkomen betreft, kan het Carrièrekompas ingezet worden. Bijstandsgerechtigden (en professionals) hebben vaak weinig zicht op welke banen voldoende inkomen opleveren voor verschillende huishoudsituaties. Het Carrièrekompas biedt inzicht in kansrijke banen die voldoende inkomen opleveren voor verschillende huishoudsituaties om stressvrij te leven. De uitkomsten van het Carrièrekompas worden verwerkt in het doel-actieplan.

## **2.2 Deelnemers en consulenten**

Begin 2020 hebben binnen de gemeente Groningen twaalf consulenten de tweedaagse training in de Mobility Mentoring®-aanpak gevolgd alsmede de eendaagse Carrièrekompas-training. Alle twaalf consulenten hebben de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak toegepast met één of meerdere deelnemers. Binnen de gemeente Maastricht volgden in september 2020 zes consulenten de trainingen in Mobility Mentoring® en Carrièrekompas.<sup>5</sup> In december 2020 hebben binnen de gemeente Maastricht nog eens zes consulenten deze trainingen gevolgd. In Maastricht hebben uiteindelijk tien consulenten de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak toegepast met één of meerdere deelnemers.

In totaal zijn er binnen de gemeente Groningen 109 deelnemers van start gegaan met Mobility Mentoring®/Carrièrekompas.<sup>6</sup> Daarvan hebben zeven deelnemers uiteindelijk besloten – voordat het eerste gesprek in het kader van de aanpak zou plaatsvinden - om toch niet deel te willen nemen. Ook hebben veertien deelnemers hun deelname voortijdig beëindigd, d.w.z. .... Van de resterende 88 deelnemers hebben er 31 het traject 'succesvol' afgerond. Dat willen zeggen dat de deelnemer de vooraf gestelde doelen heeft bereikt (bijvoorbeeld op één of meerdere pijlers van de Brug) en/of dat de deelnemer is uitgestroomd naar een betaalde, reguliere baan. Binnen de gemeente Maastricht zijn er 52 deelnemers van start gegaan met Mobility Mentoring®/Carrièrekompas. Daarvan besloten vier deelnemers – voordat het eerste gesprek in het kader van de aanpak zou plaatsvinden - om toch niet deel te willen nemen. Ook hebben dertien deelnemers deelname voortijdig beëindigd, d.w.z. .... In totaal hebben vijftien deelnemers het traject 'succesvol' afgerond. Dat willen zeggen dat de deelnemer de vooraf gestelde doelen heeft bereikt (bijvoorbeeld op één of meerdere pijlers van de Brug) en/of dat de deelnemer is uitgestroomd naar een betaalde, reguliere baan.

## **2.3 Methode**

Om inzicht te krijgen in de ervaringen met en effecten van Mobility Mentoring®-aanpak in combinatie met het Carrièrekompas is gebruikgemaakt van een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden.

### **Kwalitatieve data**

Voor dit kwalitatieve onderdeel maakten we gebruik van semigestructureerde interviews met in totaal elf professionals en met negentien deelnemende cliënten.

---

<sup>5</sup> Als gevolg van de Coronacrisis vond de training in Maastricht noodgedwongen op een later moment plaats dan oorspronkelijk gepland.

<sup>6</sup> De informatie in deze alinea is verkregen van de gemeente Groningen resp. de gemeente Maastricht op basis van hun eigen registratie.

### *Interviews met deelnemers*

We interviewden negentien deelnemers die meededen aan de pilot binnen de gemeenten Groningen en Maastricht. Werving liep via consultants van de sociale dienst van Groningen en Maastricht. Aan de consultants is gevraagd om cliënten te benaderen met de vraag of zij wilden deelnemen aan het onderzoek.

Wegens de COVID-19 maatregelen zijn de interviews digitaal of telefonisch afgenomen. Voorafgaand aan de interviews werd de respondent geïnformeerd over het doel van het onderzoek. Zij werden ook op de hoogte gesteld van de anonimiteit en vertrouwelijkheid van het gesprek. Daarnaast is toestemming gevraagd voor het maken van opnames van de interviews. De interviews duurden gemiddeld 40 tot 45 minuten en werden gehouden aan de hand van een vragenlijst (zie bijlage). De thema's in deze vragenlijst waren: achtergrondinformatie, bereik en verwachtingen, gebruikte instrumenten en ervaringen daarmee, ervaringen met de consultant, gestelde doelen en toekomstverwachting. Alle interviews zijn getranscribeerd. Na afloop ontvingen de deelnemers een VVV-bon ter waarde van tien euro als dank voor hun deelname.

### *Interviews met consultants*

We interviewden elf consultants/coaches van de sociale dienst van de gemeenten Groningen (zes consultants) en Maastricht (vijf consultants). Zij namen deel aan de pilot en begeleiden bijstandsgerechtigden bij het zoeken naar werk via de aanpak Mobility Mentoring®/Carrièrekompas. Deze gesprekken vonden digitaal plaats. De interviews duurden gemiddeld ongeveer een uur en werden gehouden aan de hand van een vragenlijst (zie bijlage). Thema's in deze vragenlijst waren: achtergrondinformatie, training, randvoorwaarden en interventiegetrouw werken, inzet bij cliënten, gebruikte instrumenten en ervaringen daarmee, begeleiding van de cliënten en verwachtingen.

8

### *Analyse*

De kwalitatieve gegevens (interviewdata) zijn thematisch geanalyseerd op basis van de onderwerpen in de onderzoeksvragen.

## **Kwantitatieve data**

### *De Brug naar Zelfredzaamheid®*

De Brug naar Zelfredzaamheid® werd aan het begin van een traject ingevuld om de positie van de deelnemer op de verschillende leefgebieden te bepalen. Deze leefgebieden zijn: Wonen, Zorg voor anderen, Gezondheid, Sociale contacten, Schulden, Spaargeld, Diploma, en Inkomen. Deze leefgebieden konden beoordeeld worden met een cijfer van 1 tot en met 5, waarbij een 1 de laagste trede op de Brug naar Zelfredzaamheid® betrof en een 5 de hoogste. Omdat de afstand tussen deze treden op de pijlers verschillende betekenissen heeft per pijler, is een vergelijking op basis van gemiddelden niet bruikbaar. De scores op de Brug naar Zelfredzaamheid® geven we daarom weer in categorieën: zeer ongunstig (trede 1), ongunstig, middelmatig, gunstig en zeer gunstig (trede 5).

Idealiter wordt de Brug naar Zelfredzaamheid® elk half jaar ingevuld en bij afsluiting van een traject. In Maastricht is er door achttien deelnemers (van de in totaal 44 deelnemers die een eerste brug hebben ingevuld) ook een tweede of derde Brug ingevuld. In Groningen is door zeventien deelnemers (van in totaal 68 deelnemers die een eerste brug hebben ingevuld) ook een tweede Brug ingevuld. Het opnieuw afnemen van de Brug was uitdagend omdat cliënten snel uitstroonden en omdat de coronapandemie het lastig maakte om cliënten (vaker) te zien.



### *Doel-actieplannen*

Aan de deelnemers is gevraagd aan welk leefgebied ze wilden werken. De kandidaat heeft vervolgens doelen op bepaalde pijlers gesteld. Tot 1 maart 2021 hadden 67 deelnemers (50 uit Groningen, 17 uit Maastricht) een Doel-actieplan (DAP) ingevuld. Tussen 1 maart en 1 oktober 2021 zijn er nog 22 DAP-ingevulde formulieren uit Groningen en 62 uit Maastricht binnen gekomen.

Het is echter niet zo dat voor elk opgesteld doel één DAP-formulier is gebruikt. Soms zijn meerdere doelen in één DAP-formulier opgesteld en soms zijn er meerdere DAP-formulieren gebruikt voor één doel. De leefgebieden waarop doelen konden worden opgesteld waren: Wonen, Zorg voor anderen, Gezondheid, Sociale contacten, Schulden, Spaargeld, Diploma, en Inkomen. Daarnaast kon worden aangegeven hoeveel vertrouwen deelnemers hebben om dat doel te bereiken op een schaal van 1 (geen vertrouwen) tot 10 (heel veel vertrouwen).

### *Analyse*

De kwantitatieve data zijn geanalyseerd met SPSS. Er zijn beschrijvende analyses uitgevoerd die informatie geven over karakteristieken van de deelnemers.

## 3 Resultaten: effecten van de pilot

### 3.1 De Brug naar Zelfredzaamheid®

#### 3.1.1 Resultaten Eerste Brug naar Zelfredzaamheid®

De Brug naar Zelfredzaamheid® (de Brug) werd aan het begin van een traject ingevuld om de positie van de deelnemer op de verschillende leefgebieden te bepalen. Idealiter wordt de Brug vervolgens elk halfjaar opnieuw ingevuld. De eerste metingen op de Brug die geanalyseerd zijn, zijn ingevuld in de periode vanaf 1 juli 2020 tot met 26 februari 2021, en vervolgens tot 1 oktober 2021.

In totaal is er een eerste Brug afgenomen onder 112 deelnemers bij aanvang van het traject; 68 in Groningen en 44 in Maastricht. Onder de deelnemers met een eerste Brug is 45 procent man en 55 procent vrouw. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 37 jaar met een range van 20 tot en met 59 jaar. Tabel 3.1 laat de demografische gegevens van de deelnemers met een eerste ingevulde Brugmeting zien, totaal en per stad.

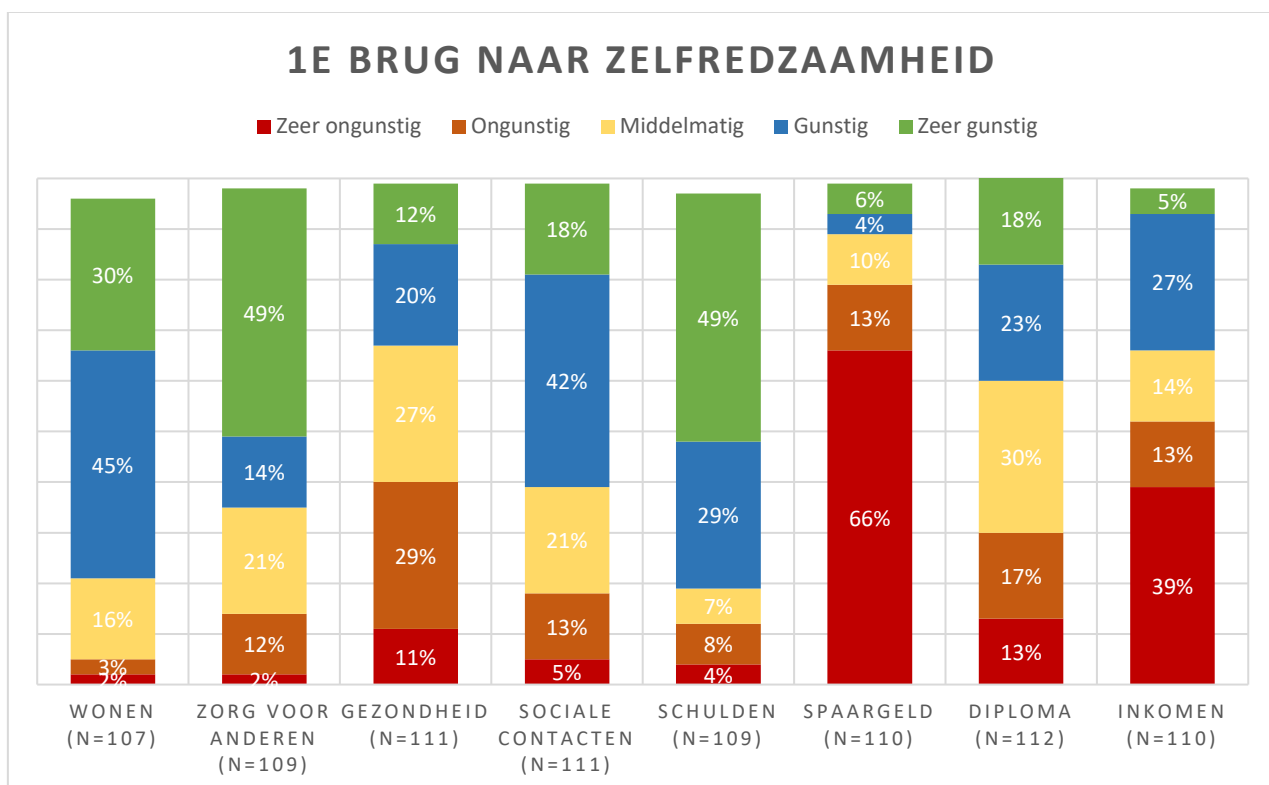
Tabel 3.1. Demografische gegevens per stad voor deelnemers met een ingevulde 1<sup>e</sup> Brug (n=112)

Variabele	Groningen (n=68)	Maastricht (n=44)	Totaal (n=112)
Man (%)	51%	39%	45%
Vrouw (%)	49%	61%	55%
Leeftijd gemiddelde	37 (n=68)	42 (n=42)	39 (n=110)
Leeftijd range	21-59	28-59	21-59

10

Aangezien de afstand tussen de treden op de pijlers verschillende betekenissen heeft per pijler, is een vergelijking op basis van gemiddelden niet bruikbaar. De scores op de Brug worden daarom weergegeven in categorieën: zeer ongunstig, ongunstig, middelmatig, gunstig en zeer gunstig. Figuur 1 laat zien dat de verdeling van de deelnemers over de categorieën verschilt per pijler. Deelnemers verkeerden tijdens de eerste meting opvallend vaak in een relatief zeer ongunstige positie wat betreft hun spaargeld, namelijk 66 procent van de deelnemers had geen spaargeld. Ook op de pijler inkomen bevond 39 procent van de deelnemers zich in een zeer ongunstige positie, wat betekent dat zij geen inkomen<sup>7</sup> hadden. Daarentegen blijkt uit de pijler schulden dat 49 procent van deelnemers alleen een hypotheek of lening voor een studie had en verder geen andere schulden, wat hen in een relatief zeer gunstige positie stelt. De pijler gezondheid laat daarnaast zien dat een grote groep deelnemers (40 procent), altijd of vaak last had van lichamelijke of psychische problemen en hierdoor geen of niet genoeg tijd en energie had voor werk, studie en gezin. Daarnaast ervoer een grote groep deelnemers geen problemen met zorg voor anderen. De meerderheid van de deelnemers bevond zich ten slotte in een relatief zeer gunstige of gunstige positie op de pijlers wonen en sociale contacten.

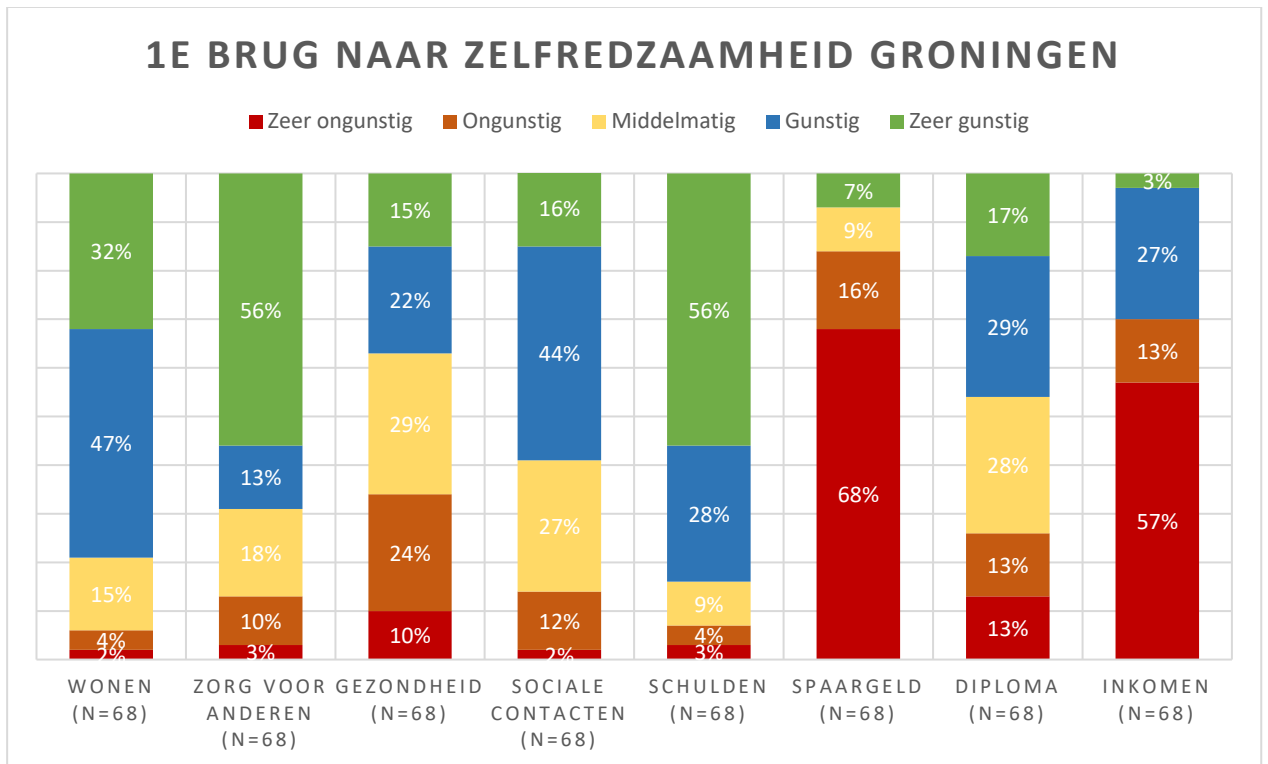
<sup>7</sup> Uit de gesprekken met de consultants kwam naar voren dat niet alle consultants 'inkomen' op dezelfde manier hebben geïnterpreteerd. Sommigen rekenden een bijstandsuitkeringen niet als inkomen, anderen wel.



Figuur 1. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de start van het traject (totale groep deelnemers).

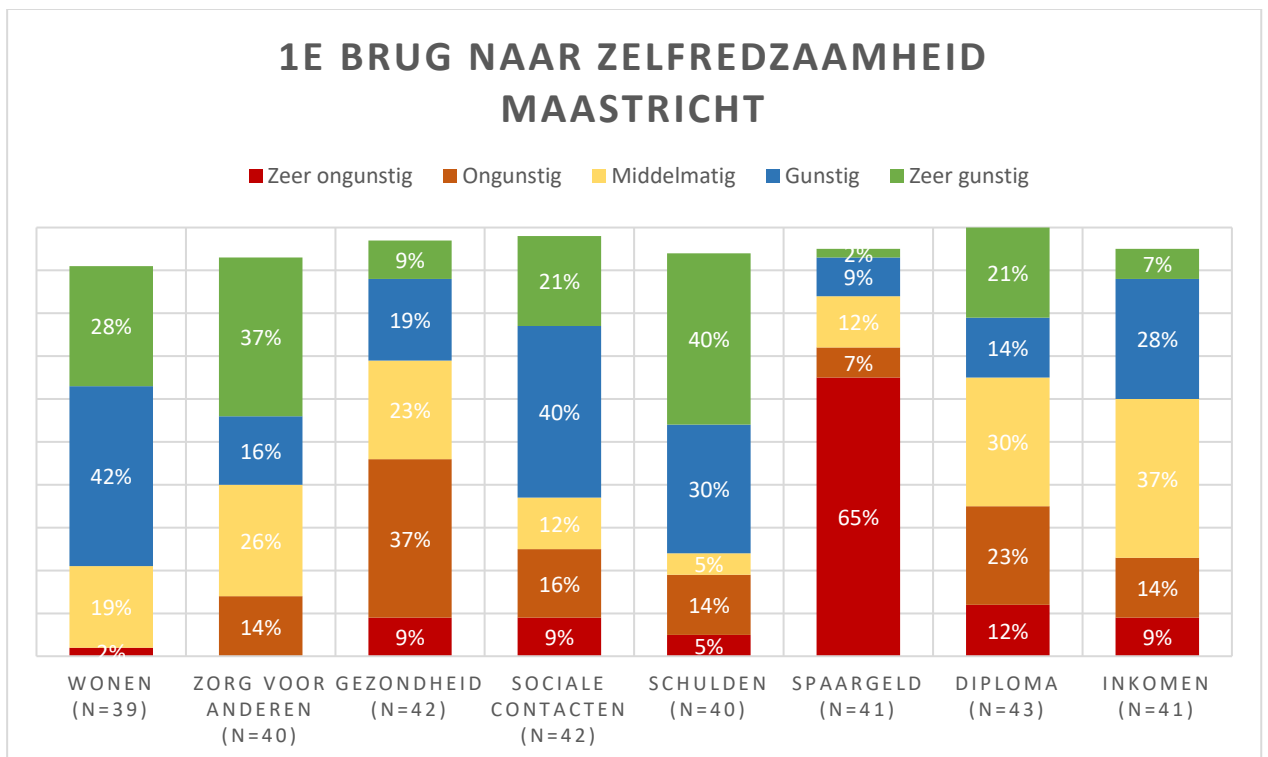
#### Verskil Groningen en Maastricht eerste Brug

In de figuren 2 en 3 zijn de scores op de pijlers te zien bij aanvang van het traject in beide gemeenten. Wat opvalt, is dat deelnemers uit Groningen gunstigere scores invulden op de pijler 'zorg voor anderen' dan deelnemers uit Maastricht. Op de pijler inkomens werd juist ongunstiger gescoord in de gemeente Groningen, namelijk 57 procent van de deelnemers had geen inkomens tijdens de eerste meting. Deelnemers in beide gemeentes scoorden relatief zeer ongunstig op de pijler spaargeld, waarbij 68 en 65 procent van de deelnemers geen spaargeld had in respectievelijk Groningen en Maastricht. Op de pijler gezondheid is te zien dat 37 procent van de deelnemers in Groningen en 28 procent van de deelnemers in Maastricht een relatief gunstige tot zeer gunstige gezondheidssituatie hadden.



Figuur 2. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de start van het traject in Groningen

12



Figuur 3. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de start van het traject in Maastricht

**Positie eerste Brug naar leeftijd en geslacht**

Er is ook gekeken naar scores op alle pijlers voor verschillende leeftijdsgroepen en geslacht. De figuren hiervan zijn opgenomen in [de bijlage](#). De figuren laten de percentages van de leeftijdsgroepen per trede

van een pijler zien en de percentages van de groepen 'man' en 'vrouw' per trede van een pijler. Wat opvalt is dat beide leeftijdsgroepen tijdens de eerste meting relatief zeer ongunstig scoorden op de pijler spaargeld, wat betekent dat zij geen spaargeld hadden. Op de pijler inkomen scoorden de jongere deelnemers relatief ongunstiger dan de deelnemers van 35 jaar en ouder. Op de pijler schulden scoorden de jongere deelnemers juist weer gunstiger, aangezien de meerderheid van de jongere deelnemers geen schulden had, of enkel een hypotheek of studieschuld.

Met betrekking tot geslacht is te zien dat mannen en vrouwen ongeveer in gelijke mate ongunstig scoorden op de pijler spaargeld. Op de pijler inkomen scoorden vrouwen lager dan mannen. Mannen scoorden ook gunstiger op de pijler zorg voor anderen. Verder is te zien dat vrouwen en mannen redelijk gelijkwaardig scoorden op de andere pijlers.

### 3.1.2 Resultaten tweede Brug naar Zelfredzaamheid®

Idealiter wordt de Brug, na de eerste afname om de startpositie in kaart te brengen, elk halfjaar opnieuw ingevuld. De tweede metingen op de Brug die geanalyseerd zijn, zijn ingevuld in de periode van 26 februari 2021 tot met 1 oktober 2021.

In totaal is er een tweede Brug afgenomen onder 35 deelnemers. Onder de deelnemers met een tweede Brug is 40 procent man en 60 procent vrouw. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 40 jaar met een range van 29 tot en met 55 jaar.<sup>8</sup> Tabel 3.2 laat de demografische gegevens van de totale groep en per stad zien van de deelnemers met een tweede ingevulde Brugmeting.

Tabel 3.2. Demografische gegevens per stad voor deelnemers met een ingevulde tweede Brug (n=35)

Variabele	Groningen (n=17)	Maastricht (n=18)	Totaal (n=35)
Man (%)	53% (n=9)	29% (n=4)	40% (n=13)
Vrouw (%)	47% (n=8)	71% (n=12)	60% (n=20)
Leeftijd gemiddelde	37 (n=17)	43 (n=14)	40
Leeftijd range	29-55	32-55	29-55

Wat opvalt aan deze cijfers, ten opzichte van de ingevulde eerste Brug (Tabel 3.1), is dat het percentage vrouwen in de groep deelnemers is gestegen en het percentage mannen is gedaald. Ook is de gemiddelde leeftijd van de deelnemers gestegen ten opzichte van de eerste meting. Het percentage mannen in Maastricht ligt aanzienlijk lager dan in Groningen. Verder valt op dat de deelnemers in Maastricht gemiddeld ouder zijn dan de deelnemers in Groningen. Dit was ook het geval tijdens de eerste Brugmeting.

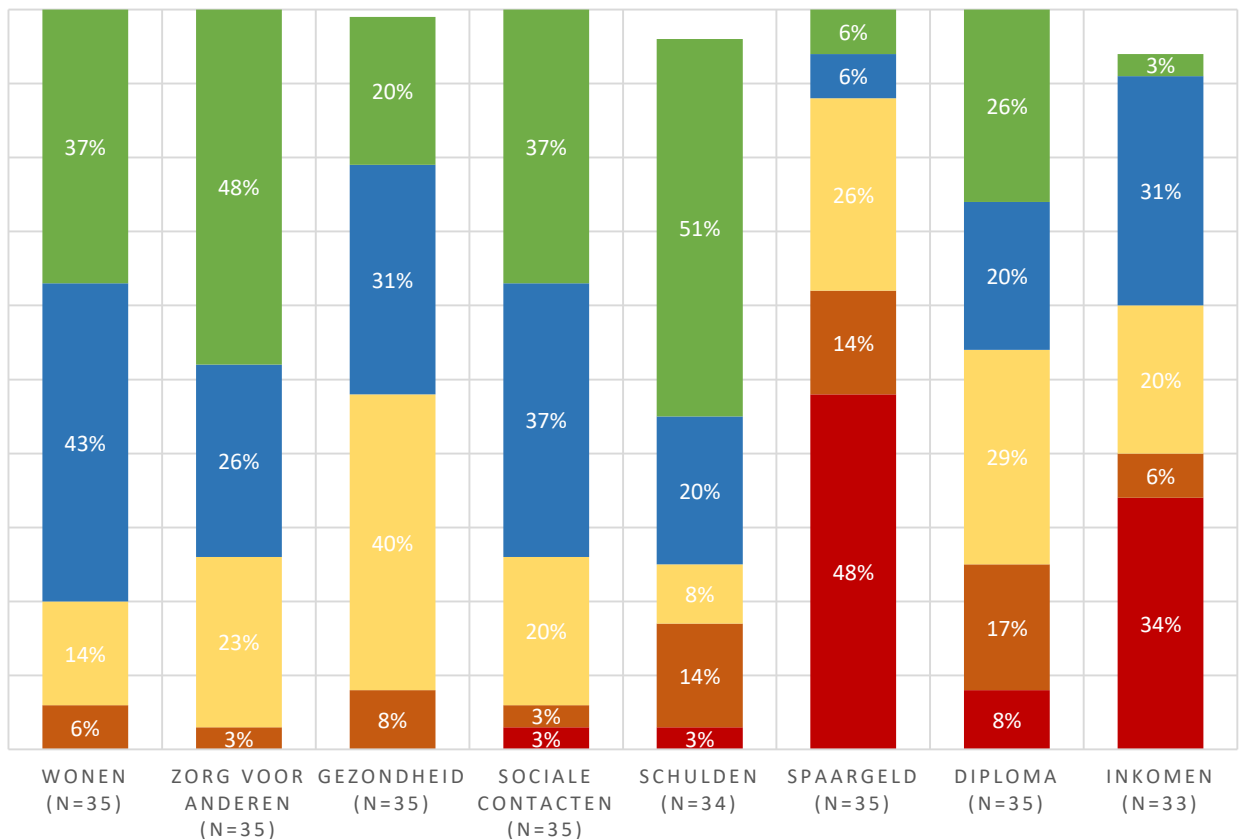
Figuur 4 laat zien dat de verdeling van de deelnemers over de categorieën verschilt per pijler. Deelnemers verkeerden opvallend vaak in een relatief zeer ongunstige positie wat betreft hun spaargeld en inkomen, wat overeenkomstig is met de resultaten uit de eerste meting. Bijna de helft (48 procent) van de deelnemers had geen spaargeld tijdens het invullen van de tweede Brug. Op het gebied van inkomen bevond 34 procent van de deelnemers zich in een relatief zeer ongunstige positie, wat betekent dat zij destijds geen inkomen hadden. Daarentegen blijkt uit de pijler schulden dat 51 procent van deelnemers enkel een hypotheek of lening voor een studie had zonder verdere schulden, waarmee zij in een relatief zeer gunstige positie verkeerden. De resultaten voor de pijler gezondheid laten zien dat een grote groep deelnemers regelmatig last had van lichamelijke of psychische

<sup>8</sup> Voor twee deelnemers waren de leeftijd en het geslacht niet in het formulier genoteerd.

problemen (48 procent) en hierdoor geen of niet genoeg tijd en energie kon steken in werk, studie of het gezin. Daarnaast ervoer een grote groep deelnemers geen problemen met zorg voor anderen en/of gezinsleden (48 procent). De meerderheid van de deelnemers bevond zich in een relatief zeer gunstige of gunstige positie op de pijlers wonen en sociale contacten. Ook deze resultaten zijn overeenkomstig met de resultaten uit de eerste meting.

## 2E BRUG NAAR ZELFREDZAAMHEID

■ Zeer ongunstig ■ Ongunstig ■ Middelmatig ■ Gunstig ■ Zeer gunstig



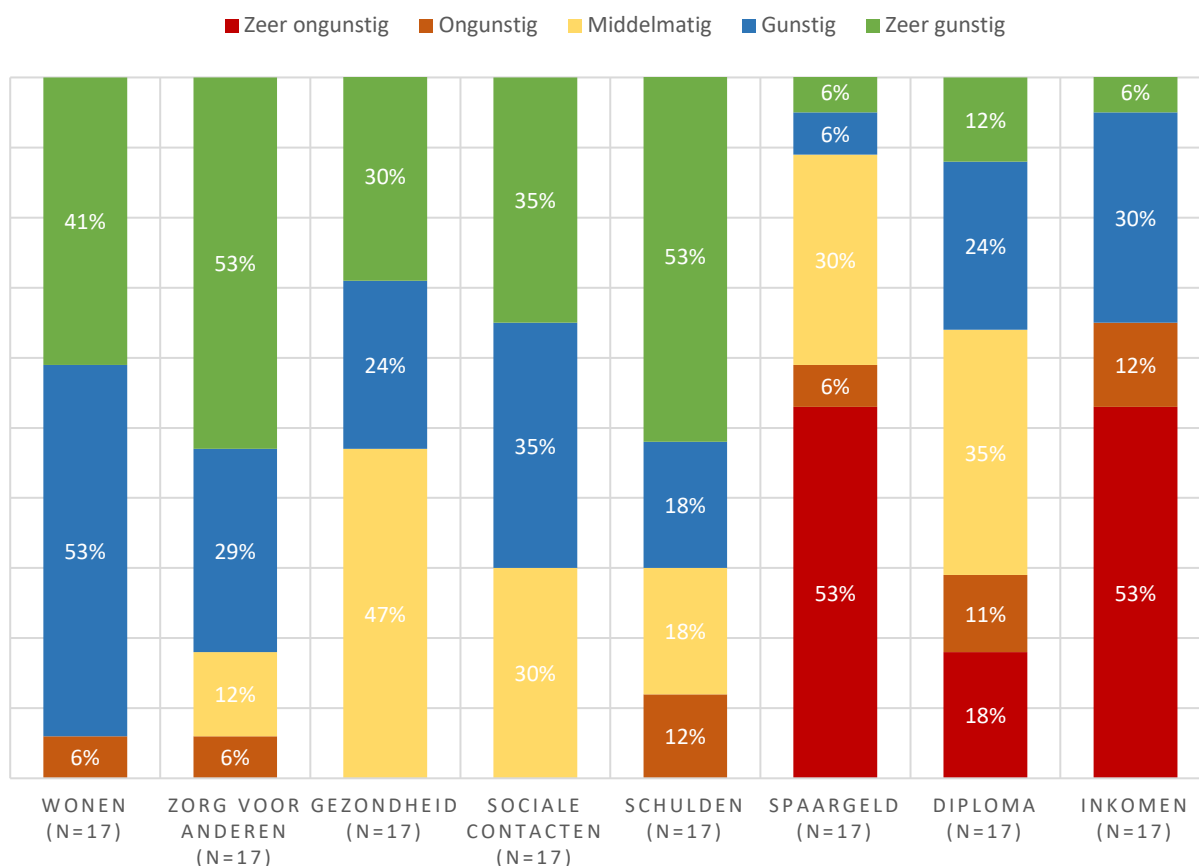
14

Figuur 4. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de tweede meting (totale groep deelnemers)

### Verskil Groningen en Maastricht tweede Brug

In figuur 5 zijn de resultaten van het invullen van de tweede Brug van de gemeente Groningen weergegeven. Er wordt relatief zeer ongunstig gescoord op de pijlers spaargeld (53 procent) en inkomen (53 procent). Er wordt hier slechter op gescoord dan in de totale groep deelnemers. Er wordt relatief zeer gunstig gescoord op de pijlers zorg voor anderen (53 procent) en schulden (53 procent). Ook hadden bijna alle deelnemers uit Groningen een woning waarbij er één- tot maximaal twee derde van hun maandelijkse inkomen op gaat aan vaste (huur)lasten (94 procent). Wat verder opvalt, is dat 54 procent van de deelnemers zich in een relatief gunstige (24 procent), zeer gunstige (30 procent), of middelmatige (47 procent) positie bevond op de pijler gezondheid. Dit betekent dat deelnemers uit Groningen, tijdens het invullen van de tweede Brug, niet sterk belemmerd werden in het zich wijden aan werk, gezin of studie door hun psychische of lichamelijke gezondheidsklachten.

## 2E BRUG NAAR ZELFREDZAAMHEID GRONINGEN

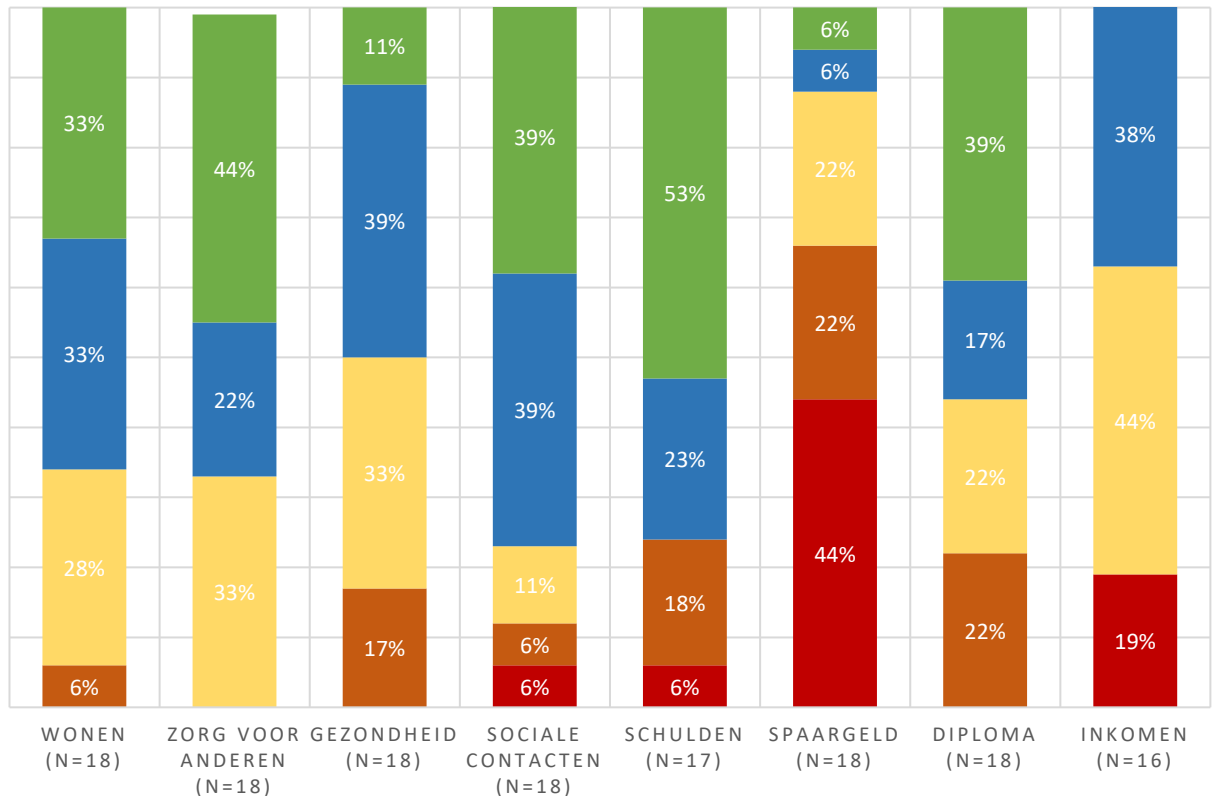


Figuur 5. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de tweede meting (Groningen)

In figuur 6 zijn de resultaten van de tweede Brug uit de gemeente Maastricht verwerkt. Hierin is te zien dat ook voor de gemeente Maastricht geldt dat er het meest ongunstig gescoord werd op de pijlers spaargeld en inkomen. Op de pijlers sociale contacten en schulden werd het meest gunstig gescoord. Op de pijler diploma werd gunstiger gescoord dan in de totale groep deelnemers. Van alle deelnemers uit Maastricht heeft 78 procent minimaal een MBO2 of HAVO diploma, en is 39 procent van de deelnemers hoogopgeleid (HBO of hoger). Wat verder opvalt, is dat 17 procent van de deelnemers aangaf een ongunstige gezondheid te hebben, wat betekent dat zij zich door hun psychische of lichamelijke klachten nauwelijks kunnen wijden aan werk, studie of het gezin. Van de deelnemers had 66 procent een woning met (huur)lasten die één- tot maximaal twee derde van hun maandelijkse inkomen kosten.

## 2E BRUG NAAR ZELFREDZAAMHEID MAASTRICHT

■ Zeer ongunstig ■ Ongunstig ■ Middelmatig ■ Gunstig ■ Zeer gunstig



16

Figuur 6. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij tweede meting (Maastricht)

### Positie tweede Brug naar leeftijd en geslacht

Van vier deelnemers uit Maastricht die de tweede Brug hebben ingevuld is de geboortedatum onbekend, van twee deelnemers uit Maastricht is het geslacht onbekend. Daarnaast zijn er te weinig deelnemers - en dus gegevens - om statistische analyses te doen die uitspraken kunnen doen over de mate van significante verschillen tussen subgroepen.

De eerste leeftijdsgroep omvat deelnemers met een leeftijd tot en met 35 jaar (n=11; 31 procent). De tweede leeftijdsgroep omvat deelnemers van 36 jaar en ouder (n=20; 57 procent).<sup>9</sup> In de bijlage zijn de figuren terug te vinden die de resultaten per pijler voor leeftijdsgroepen en geslacht weergeven van zowel de tussentijdse meting als de laatste meting. Tijdens de tweede meting deden dertien mannen en twintig vrouwen mee. Van twee deelnemers is het geslacht onbekend.

Wat opvalt wanneer naar deze grafieken gekeken wordt, is dat de oudere groep deelnemers beduidend ongunstiger scoort als het gaat om spaargeld, terwijl de jongere groep deelnemers ongunstiger scoort op de pijler inkomen. De jongere groep deelnemers scoort daarnaast gunstiger op de pijler schulden, wat aangeeft dat zij grotendeels schuldenvrij zijn of enkel een studieschuld of hypotheek hebben. Ook

<sup>9</sup> Er zijn vier missende waardes (12 procent).



scoort de jongere groep deelnemers gunstig op de pijler wonen. Dit geldt overigens ook voor de groep oudere deelnemers.

Wat betreft de verschillen naar geslacht valt op dat mannen ongunstiger dan vrouwen scoren op de pijlers spaargeld en inkomen. De overgrote meerderheid van de vrouwen (68 procent) scoort zelf zeer gunstig op de pijler schulden, terwijl dit bij mannen 31 procent betreft. Ook op de pijler diploma scoren vrouwen beter dan mannen, namelijk 45 procent van de vrouwen scoort hier zeer gunstig, tegenover 23 procent van de mannen die gunstig (en dus niet zeer gunstig) scoren.

### 3.1.3 Verschilcores eerste en tweede Brug

In totaal zijn er van zeventien deelnemers in Groningen en achttien deelnemers in Maastricht twee Brug-formulieren ingevuld. Door de beperkte aantallen was het niet mogelijk om groepen met elkaar te vergelijken en uitspraken te doen over de statistische significantie van verschilcores die gevonden zijn tussen de twee metingen. Wel hebben we beschrijvende statistiek gedaan die een beeld vormen over de mate van verandering tussen de twee meetmomenten. In Tabel 3.3 kan worden afgelezen in hoeverre er slechter, gelijk of beter gescoord is op de pijlers na het afnemen van de tweede Brug.

Wanneer beide gemeenten samengevoegd worden, is te zien dat de scores op de pijlers het vaakst gelijk gebleven zijn na het invullen van de tweede Brug. De meeste verbetering is gescoord binnen de pijler spaargeld, gevolgd door sociale contacten en gezondheid. De minste verbetering is gescoord binnen de pijler schulden. Vooral in de gemeente Groningen is aanzienlijk beter gescoord op de pijler spaargeld tussen de twee metingen. Echter, in Groningen is door een aantal deelnemers juist slechter gescoord op de pijlers schulden en inkomen op de tweede meting. Ook op de pijler gezondheid en sociale contacten is door deelnemers in beide gemeenten vaak beter gescoord op de tweede meting.

Wanneer de resultaten van de eerste meting erbij worden gepakt, en dus de startpositie in beide gemeenten meegenomen wordt in deze verschillen, kunnen een paar observaties gedaan worden. Allereerst scoorde 70 procent van de deelnemers in Groningen tijdens de eerste meting relatief zeer ongunstig op de pijler spaargeld en zijn alle deelnemers verbeterd in het hebben van spaargeld. Op de pijler inkomen scoorde 55 procent van de deelnemers in Groningen zeer ongunstig tijdens de eerste meting. De reden dat vijf deelnemers achteruit gegaan zijn met hun inkomen is onbekend.

Tabel 3.3. Verandering Brugscores tussen de twee meetmomenten in beide gemeenten

	Wonen	Zorg voor anderen	Gezondheid	Sociale contacten	Schulden	Spaargeld	Diploma	Inkomen
<b>Groningen</b>	Slechter: 1 Gelijk: 14 Beter: 2	Slechter: 1 Gelijk: 12 Beter: 4	Slechter: 2 Gelijk: 7 Beter: 8	Slechter: 1 Gelijk: 8 Beter: 8	Slechter: 4 Gelijk: 11 Beter: 2	Slechter: - Gelijk: 11 Beter: 6	Slechter: - Gelijk: 13 Beter: 4	Slechter: 5 Gelijk: 8 Beter: 4
<b>Maastricht</b>	Slechter: 3 Gelijk: 11 Beter: 2	Slechter: 1 Gelijk: 9 Beter: 5	Slechter: 1 Gelijk: 11 Beter: 5	Slechter: 2 Gelijk: 8 Beter: 7	Slechter: 1 Gelijk: 13 Beter: 1	Slechter: 1 Gelijk: 11 Beter: 5	Slechter: - Gelijk: 17 Beter: 1	Slechter: - Gelijk: 17 Beter: 1
<b>Beide gemeenten</b>	Slechter: 4 Gelijk: 25 Beter: 4	Slechter: 2 Gelijk: 21 Beter: 9	Slechter: 3 Gelijk: 18 Beter: 13	Slechter: 3 Gelijk: 16 Beter: 15	Slechter: 5 Gelijk: 24 Beter: 3	Slechter: 1 Gelijk: 22 Beter: 11	Slechter: - Gelijk: 30 Beter: 5	Slechter: 5 Gelijk: 25 Beter: 5
<b>% verslechterd</b>	12%	6%	9%	9%	16%	3%	-	14%

% gelijk gebleven	76%	66%	53%	47%	75%	59%	86%	71%
% verbetering totale groep	12%	28%	38%	44%	9%	32%	14%	14%
% verbetering Groningen	12%	24%	<b>47%</b>	<b>47%</b>	12%	35%	24%	24%
% verbetering Maastricht	13%	33%	29%	<b>41%</b>	7%	29%	6%	6%

### 3.2 De Doel-actieplannen

#### 3.2.1 Resultaten Doel-actieplannen eerste meting

Aan de deelnemers is bij aanvang van het traject gevraagd aan welk leefgebied ze willen werken. De deelnemers hebben vervolgens doelen op bepaalde pijlers gesteld. Met behulp van het Doel-actieplan worden grote doelen behapbaar en concreet gemaakt. In de eerste fase van de pilot (tot 1 maart 2021) hebben 67 deelnemers gedurende het traject een Doel-actieplan ingevuld, waarvan 50 deelnemers uit de gemeente Groningen en zeventien deelnemers uit de gemeente Maastricht. Van deze deelnemers is 45 procent man en 55 procent vrouw. De leeftijd varieerde tussen 20 en 63 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 37 jaar.

18

In totaal zijn 93 Doel-actieplan (DAP) formulieren ingevuld en daarbij zijn ook 93 doelen geformuleerd.

Het is echter niet zo dat voor elk opgesteld doel één DAP-formulier is gebruikt. Soms zijn meerdere doelen in één DAP-formulier opgesteld en soms zijn er meerdere DAP-formulieren gebruikt voor één doel. In de gemeente Groningen waren in totaal 70 DAP-formulieren ingevuld en 89 doelen opgesteld. In de gemeente Maastricht waren ?? DAP-formulieren ingevuld en 28 doelen opgesteld. Van alle deelnemers had 78 procent één doel opgesteld, de rest twee of meer doelen. Uit tabel 3.4 blijkt dat op de brugpijlers inkomen (n=29), diploma (n=21) en gezondheid (n=21) het vaakst doelen werden geformuleerd. Vaak waren er meerdere pijlers bij één doel aangevinkt.

Tabel 3.4. Percentages van doelen gesteld per pijler meting 1: per stad en totaal

	Wonen	Zorg voor anderen	Gezondheid	Sociale contacten	Schulden	Spaargeld	Diploma	Inkomen	Totaal
Groningen	n=13 (14%)	n=6 (7%)	n=15 (17%)	n=6 (7%)	n=5 (6%)	n=5 (6%)	n=17 (18%)	n=22 (25%)	n=89
Maastricht	n=1 (4%)	n=2 (17%)	n=6 (21%)	n=4 (14%)	n=1 (4%)	n=3 (11%)	n=4 (14%)	n=7 (25%)	n=28
<b>Totaal (N=117) en % van alle doelen</b>	n=14 (12%)	n=8 (7%)	n=21 (18%)	n=10 (9%)	n=6 (5%)	n=8 (7%)	n=21 (18%)	n=29 (25%)	

De schaal van vertrouwen in dat het doel wordt bereikt was 37 keer ingevuld met een gemiddelde score van een 7,9 op een schaal van 1 (geen vertrouwen) tot 10 (heel veel vertrouwen). Deelnemers hadden er dus in aanzienlijke mate vertrouwen in dat zij hun doel gingen bereiken.

De deelnemers en consulenten gaven tijdens de eerste meting op verschillende manieren inhoud aan de Doel-actieplannen. Hieronder volgen wat voorbeelden van opgestelde doelen bij aanvang van het traject.

1. Man uit Groningen, 33 jaar oud. Zijn doel is *werk vinden, omdat hij een toekomst wil opbouwen en iets voor de samenleving wil betekenen*. Hierbij is de pijler **inkomen** aangevinkt.
2. Man uit Maastricht, 52 jaar oud. Zijn doel is *omscholing tot leerkracht basisonderwijs, omdat het onderwijs goed bij hem past*. Hierbij is pijler **opleiding** aangevinkt. De deelnemer geeft een score van 5,5 voor het vertrouwen dat hij heeft in dat hij het doel gaat bereiken. Hij ziet een uitdaging in het *opnieuw leren leren*.
3. Man uit Maastricht, 35 jaar oud. Zijn doel is *uitvinden welke sector/functie bij mij past voor zomer 2021, omdat dit een duurzame oplossing voor structuur, inkomen en gezondheid is*. Uitdaging is *zelfvertrouwen en gezondheid*. Hierbij zijn de pijlers **gezondheid** en **opleiding** aangevinkt.
4. Man uit Groningen, 20 jaar oud. Zijn eerste doel is *om in maart 2021 wil ik de bbl opleiding Expert ICY Services and Devices starten, omdat hij graag zijn diploma wil halen zodat hij geen studieschulden heeft*. Hierbij is de pijler **opleiding** aangevinkt. Zijn tweede doel is *een zelfstandige woonruimte vinden, omdat hij dan een eigen vaste plek heeft. Dit biedt meer structuur en rust die hij nodig heeft*. Hierbij is de pijler **wonen** aangevinkt. De deelnemer ziet uitdagingen in het *vinden van een stageplek en een woonruimte te vinden dat past bij zijn inkomsten*.
5. Vrouw uit Groningen, 49 jaar oud. Haar doel is *geld verdienen, minimaal 1600 euro, omdat ze een beter leven wil en in huis willen blijven wonen*. Hierbij zijn de pijlers **inkomen** en **wonen** aangevinkt. Zij geeft een score van 8 voor het vertrouwen dat zij heeft in dat zij het doel gaat bereiken. Zij ziet uitdaging in *zich voor 100 procent inzetten*.
6. Vrouw uit Groningen, 54 jaar oud. Haar doel is *financiële rust, omdat ik erg gestrest word wanneer er ergens een mail van binnen komt en ik niet weet wat ik moet doen*. Hierbij is de pijler **schulden** aangevinkt.
7. Vrouw uit Maastricht, 37 jaar oud. Haar doel is *terug naar school en een goede baan, omdat dit belangrijk voor een stabiele toekomst is*. Hierbij is de pijler **opleiding** aangevinkt. Zij ziet uitdaging in *om huis en gezin te combineren met het doel*.
8. Man uit Maastricht, 31 jaar oud. Zijn doel is *om meer overzicht in financiën te krijgen met als doel mogelijk te sparen en overbodige uitgaven te minimaliseren*. Hij wil dit omdat hij hoopt *zo meer vat op mijn geld waardoor ik het effectiever kan besteden*. Hierbij is de pijler **spaargeld** aangevinkt.

### 3.2.2 Resultaten Doel-actie plannen tweede meting

Tussen het eerste en het tweede meetmoment zijn vanuit Maastricht 62, en vanuit Groningen 22 DAP-formulieren binnen gekomen. In deze paragraaf worden de resultaten van de ingevulde DAP-formulieren meegenomen, die dus ook ingevuld zijn in een eerdere fase van de pilot. Op alle ingevulde DAP-formulieren van de gemeente Groningen werden in totaal 52 doelen opgesteld, en in de gemeente Maastricht 74 doelen.

Op een aantal DAP-formulieren is niet aangevinkt op welke pijler(s) het doel of de doelen betrekking had. Voorbeelden hiervan waren doelen zoals *‘Leren fietsen, zodat ik me makkelijker kan verplaatsen voor werk’* of *‘Uitzoeken wat ik leuk vind om te doen’*. Deze DAP-formulieren zijn meegeteld, maar niet mee geïnterpreteerd in de pijlers.

Uit tabel 3.5 blijkt dat op de pijlers diploma (n=29), inkomen (n=28), en gezondheid (n=26) wederom het vaakst doelen werden geformuleerd. Vaak zijn er meerdere pijlers bij één doel aangevinkt.

Tabel 3.5. Aantal keer doel gesteld per pijler: per stad en totaal

	Wonen	Zorg voor anderen	Gezondheid	Sociale contacten	Schulden	Spaargeld	Diploma	Inkomen	Totaal
Groningen	n=8 (15%)	-	n=7 (13%)	n=1 (2%)	n=6 (11%)	-	n=19 (36%)	n=11 (21%)	n=52
Maastricht	n=7 (10%)	n=6 (8%)	n=19 (26%)	n=5 (7%)	n=2 (3%)	n=8 (11%)	n=10 (14%)	n=17 (23%)	n=74
<b>Totaal (N=126) en % van alle doelen</b>	n=15 (12%)	n=6 (5%)	n=26 (21%)	n=6 (5%)	n=8 (6%)	n=8 (6%)	n=29 (23%)	n=28 (22%)	

De schaal van vertrouwen in dat doelen worden bereikt is 27 keer ingevuld sinds de voorgaande meting met een gemiddelde score van een 8,8 op een schaal van 1 (geen vertrouwen) tot 10 (heel veel vertrouwen). Deelnemers hadden er dus in aanzienlijke mate vertrouwen in dat zij hun doel gaan bereiken. Op de eerste meting was het gemiddelde cijfer van vertrouwen gemiddeld een 7,9. Dit geeft aan dat het vertrouwen dat men had in het behalen van doelen is gestegen.

#### Observaties

Op basis van bovengenoemde resultaten van de ingevulde Bruggen en doel-actieplannen kunnen een aantal observaties gedaan worden. De meeste doelen zijn opgesteld op het gebied van inkomen en opleiding, terwijl hier relatief weinig verbetering op behaald is. Op de pijler inkomen is te zien dat er in de gemeente Groningen juist een verslechtering van het inkomen bij 14 procent van de deelnemers was. Binnen de gemeente Groningen is echter wel te zien dat een aantal deelnemers (24 procent) een gunstigere positie hebben met betrekking tot hun diploma op de tweede meting. In Groningen is er relatief veel verbetering bereikt op de pijler gezondheid, terwijl hier juist weinig doelen voor waren opgesteld. Andersom werden er relatief veel doelen opgesteld voor de pijler wonen, maar werd hier niet veel verbetering in behaald.

In beide gemeenten is onder andere vooral verbetering bereikt op de pijler spaargeld zonder dat daar veel doelen voor werden opgesteld. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat door de coronapandemie er minder geld uitgegeven werd en deelnemers hierdoor meer ruimte hadden om geld te sparen. Ook is er veel verbetering behaald op de pijler sociale contacten, terwijl daar maar 9 procent van de doelen voor werd opgesteld in meting 1.

#### Enkele casusvoorbeelden

Op geaggregeerd niveau is het lastig om de invloed van het gebruik van doel-actieplannen weer te geven. Door in te zoomen op een aantal cases wordt beter zichtbaar hoe het gevoel van zelfvertrouwen bij deelnemers een positieve bijdrage kan hebben op de gestelde doelen en het behalen van die doelen.

Casusvoorbeeld 1

Een deelnemer uit Groningen had als doel gesteld om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het belangrijkste doel was om uit de uitkeringspositie te raken en een uitdagende baan te vinden. Het eerste doel wat gesteld werd middels een DAP was het contacteren van DUO om uit te zoeken wat de mogelijkheden tot studiefinanciering waren. Het vervolgdoel dat gesteld werd was het inschrijven voor een Hbo-opleiding. Deze doelen waren in de zomer van 2021 afgerond en de cliënt stelde als nieuw concreet doel om 30 studiepunten te gaan halen in het eerste jaar. Het DAP formulier werd vervolgens gebruikt om de uitdagingen die voorzien waren met betrekking tot het volgen van de studie te formuleren.

Casusvoorbeeld 2

Voor een deelnemer uit Maastricht was het primaire doel het aanpakken van de woonsituatie om zo een stabiele thuissituatie te creëren voor de tweejarige zoon van de deelnemer. Het inschrijven bij een woningbouwstichting in Maastricht was het eerste concrete doel dat meteen gerealiseerd kon worden bij aanvang van het traject (maart 2021). Deze stap kreeg een vervolg in het regelen van een urgentieverklaring voor een woning én het regelen van een individuele begeleider. Deze doelen werden allen binnen een halfjaar verwezenlijkt. Het behalen van deze doelen zorgden ervoor dat de deelnemer zich bezig kon houden met een laatste doel, namelijk het aanpakken van schulden en betalingsachterstanden. Deze deelnemer had intensief contact met de consulent en samen hadden zij concrete actiepunten geformuleerd in het DAP-formulier.

Casusvoorbeeld 3

Een deelnemer uit Groningen had als eerste doel gesteld om een opleiding te starten, zodat de studieschuld opgeheven zou worden. Het eerste subdoel was het vinden van een stageplek, welke behaald was zodra het stagecontract ondertekend zou zijn. Daaropvolgende subdoelen waren het ondertekenen van de opleidingsovereenkomst en het aanschaffen van studiematerialen. Het laatste doel werd uiteindelijk – indien mogelijk – het stopzetten van de uitkering. Er werden verschillende concrete acties gekoppeld aan het behalen van alle doelen, zoals het actualiseren van het CV, bellen en mailen met verschillende leer- en stagebedrijven, het gebruik maken van de hulp van een re-integratiecoach en zijn/haar netwerk, LinkedIn aanmaken en daar oproepen plaatsen, en samen met de partner stagebedrijven mailen. Aangezien deze deelnemer het uitdagend vond om daadwerkelijk contact te leggen met externen, werd de partner hiervoor ingeschakeld.

### 3.3 Koppeling Brugscores en Doel-actieplannen

Om meer duiding te geven aan veranderingen over tijd – en omdat dat op geaggregeerd niveau lastig weer te geven is - hebben we ingevulde Brugformulieren naast ingevulde doel-actieplannen van individuele deelnemers gelegd. We bespreken een aantal cases waarbij verandering en/of vorderingen op beide instrumenten bekeken wordt.

#### **Deelnemer 1, 32 jaar oud, Groningen, doel: een baan vinden**

Begin juni 2020 vulde deze deelnemer de eerste Brug in. Hierin werd vooral ongunstig gescoord op de pijlers wonen, spaargeld en inkomen. Er werd gunstig gescoord op de pijlers gezin, gezondheid, schulden en diploma. Rond dezelfde datum vulde de deelnemer ook een Doel-actieformulier in. Het belangrijkste doel van deze deelnemer, op de pijler inkomen, was om werk te vinden als zorgmedewerker of coach. De volgende doelen werden gesteld: *‘Mijn CV opsturen en een netwerk*

*opbouwen*, *LinkedIn aanmaken*, en *Detachingsmogelijkheden ontdekken*. Deze doelen wilde de deelnemer in juni en augustus van 2020 bereikt hebben. De tweede Brug werd begin september 2020 ingevuld. Wat opviel, was dat er op bijna alle pijlers een verbeterde score was ingevuld, maar vooral op de pijlers spaargeld en inkomen. Namelijk, de deelnemer veranderde op beide pijlers van een zeer ongunstige positie naar een zeer gunstige positie, wat betekent dat er spaargeld was om meer dan drie maanden van rond te komen en dat het inkomen meer dan 80 procent van het gemiddelde inkomen betrof (meer dan 1.306 euro per maand).

**Deelnemer 2, 48 jaar oud, Groningen, doel: *mentale rust creëren***

Begin november 2020 vulde deze deelnemer de eerste Brug in. Hierbij viel op dat er zeer ongunstig gescoord werd op spaargeld, diploma en inkomen. In februari 2021 stelde deze deelnemer de volgende doelen op de pijler 'Gezondheid' op: *Dagelijks een rondje lopen* en *Huishouding en afwas doen*. Deze deelnemer had last van een 'vol hoofd' en wilde toewerken naar een daginvulling. De doelstelling was om deze activiteiten binnen een maand dagelijks uit kunnen voeren. Begin september 2021, bijna een jaar later, werd een tweede Brug ingevuld. Wat opvalt, is dat deze deelnemer begon zonder inkomen, maar inmiddels inkomen heeft – al werd er nog steeds ongunstig gescoord (minder dan 490 euro per maand). Wel viel op dat de deelnemer ongunstiger gescoord had op de pijler schulden. Er was verbetering zichtbaar op de pijler 'gezin'. Waarbij de deelnemer op de tweede Brug een gunstige score behaalde (in plaats van middelmatig op de eerste Brug), wat betekent dat er meer ruimte en mogelijkheden werden ervaren om bezig te zijn met werk, studie en/of het gezinsleven.

**Deelnemer 3, 41 jaar oud, Groningen, doel: *zelfstandig wonen***

22

Deze deelnemer vulde begin juni 2020 een eerste Brugformulier in. Hierbij werd ongunstig gescoord op de pijler spaargeld en inkomen. De deelnemer scoorde middelmatig op de pijlers gezin, gezondheid en diploma. Het eerste Doel-actieplan was gericht op het doel *'losmaken van mijn ouders omdat het gezond is om niet meer op elkaar te hoeven leunen'*, en gericht op de pijlers zorg voor anderen, gezondheid en sociale contacten. Specifiekere doelen die de deelnemer opstelde waren: *'Alleen thuis zijn beter handelen'*, *'Mijn huis gezelliger en huiselijker maken'*, *'Mijn huis schoonmaken en bijhouden'*. De tweede Brug werd ingevuld in april 2021. De deelnemer scoorde op de pijlers gezin en sociaal netwerk respectievelijk gunstig en zeer gunstig, terwijl er op de eerste Brugmeting middelmatig was gescoord op beide pijlers. De pijlers waar de deelnemer aandacht aan wilde besteden, leken hierdoor benut te zijn. De deelnemer was wel achteruit gegaan in het inkomen, wat mogelijk te maken kan hebben gehad met het feit dat de deelnemer meer los wilde komen van het ouderlijk gezin.

**Deelnemer 4, 30 jaar oud, Groningen, doel: *opleiding afmaken***

In augustus 2020 startte deze deelnemer met het traject en werden een eerste Brugformulier ingevuld en Doel-actieplan opgesteld. De deelnemer scoorde relatief ongunstig op de pijlers spaargeld en inkomen. Middelmatige scores werden behaald op de pijlers sociaal netwerk en opleiding. Op het doel-actiefomulier vulde de deelnemer in graag te willen toewerken naar het behalen van een diploma om verpleegkundige te kunnen worden. Concrete doelen die daar aan gekoppeld werden, luiden als volgt: *'inschrijven bij scholen'*, *'toeslagen aanvragen'* en *'kinderopvang regelen'*. De tweede Brug werd ingevuld in juli 2021, en dus nagenoeg een jaar later. De deelnemer scoorde op deze tweede meting gunstiger op de pijlers diploma en spaargeld en sociaal netwerk. Zo werd er een trede gunstiger gescoord op de pijler diploma, wat aangeeft dat de deelnemer het belangrijkste doel in werking gezet heeft om een hoger opleidingsniveau te gaan volgen of afronden. Daarnaast was er twee treden gunstiger gescoord op de pijler spaargeld, en was de deelnemer van geen spaargeld op meting één, naar het hebben van spaargeld om een tot twee maanden rond te komen, gestegen.

**Deelnemer 5, 40 jaar oud, Groningen, doel: uit de bijstand en een eigen bedrijf oprichten**

In juli 2020 vulde deze deelnemer een eerste Brug in. Er werd ongunstig tot zeer ongunstig gescoord op de pijlers spaargeld, diploma en inkomen en er werd middelmatig gescoord op de pijler schulden. Op het doel-actief formulier dat gelijktijdig met de eerste Brug werd ingevuld, streefde de deelnemer na om een eigen verhuisbedrijf op te richten. De deelnemer had reeds ervaring in de verhuisbranche en gaf aan het leuk te vinden om hier mee bezig te zijn en graag uit de bijstand te willen. Om dit doel te bereiken, werden de volgende concrete doelen opgesteld: *'onderzoeken waar ik financiële middelen kan krijgen'*, *'Aanmelden, bijwonen en volhouden van PTO (parttime ondernemen) bijeenkomsten'* en *'Mijn vrachtwagenrijbewijs laten verlengen'*. Op de tweede Brugmeting, die meer dan een jaar later werd ingevuld (eind september 2021) was te zien dat de deelnemer gunstiger had gescoord op de pijlers gezondheid, schulden, diploma en inkomen. Vooral op de pijler inkomen viel op dat de deelnemer was gestegen in inkomen van ongunstig (minder dan 490 euro per maand) naar gunstig (816 tot 1.290 euro per maand). Aangezien de deelnemer ook een positievere score had ingevuld op de pijler diploma, zal het doel om het vrachtwagenrijbewijs te verlengen - dat nodig was voor het opzetten van het bedrijf - waarschijnlijk behaald zijn.

## 4 Resultaat: ervaringen met de pilot

### 4.1 Ervaringen van consulenten

In de periode april 2021 – oktober 2021 interviewden we elf consulenten/coaches van de sociale dienst van de gemeenten Groningen (zes consulenten) en Maastricht (vijf consulenten). Hieronder volgen de bevindingen op basis van deze interviews.

#### *Achtergrond van de consulenten*

Het aantal jaar dat de geïnterviewde consulenten ervaring hebben in hun rol als consulent (niet specifiek Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak) varieert tussen de één maand en de 21 jaar. Zij begeleiden op het moment van het interview tussen de drie en vijftien cliënten met de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak (zie tabel 4.1). Gemiddeld hebben de consulenten tussen de zes en zeven cliënten actief in begeleiding met deze aanpak.

Tabel 4.1. Achtergrondinformatie van de consulenten

	<b>Werkzaam in gemeente</b>	<b>Hoeveel ervaring als consulent?</b>	<b>Aantal cliënten actief in begeleiding via MM®/CK*</b>	<b>Training MM®/CK gevolgd?</b>
1	Groningen	7 jaar	3 cliënten	Ja
2	Groningen	8 jaar	15 cliënten	Ja
3	Groningen	4 jaar	10 cliënten	Ja
4	Groningen	6 jaar	8 cliënten	Ja
5	Groningen	21 jaar	5 cliënten	Ja
6	Groningen	4 jaar	3 cliënten	ja
7	Maastricht	1 maand	6 cliënten	ja
8	Maastricht	15 jaar	5 cliënten	ja
9	Maastricht	4,5 jaar	5 cliënten	ja
10	Maastricht	1 jaar	8 cliënten	ja
11	Maastricht	7 jaar	4 cliënten	ja

\*op het moment van het interview

#### *Training en verwachtingen van de aanpak*

Tabel 4.1 laat zien dat alle geïnterviewde consulenten de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-training hebben gevolgd. De meeste van hen vonden de training interessant. Voor hen waren de inzichten over de invloed van stress op hun cliënten het meest waardevol. Een paar consulenten waren al bekend met wat werd verteld in de training, bijvoorbeeld door overlap met methodieken die ze zelf al toepasten. Zij zagen het als aanvulling op wat ze al weten. Sommigen stelden het wat negatiever: 'oude wijn in nieuwe vaten'.

Consulenten voelden zich over het algemeen na de training (redelijk) toegerust om te starten met de methodiek. Enkelen noemden wel dat zij behoefte hadden aan intervisiemomenten (werkplaatsessie) na de training, om zo ook met collega's specifieke (lastige) casussen te bespreken. In de gemeente Maastricht zijn toen tweewekelijkse intervisiebijeenkomsten voor consulenten gestart. Ook in de



gemeente Groningen heeft er een intervisiebijeenkomst plaatsgevonden. De ervaring hiermee is positief.<sup>10</sup>

#### *Randvoorwaarden en interventiegetrouw werken*

De coronamaatregelen speelden een grote belemmerende rol bij de uitvoer van de pilot zoals bedoeld: met face-to-face contact tussen consulent en deelnemer. Dit was in een belangrijke periode van de pilot nagenoeg niet mogelijk. Bijna alle consulenten benoemen deze belemmering. Zo vertelt een consulent: *“Ik denk dat het heel anders was geweest als we meer contact mochten hebben. In ieder geval makkelijker om uit te voeren.”* (consulent 3, Groningen). De meeste consulenten vonden de coronamaatregelen een hele lastige factor in de uitvoer van de aanpak. Ze vertellen bijvoorbeeld dat bij een deel van de deelnemers beeldbellen niet goed werkt, dat het samen invullen van formulieren digitaal heel lastig is en dat het digitaal contact hebben soms juist extra stress oplevert bij cliënten. Een klein aantal consulenten ging wat creatiever met de beperkingen om. Zo startte één consulent tijdens de coronamaatregelen met wandelen met haar cliënten, en bleef een andere consulent haar cliënten bij wie digitaal contact echt niet mogelijk was op kantoor zien. Het ontbreken van fysieke contactmomenten heeft ertoe geleid dat er minder gebruik gemaakt is van formulieren, waardoor er minder gegevens beschikbaar waren voor de analyses.

#### *Inzet bij cliënten*

Tijdens de trainingen is de consulenten verteld dat de aanpak Mobility Mentoring® inclusief het Carrièrekompas waarschijnlijk het meest nuttig is voor bijstandsccliënten die een kwetsbare maar zeker geen kansloze positie (voor wat betreft het vinden van een betaalde baan) hebben. Tegelijkertijd is benadrukt dat het aan de consulenten zelf is om de keuze te maken voor welke bijstandsccliënten men de aanpak wil toepassen. Uit de gesprekken met de consulenten komen verschillende typering van cliënten naar voren bij wie deze aanpak goed past. De meeste van hen noemen als best passend een cliënt die een vrij lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, problemen heeft op meerdere gebieden, maar tegelijk niet dusdanig ernstige psychische problematiek heeft dat het traject daardoor onuitvoerbaar wordt. Andere aspecten die worden genoemd wat betreft voor welke cliënten de aanpak goed zou kunnen werken, zijn cliënten die de Nederlandse taal voldoende machtig zijn en cliënten die tenminste enigszins gemotiveerd zijn om aan hun problemen te werken.

Eén consulent vindt de methodiek bij alle cliënten goed passen:

*“Er is niet een type cliënt waarvan ik denk van: dat past goed of niet. (...) Voor iedereen werkt het goed. Een Brug, zegt iedereen, is een mooi nulmeetpunt.”* Alleen mensen die heel veel in de hulpverlening hebben gezeten zeggen soms; *‘weer zo’n ding’* (consulent 2, Groningen).

#### *Gebruikte instrumenten en ervaringen daarmee*

Een belangrijk onderdeel van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak is het gebruik van de instrumenten: de Brug naar Zelfredzaamheid®, de Doel-actieplannen en het Carrièrekompas. Hieronder beschrijven we per instrument in hoeverre deze door de consulenten zijn ingezet bij hun cliënten en wat de ervaringen daarmee zijn.

De **Brug naar Zelfredzaamheid®** is door alle geïnterviewde consulenten toegepast. Dit deden ze samen met de deelnemer in de vorm van een gesprek (al dan niet online of telefonisch of face-to-face)

---

<sup>10</sup> Met betrekking tot het inpassen van de methode noemde een consulent als belangrijke randvoorwaarde het hebben van een kleinere caseload. De methodiek is intensief en kost meer tijd dan gebruikelijk, wat volgens deze consulent alleen uitvoerbaar is als daar ook de tijd voor is.

over de verschillende pijlers. Een aantal consultants noemt expliciet dat de deelnemer leidend was in hoe er wordt gescoord, *'zij hebben de pen'* zoals een consultant het verwoordde. De consultants zijn overwegend positief over de Brug als instrument. Wat er als positief werd ervaren is dat het een goed gesprek op gang brengt, dat het deelnemers inzicht en overzicht geeft in de situatie waarin ze zitten en dat het deelnemers bewust maakt van de samenhang tussen de verschillende leefgebieden. Het instrument wordt gezien als een goed startpunt van een traject, met overzicht van waar een deelnemer op dat moment staat.

Een aantal aspecten van de Brug werd negatiever ervaren of zou verduidelijkt kunnen worden, aldus de consultants. Pijlers waarover soms twijfel was, waren de pijlers inkomen ('is een uitkering inkomen?') en huur ('is dat met of zonder huurtoeslag?'). Een aantal consultants vindt de Brug 'te talig' en daardoor minder goed of niet toepasbaar bij mensen die de Nederlandse taal minder goed machtig zijn. Hoewel er voor die situaties ook een 'beeldbrug' (met plaatjes) bestaat, werd die soms ook juist als onduidelijk ervaren. Een laatste negatief punt dat werd genoemd was dat het invullen van de Brug ook te confronterend kon zijn voor cliënten, bijvoorbeeld in de gevallen waar een cliënt op bijna alle pijlers de onderste vakjes aankruiste. Een consultant had een opmerking over de pijler Opleiding: op de hoogste trede staat een Hbo-opleiding, terwijl dat voor veel cliënten nooit haalbaar zal zijn. Twee consultants gaven nog een aanvullende pijler om op te scoren: één noemde 'positieve gezondheid' en een ander noemde als optie voor een extra pijler 'Ontwikkeling inzicht', omdat zij het jammer vond dat ze soms zag dat haar cliënten wel ontwikkelingen doormaakten, maar dat dat objectief gezien nog niet terug te zien was op de pijlers.

26

Over de **Doel-actieplannen** zijn de consultants wisselend enthousiast. Ze hebben het wel allemaal toegepast bij hun cliënten, maar kozen er soms voor het bij sommige cliënten niet toe te passen. Bijvoorbeeld bij cliënten die er weerstand tegen hadden of waarvan ze inschatten dat het weinig of niets zou toevoegen. Een meerderheid van de consultants beschreef het invullen van de DAP als 'lastig'. Als lastig werd ervaren om de deelnemer echt goed te begeleiden bij het maken van kleine en SMART-omschreven doelen in plaats van grote, meer algemene doelen. Een aantal consultants noemt dat de beloning (het behalen van een doel) voor deelnemers niet van toegevoegde waarde werd gezien, dat acties die waren afgesproken werden vergeten en dat het voor de hoger opgeleide deelnemers minder waarde had omdat zij vaak al goed kunnen plannen. Ook de corona-situatie speelde een belangrijke rol in het niet kunnen behalen van doelen, aangezien er geen fysieke afspraken of bezoeken gepland mochten worden.

Een kleiner deel van de consultants was vooral positief over de DAP. Zij gaven bijvoorbeeld aan dat de kleine stapjes motiverend werkten en dat de DAP goed werkte in relatie met een ingevulde Brug.

*"Ze ervaren dat ze succesvol zijn in de dingen die ze doen. Door die stapjes te zetten en te zien dat ze die actie doen. Dat werkt motiverend en belonend."* (consultant 6, Groningen)

Het **Carrièrekompas** is door weinig consultants toegepast gedurende de pilot. Een aantal hebben het wel geprobeerd, maar vonden het niet goed werken. Een groter deel heeft het niet geprobeerd. Redenen voor dat laatste waren onder meer dat het instrument voor de consultant zelf nog niet duidelijk genoeg was, dat men zelf al naar tevredenheid met andere instrumenten werkt (bijvoorbeeld toeslagen.nl, vacaturesites e.d.) of dat deelnemers te ver van werk afstonden waardoor dit instrument op dat moment nog geen nut zou hebben.

*“Het afgelopen half jaar heb ik Carrièrekompas niet gebruikt. Het is mijns inziens geschikt voor mensen die dichter bij de arbeidsmarkt staan, en misschien voor jongeren die nog een carrière willen. Van onze kandidaten mag je blij zijn als je ze in beweging krijgt.”* (consulent 10, Groningen)

Een paar consulenten zijn wel bereid het Carrièrekompas in de toekomst te gebruiken omdat ze de meerwaarde van het instrument zien en het een mooie tool vinden.

*“Op dit moment van het traject nog niet van toegevoegde waarde. Ik kan er niet veel van vinden of zeggen omdat ik het niet gebruikt heb. Dit Carrièrekompas kan een handig hulpmiddel zijn en is goed opgebouwd en goed in te vullen.”* (consulent 10, Maastricht)

Vijf consulenten hebben het Carrièrekompas wel toegepast, waarvan er één positief over was en de anderen niet. Consulenten die negatief waren, vonden dat het instrument teveel op inkomen was gericht, terwijl het volgens hen voor cliënten belangrijker is dat het werk past bij hun talenten en als zinvol en passend wordt ervaren. Er werden ook andere informatiebronnen genoemd die volgens een aantal consulenten maken dat het Carrièrekompas weinig toegevoegde waarde had, zoals toeslagen.nl (om zicht te krijgen in wat een bepaald salaris betekent voor de toeslagen van een cliënten), vacaturesites, beroepentesten of een lijst van het UWV met daarin kansrijke beroepen. De consulent die het heeft toegepast en die positief erover was, vond het vooral helpend bij het krijgen van een realistischer beeld van de mogelijke beroepen en bijbehorend salaris. Ze gebruikte het bij twee cliënten die bezig waren met het vinden van werk, bij cliënten die daar nog verder vanaf stonden gebruikte ze het niet.

#### *Algemeen beeld van de aanpak en werkzame elementen*

De consulenten is ook gevraagd naar hun algemene beeld én de werkzame elementen van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak. De meeste consulenten zijn over het algemeen tevreden met de aanpak. Wat eruit springt in wat zij het werkzame element vinden van de aanpak is aandacht. Binnen de algehele aanpak was er voor consulenten tijd om deelnemers intensiever te begeleiden en meer en vaker individuele aandacht te geven, dit vonden veel consulenten het belangrijkste werkzame element van de aanpak.

*“Omdat je iemand vaker ziet, ben ik nu meer betrokken bij de ontwikkeling van iemand. Je ziet ze veel meer groeien en stilstaan bij de rol die iemand heeft.”* (consulent 6, Groningen)

Het punt van meer tijd om deelnemers te begeleiden werd ook genoemd als grootste verschil met reguliere aanpakken in het begeleiden van mensen in de bijstand naar werk. Het leverde inzichten op die de consulenten met minder tijd waarschijnlijk niet hadden gehad en hielp hen de deelnemers goed te begeleiden en meer maatwerk te kunnen bieden.

*“Meer aandacht en tijd zijn de grootste verschillen met de reguliere aanpak. Een deelnemster leverde bepaalde spullen niet. Zij had een lang verhaal over waarom het haar niet lukte. Toen hebben wij een half uur gepraat over wat haar blokkeerde. Door die info kon ik haar op een andere manier benaderen waardoor zij wél in actie kwam. Als ik haar niet zo vaak had gesproken, had ik die info niet gehad.”* (consulent 11, Maastricht)

Andere punten die als positief van de aanpak werden ervaren zijn de focus op meerdere leefgebieden en de samenhang daartussen in plaats van een focus op alleen werk en de deelnemer meer regie kunnen geven over zijn of haar eigen proces.

*“Hier is veel meer ruimte om mensen zelf regie te laten voeren en zelf doelen te bepalen. In plaats van; ‘We luisteren wel maar dit zijn de smaken die we hebben’. Dit is veel meer vanuit: ‘Wat wil je zelf? Waar ben je zelf aan toe? Welke doelen wil jij stellen? Wat is nodig om daar te komen?’ (consulent 9, Maastricht)*

*“Anders ben ik wat meer sturend; je hebt een uitkering en je moet aan het werk. Nu is het meer van: waar wil jij aan werken en dan ga ik met jou mee en kan ik jou ondersteunen. Dat vind ik mooi. Dat je de kandidaat meer laat denken.” (consulent 3, Groningen)*

Enkele consulenten betwijfelden de toegevoegde waarde van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak naast het enkel bieden van meer aandacht voor de deelnemer. Ze vragen zich af of niet *alleen* het hebben van meer tijd per deelnemer al voldoende zou zijn, wat de andere elementen van de aanpak overbodig zou maken.

*“Het voordeel is dat wij uren krijgen om mensen intensiever te begeleiden. Een heel groot voordeel. Of dat nou met Mobility Mentoring moet weet ik niet. Het heeft wél meerwaarde als je mensen goed leert kennen. Dan kom je verder in een re-integratietraject.” (consulent 1, Groningen)*

Hoewel de meeste consulenten positief waren over de aanpak, werden ook negatieve punten genoemd. Het vaakst kwam naar voren dat consulenten administratieve druk van de aanpak ervaren, namelijk het invullen van de formulieren en het bijhouden van dossiers en aantallen begeleidde deelnemers.

28

#### *Rapportcijfer*

We vroegen de elf geïnterviewde consulenten een rapportcijfer te geven voor de aanpak. Het gemiddelde cijfer dat zij gaven was een 7,7, waarbij een 6 het laagste cijfer was en een 9 het hoogste. Wel moet worden opgemerkt dat dit cijfer met name betrekking heeft op Mobility Mentoring®, met het Carrièrekompas was weinig ervaring en heeft daarom in de meeste gevallen niet meegewogen in het cijfer.

## **4.2 Ervaringen van deelnemers**

Om inzicht te krijgen in ervaringen van deelnemers aan de methode zijn negentien semigestructureerde interviews uitgevoerd. De deelnemers zijn geworven via consulenten van de sociale dienst van gemeentes Groningen en Maastricht.

### **Achtergrond van de deelnemers**

Tien deelnemers waren woonachtig in Groningen en negen deelnemers wonen in Maastricht. Aangezien Maastricht later van start is gegaan met de pilot, kan dit van invloed geweest zijn op de ervaringen van de deelnemers. De leeftijden van de deelnemers lagen tussen de 30 en 58 jaar, waarbij de gemiddelde leeftijd 43 was. Er deden iets meer vrouwelijke dan mannelijke deelnemers mee aan het onderzoek (namelijk 12 van de 19 zijn vrouw). Er was veel variatie tussen het opleidingsniveau van deelnemers; zowel middelbaar onderwijsniveau als universitair onderwijsniveau kwamen voor. Tussen de twee gemeenten werden geen opvallende demografische verschillen bij de deelnemers opgemerkt. Vrijwel alle deelnemers hebben een Nederlandse afkomst.

Niet alle deelnemers ontvingen tijdens het onderzoek een bijstandsuitkering; enkele alleenstaande moeders ontving alimentatie van hun ex-partner en een enkeling ontving een nabestaandenuitkering. Er

waren veel verschillen te zien in de looptijd van uitkeringen van deelnemers, waarin twee groepen onderscheiden konden worden. Enerzijds was er de groep deelnemers die relatief kort een bijstandsuitkering ontving en een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt had, anderzijds was er de groep deelnemers die 10 tot 16 jaar een uitkering had. Deze deelnemers waren al lang niet meer actief geweest op de arbeidsmarkt. Bij deze groep speelden fysieke en mentale gezondheidsproblemen vaak een rol bij deze grote afstand tot arbeidsparticipatie, zoals depressies, een burn-out of chronische pijn. Heftige levensgebeurtenissen kwamen ook vaak voor en deelnemers gaven aan dat ze door deze problematiek vast lopen en een nog grotere belemmering voelen om werk te vinden. Deelnemers met een langere afstand tot de arbeidsmarkt hadden ten slotte een relatief hogere leeftijd en waren vooral woonachtig in de gemeente Maastricht.

### **Attitude en verwachtingen van deelnemers**

Ondanks dat niet alle deelnemers in groepen geplaatst konden worden, viel op basis van de gesprekken met de deelnemers een tweedeling op qua houding, oftewel attitude, ten aanzien van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak. Enerzijds was er een groep deelnemers die gemotiveerd was om (direct) aan de slag te gaan, anderzijds viel een groep deelnemers op die wat sceptisch dan wel wantrouwend ten opzichte van het traject stond. Binnen de groep welwillende deelnemers was er vaak de behoefte om snel weer aan het arbeidsproces deel te nemen.

*“Ik word door de sociale dienst gekort omdat mijn zoon dus bij mij thuis woont; dan word je gekort. Ik zeg, ik word al gestraft. Ik weet het niet meer hoor. Ik kan mijn hoofd niet meer boven water houden. Ik moet zo snel mogelijk werk hebben.”* (deelnemer, 49 jaar, Groningen)

De groep gemotiveerde deelnemers hadden vaak een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt, terwijl de sceptische deelnemers vaker een langdurige uitkering hadden. Onder deze deelnemers was er vaak weinig vertrouwen in het slagen van het traject en een enkeling voelde zich gedwongen om deel te nemen aan het traject om problemen te voorkomen. Onder deelnemers met een kortdurende uitkering leefde voorafgaand aan het traject soms de overtuiging dat ze het traject niet nodig hadden, of hoe dan ook geen hulp nodig hadden.

### **Ervaringen met gebruikte coaching methode en instrumenten**

#### *Algemeen*

Het hebben van (voornamelijk) online contact vonden de meeste deelnemers jammer. Zij gaven aan behoefte te hebben aan fysiek contact, omdat ze dan vrijer konden praten of meer diepgaande gesprekken konden voeren. Sommige deelnemers en consultants spraken op een andere manier af, zoals buiten in een park.

Ook viel op dat deelnemers niet altijd helder hadden wat het onderscheid was tussen de instrumenten en de doelen ervan. Deelnemers keken ook niet altijd terug naar hun ingevulde formulier en niet elke deelnemer had (nog) scherp op het vizier wat zij hadden ingevuld. De meeste deelnemers waren niet bekend met de term en het instrument Carrièrekompas of konden zich niet herinneren dat de coach erover had verteld. Een overgroot deel van de deelnemers zou de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak aanbevelen bij mensen in hun omgeving en beoordeelde de gebruikte instrumenten met het rapportcijfer ruim voldoende tot goed.

*De Brug naar Zelfredzaamheid®*

*“Ja familie, stabiliteit, enzovoorts. Volgens mij vond ik het wel mooie pijlers. Dat het klopte. En wat erin stond ook.”* (deelnemer, 50, Groningen)

Het was voor deelnemers vaak duidelijk wat de bedoeling was van de Brug naar Zelfredzaamheid® en dat het instrument inzicht verschafte in de huidige leef- en werksituatie. Sommige deelnemers ervoeren dat het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid® ervoor zorgde dat je zicht kreeg op waar je staat, en dat het perspectief kon geven. Het gaf hen een structuur en meer zicht op wat ze willen en kunnen. Deelnemers vonden het bijvoorbeeld prettig dat zij een breder perspectief kregen over welke factoren een rol spelen in het krijgen van betaald werk. Het vinden van (parttime of fulltime) werk was voor deelnemers geregeld de belangrijkste pijler, gevolgd door het verhogen van het inkomen.

*“Ik doe veel in mijn gemeente. Ik doe veel vrijwilligerswerk. En ik ben veel in vrouwengroepen actief. Ik doe veel voor verschillende organisaties. Maar het wordt tijd dat ik een betaalde baan heb. Je doet een opleiding en daar wil je iets mee doen.”* (deelnemer, 35 jaar, Maastricht)

Echter, voor enkele deelnemers bood de Brug naar Zelfredzaamheid® juist geen structuur, vonden zij de methode te breed of hadden zij moeite met het creëren of bepalen van focus. De coach kon de deelnemers in die situaties vaak wel helpen met het concretiseren en selecteren van pijlers. Ook werd genoemd dat het gebruik van *smiley's* in de Brug het idee creëerde dat er een waardeoordeel vasthing aan de pijlers, of dat er een 'meetlat' gelegd werd naast hun doelen en pijlers. Eén deelnemer noemde dat het gebruik van poppetjes en symbolen haar heel erg hielp het te begrijpen omdat zij dyslectisch is.

30

*“De term compleet overzicht. Ja, als je dan de pilaar van het wonen bekijkt... Oké, ik heb geen problemen met wonen, maar ik was wel net bezig in mijn huis iets te verbeteren. [...] het gevaar dat het alle kanten op gaat zit er bij mij heel erg in. Dat grijpt mij veel te veel aan. Dan heb je gewoon een soort onbegonnen werk. Zo van; waar moet ik in godsnaam beginnen?”* (deelnemer, 54, Maastricht)

Sommige deelnemers misten enkele tussenstappen in de Brug naar Zelfredzaamheid® en vonden de stappen erg groot omschreven. Een voorbeeld hiervan is een deelnemer die in zes maanden tijd een werkervaringsplek had geregeld, een doel die zij voorafgaand aan het traject had gesteld, maar nog wel op hetzelfde inkomen was gebleven. Deze stap kon zij niet terugzien in de Brug en dat vond zij jammer (deelnemer, 34 jaar, Maastricht).

Soms was het lastig om aan te geven wat het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid® opleverde voor deelnemers. Ook wisten deelnemers regelmatig niet meer goed terug te halen wat zij hadden ingevuld. Dit zou kunnen komen omdat het invullen van de Brug een momentopname betrof, wat er bij sommige deelnemers voor zorgde dat zij hierdoor verward raakten omdat er op latere momenten andere belangrijke zaken gaande waren in hun leven.

*“Ja, op het moment dat ik het had ingevuld, had ik weinig last. En ook vrij kort dus, over hoe mijn dochter zich op dat moment voelde, en hoe de druk op school was. Zou je dat een paar weken later aan me hebben gevraagd dan had ik gezegd dat er een hele grote druk was.”* (deelnemer, 52 jaar, Maastricht)

Voor sommige deelnemers was het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid® juist een bevestiging en herkenning van datgene zij al zelfstandig en goed uitgevoerd hadden. Echter, het kon deelnemers ook confronteren met hun situatie, wat hen verdrietig of somber maakte.

*“Het was mooi om de stappen die wij al doorlopen hadden te zien. Zo van: Hé, dit is heel herkenbaar! Het is zeker een mooi doel.”* (Deelnemer, 58 jaar, Groningen)

#### *Doel-Actie plannen (DAP)*

Over de doel-actieplannen verschilden de deelnemers sterker van mening dan over de Brug-formulieren. De DAP invulvakken waren soms te beperkt voor deelnemers om alles in te kunnen vullen. Ook ervoeren sommige deelnemers verwarring over de voor- en achterkant van het invulformulier. Sommige deelnemers vonden de DAP-formulieren erg uitgebreid en kregen het gevoel dat zij meerdere keren hetzelfde moesten noteren. Ook werd genoemd dat het woordgebruik op de DAP-formulieren soms overkwam als ‘managementtaal’.

Deelnemers vonden het over het algemeen prettig om concrete doelen op te stellen. Voor de één bood dit zicht op concrete stappen die zij konden zetten om een doel te behalen, en voor de ander creëerde het bewustwording over hun huidige situatie en gaf het rust.

*“Ik ben er heel erg bewust van geworden dat er in mijn hoofd heel veel afspeelt en dat er ook dingen niet haalbaar zijn.”* (deelnemer, 38 jaar, Maastricht)

*“Ja, ik heb veel doelen bereikt. Maar ik heb bijvoorbeeld nog geen rijbewijs. Het creëren van een netwerk, zoals LinkedIn aanvragen en hulp vragen heb ik bereikt. Ik merk wel dat ik ermee uit de voeten kan. Ik heb er veel van geleerd en heb er veel bij stil gestaan. Ik heb veel gekeken naar waar ik nu heen wil.”* (deelnemer, 42 jaar, Groningen)

In de gesprekken kwam ook naar voren dat deelnemers een duidelijke afbakening tussen korte termijn- en lange termijn-doelen konden formuleren, wat hen structuur bood. Ook werkte dit vaak als stok achter de deur. Het gebruik van SMART-formuleringen werd daardoor regelmatig als prettig ervaren en enkele deelnemers waren hier zelf al bekend mee. Deelnemers vulden vaak zelf de DAP-formulieren in en bespraken dit later met hun coach. Het eerst zelf invullen van de formulieren gaf deelnemers vaak een gevoel van vertrouwen en zelfvertrouwen. Ook ontstond er op deze manier een wisselwerking tussen deelnemer en coach, waarbij de deelnemer zelf doelen formuleerde, en de coach inspiratie gaf voor concrete acties die daaraan gekoppeld konden worden.

*“Doelen ontstaan zowel spontaan als vanuit het doelactieplan. De doelen die zij voorstelt hebben dan wel te maken met mijn doelactie, dus het is aan elkaar gelinkt. Zo krijgt ze bijvoorbeeld toevallig net een mailtje binnen en dan denkt ze aan mij. Dat is het spontane. Maar alles is wel in het kader van mijn doelactieplan.”* (deelnemer, 50 jaar, Groningen)

Deelnemers hebben met regelmaat kleinere doelen behaald tijdens hun traject. Hierbij geven ze aan dat ze het zelf invullen van de DAP-formulieren niet lastig vonden. De gestelde doelen vormen een goede stok achter de deur om uit een ‘pauzestand’ te komen, zonder de gestelde doelen bestaat het gevaar dat ze in een afwachtende houding blijven hangen richting hun coach.

*“[...] zo van; wat gaat de coach mij nu weer zeggen? De formulieren hebben wel richtlijnen en handvaten gegeven.”* (deelnemer, 42 jaar, Groningen)

Net als bij de Brug naar Zelfredzaamheid® benoemden een paar deelnemers dat zij de DAP-formulieren confronterend vonden. Omdat hun situatie door de doelactieplannen op papier stond, voelden zij de neiging om weg te kijken van hun problemen.

*“Ik heb het wel gezien maar ik kijk een beetje weg. Omdat ik ook geconfronteerd word met ja, nu weet je wat er mis gaat en wat mijn tekortkomingen zijn.”* (deelnemer, 41 jaar, Maastricht)

#### *Ervaringen met de coach*

In het algemeen waren de meeste deelnemers positief over hun coach en de verhouding met hun coach. Ook werd door deelnemers benadrukt dat zij ervoeren dat hun coach hen niet op een dwingende wijze voorschreef hoe zij zo spoedig mogelijk dienden uit te stromen naar betaald werk.

*“Niet zoals een politieagent van hé, je hebt een uitkering en je moet gaan solliciteren. Maar meer van helpen met waar je tegenaan loopt. Ze probeert mij echt te helpen.”* (deelnemer, 56 jaar, Maastricht)

Ook ervoeren deelnemers dat de consultants hen emotionele steun boden, waarbij regelmatig en persoonlijk contact als prettig werd ervaren. Deelnemers hadden het idee dat hun coach voor hun klaar stond en omschreven hun coach vaak als empathisch, betrokken en betrouwbaar. Ook gaven deelnemers aan dat de coach hen meer zelfvertrouwen kon geven.

*“Ik ben een paar keer afgewezen. En dan geef je op. Ik heb geen familie hier en mijn netwerk is niet zo groot. Dan is het heel fijn om iemand naast je te hebben die zegt goh.. dit lijkt mij iets voor jou. Een beetje een push in de rug die we soms allemaal nodig hebben. En dat doet de coach.”* (deelnemer, 35 jaar, Maastricht)

32

Wanneer deelnemers voelden dat hun coach hen behandelde als 'gelijkwaardige expert' en op een respectvolle manier, werd de sceptische houding bij sommige deelnemers verminderd.

*“Ik voel meer betrokkenheid vanuit de coach zijn kant. Ik heb niet het gevoel dat ik als cijfertje of cliënt ben behandeld, maar meer als collega of persoon die echt hulp nodig heeft.”* (deelnemer, 34 jaar, Maastricht)

Deelnemers waardeerden dat er naar hen geluisterd werd en dat zij zich serieus genomen voelden. Over het algemeen vonden deelnemers het prettig dat er iemand was die in hun capaciteiten en wilskracht gelooft, en dat ze het vertrouwen kregen om vervolgstappen te ondernemen. Ook zorgde dit ervoor dat deelnemers een verhoogde motivatie kregen om gestelde doelen te gaan halen. Vaak was een coach ervoor om deelnemers net dat zetje in de goede richting te geven.

*“[...] ‘En dat gaat jou ook zeer zeker lukken!’ Dus daardoor dacht ik, door die positieve kijk, ja je hebt gelijk, ik doe er ook alles aan! Ik bedoel, mijn inzet moet toch een keer beloond worden.”* (deelnemer, 49 jaar, Groningen)

Het gevoel van competentie werd voor deelnemers verhoogd doordat de consultants hen herinnerden aan de successen die geboekt waren en de kleine stappen die al gezet waren.

*“Ja soms kan ze dingen ook wel een positieve kant opsturen. Meestal hebben we wel een goed gesprek. Soms denk ik dat dingen minder goed gaan, maar op de een of andere manier als ik aan het praten ben kom ik er toch wel achter dat er vorderingen zijn. Het gaat niet snel allemaal maar ik ben wel aan het groeien, ik ben aan het terugkrabbelen. En dat is fijn. Het zijn altijd hele positieve gesprekken.”* (deelnemer, 54 jaar, Maastricht)



### *Ervaren autonomie*

Wanneer deelnemers gevraagd werd naar de rol van hun coach, gaven zij aan dat de consultants vooral een ondersteunende rol hadden. Zij boden de deelnemers praktische steun en schepten kaders. Deelnemers ervoeren vrijheid in het bepalen van de stappen die zij noodzakelijk achtten in hun re-integratieproces. Consultants reiken opties aan, waarnaar deelnemers zelf kunnen bepalen of ze tot handeling overgaan, waardoor deelnemers ervoerden dat zij de regie over hun traject hadden en autonome keuzes konden maken.

*“Als zij aan me dacht en mij een mail stuurde dacht ik ja, dat zal niet voor niks zijn. Vervolgens keek ik of ik er zin in had. En als ik er dan zin in had dan deed ik het ook. Als ik er geen zin in zou hebben, zou ik het duidelijk merken en dan zou ik het niet doen. Dus zo.”* (deelnemer, 50 jaar, Groningen)

Deelnemers met een langere afstand tot de arbeidsmarkt kozen vaker voor doelen en acties die verder weg stonden van arbeidsparticipatie dan deelnemers met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Voorbeelden van doelen onder deelnemers met een langdurige uitkeringssituatie waren het creëren van rust in hun leefsituatie of het doen van vrijwilligerswerk. Wanneer deelnemers behoefte hadden aan een pauze in het traject, was daar ook de ruimte voor. Deze mate van vrijheid droeg bij aan een gevoel van autonomie.

*“En wanneer je ergens tegenaan loopt dat je denkt dat je het niet zou kunnen. Het is fijn dat je dan eerst aan je zelfvertrouwen mag werken en dat je nog niet meteen aan een baan hoeft te denken. Dat kan namelijk soms zoveel stress geven.”* (deelnemer, 50 jaar, Groningen)

Deelnemers met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt lieten vaker de behoefte zien stappen te willen zetten die hen sneller aan het werk zou kunnen helpen. Zo vonden zij het ondernemen van activiteiten die zij als lastig ervaren maar wel relevant waren voor het vinden van werk, belangrijke doelen. Zo bood een coach bijvoorbeeld mogelijkheden voor het volgen van sollicitatiecursussen aan bij een deelnemer die hiermee aan zichzelf wilde werken. Door het zelfstandig laten uitvoeren van acties ervoerden deelnemers successen die hen het gevoel gaven dat zij het zelf ook aan kunnen.

*“Nou ik heb heel veel zelfstandig gedaan. Dat gaf mij veel vertrouwen en geloof in mijn eigen kunnen. Ik heb zelf gebeld naar instellingen en op internet vacatures gezocht. De coach heeft mij goed geholpen, maar ik heb het vooral zelf gedaan. We deden het wel samen, maar hij heeft meer meegekeken en stimuleerde mij zo van hé, zo kan je het ook doen.”* (deelnemer, 42 jaar, Groningen)

### *Behaalde doelen en toekomstverwachting*

Veel deelnemers gaven aan dat zij 'blanco' in het traject startten en weinig expliciete verwachtingen hadden over de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak. Een belangrijke bevinding in dit onderzoek was daarnaast dat persoonlijke omstandigheden en de houding van deelnemers een grote rol spelen in het verloop van een traject. Doelstellingen werden tijdens een traject soms aangepast en voor sommige deelnemers bleek de uitstroom naar betaald werk niet in het vooruitzicht te liggen. Dit gold vaak voor deelnemers met een lange duur van hun uitkeringspositie. Soms was het uitvoeren van vrijwilligerswerk het maximale wat te bereiken viel binnen een traject, wat aangeeft dat consultants de doelstellingen per deelnemer hebben afgestemd op diens behoeften en mogelijkheden. Het traject droeg over het algemeen bij aan een positieve ervaring bij de deelnemers, omdat zij ervoerden dat het traject goed aansloot bij hun wensen en behoeften.

*“Geen werk, wel werk? Waar wil ik naartoe werken? We kwamen erachter dat ik een opleiding wil volgen. Dat kost geld. Daar zat ik dan over na te denken. Dat heeft de methode aangewakkerd, het besef dat ik een opleiding kan gaan doen.”* (deelnemer, 42 jaar, Groningen)

Aangezien deelnemers met een lange afstand tot de arbeidsmarkt regelmatig te kampen hebben met complexe problematiek, worden zij sterker gehinderd bij het overgaan naar het actieve arbeidsproces. Het toe leiden naar arbeidsparticipatie zou dan buiten het traject moeten plaatsvinden, met bijvoorbeeld medische dienstverlening. Het bieden van hulp aan deelnemers is daardoor afhankelijk van de omstandigheden van de deelnemer; er is niet één oplossing. Deelnemers ervaren dit als zeer prettig, en vooral wanneer zij voelen dat grote stappen niet hoeven maar dat ook kleine stappen heel goed zijn.

*“Mijn zelfvertrouwen is goed en ik zit lekker in mijn vel. Dat zijn dingen die echt heel veel waard zijn. En om het goed te houden kan ik kleine stapjes nemen zodat ik geen stress ga krijgen of minderwaardigheidscomplexen ontwikkel.”* (deelnemer, 50 jaar, Groningen)

Aangezien de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak de mogelijkheid biedt om een traject op maat te formuleren, is de kans groot dat deelnemers het traject hierdoor als nuttig ervaren hebben.

## 5 Reflectie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk reflecteren we in de eerste paragraaf op een aantal opvallende bevindingen.

Aansluitend worden in de tweede paragraaf een aantal aanbevelingen gedaan.

### 5.1 Reflectie

De hoge ambities die aan het begin van het project 'De slimste weg naar lonend, duurzaam werk' zijn gesteld, zijn niet waargemaakt. Die teleurstellende conclusie moet worden getrokken als we kijken naar het aantal deelnemers op wie de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak is toegepast. Niettemin heeft de pilot veel leer- en verbeterpunten naar voren gebracht. In deze paragraaf reflecteren we op een aantal bevindingen.

#### *Minder deelnemers dan verwacht*

Er hebben helaas veel minder deelnemers deelgenomen aan de pilot dan verwacht. Ontegenzeggelijk heeft de COVID-19 uitbraak hier een belangrijke rol in gespeeld. Zo begon de pilot bijna gelijktijdig met de start van de pandemie en werden veel gesprekken noodgedwongen digitaal of per telefoon uitgevoerd (of gecancelled) door de beperkende maatregelen vanuit de Nederlandse overheid. In de interviews met zowel consultants als deelnemers kwam het feit dat er weinig fysiek contact mogelijk was naar voren als belangrijkste belemmerende factor.

Het feit dat COVID-19 het de uitvoerders van en deelnemers aan de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak niet makkelijk heeft gemaakt, heeft tevens geleid tot minder ingevulde Brugformulieren en Doel-actieplannen. Dit heeft er voor gezorgd dat de resultaten beschreven in dit rapport niet getoetst konden worden op statistische verschillen, wat uitspraken over het effect van de pilot zeer bemoeilijkt heeft. Deze rapportage heeft daardoor een overwegend beschrijvend karakter. Hoewel de gevolgen van COVID-19 als belangrijkste oorzaak moet worden aangewezen voor het geringere aantal ingevulde Bruggen en DAP-formulieren, lag dat soms ook aan de eigen afweging van consultants en deelnemers. Zo bleek uit de gesprekken met consultants dat er geregeld, maar zeker niet altijd, werd afgeweken van de aanpak zoals deze tijdens de trainingen naar voren was gebracht. Daarbij werd als motivatie genoemd dat het dan beter voor de deelnemer zou werken.

Deelnemers begonnen vaak enthousiast aan het invullen van de Brug en aan het eerste doelactieplan maar de motivatie om herhaaldelijk formulieren in te vullen zwakte af tijdens de duur van de pilot, zowel bij consultant als deelnemer, mede omdat de COVID-maatregelen fysiek contact tussen beiden vrijwel niet meer mogelijk maakte. Tijdens de interviews met consultants viel ook op dat met name de Brug vaak werd gezien als startpunt van een traject, in plaats van een monitoringsinstrument. Ook gaven deelnemers zelf regelmatig aan dat zij de Brug zagen als een overzichtsdocument om hun situatie in kaart te brengen en vanuit daar verder te gaan met stappen zetten. Ten slotte waren er ook deelnemers die wel deelnamen aan de pilot, maar met wie geen formulieren mee zijn ingevuld. Dat was soms een gezamenlijke keuze (van deelnemer en consultant), soms was het de inschatting van de consultant dat het gebruik van formulieren averechts zou kunnen werken.

Er is veel geschreven over welke elementen van belang zijn om de effectiviteit van de implementatie van een sociale interventie te optimaliseren (zie onderstaand kader). Welke elementen van invloed zijn geweest binnen deze pilot is niet specifiek onderzocht. Uit de gesprekken met de deelnemers kwam wel

vaak de ervaring naar voren dat zij veel steun ervoeren van hun coach, en dat de pilot voelde als een samenwerking. Echter, dit zijn voornamelijk de reacties van deelnemers die de pilot hebben doorgezet. Het zou goed kunnen dat er, wederom mede door de COVID-19 uitbraak, te weinig ruimte is geweest om een goede band op te bouwen tussen consultants en deelnemers. Aangezien juist die alliantie zo belangrijk is, zou dit een verklaring kunnen zijn voor het feit dat er minder deelnemers zijn bereikt dan vooraf werd beoogd. Maar ook andere elementen kunnen van invloed zijn geweest. Zo zou het kunnen zijn dat consultants zich niet bekwaam genoeg voelden om de instrumenten te gebruiken of weinig vertrouwen hadden in het resultaat dat de instrumenten op zouden gaan leveren. Uit de gesprekken is dit echter niet gebleken. Dat er weinig tweede Bruggen zijn ingevuld hing sterk samen met het gegeven dat die voor veel deelnemers in de derde coronagolf viel (maart – juni 2021), om daarna de tweede Brug in te vullen voelde voor veel consultants als 'geforceerd'.

#### *Kader Werkzame elementen implementatie sociale interventie*

*Wanneer een sociale interventie wordt geïmplementeerd, zijn een aantal zaken van cruciaal belang om de effectiviteit te optimaliseren. Op het gebied van 1) de interventie zelf, 2) de gebruiker, en 3) de organisatie. Wanneer er door professionals verwacht wordt dat de interventie voordeel oplevert, zijn zij eerder geneigd de interventie toe te passen. Dit voordeel kan betrekking hebben op zowel henzelf als voor de cliënt of voor de organisatie waar zij werkzaam zijn. Daarnaast zijn professionals eerder geneigd een interventie toe te passen wanneer deze in overeenstemming is met hun normen, waarden, behoeften en manier van werken. Daarnaast is het competent voelen van de gebruiker om de interventie uit te voeren een belangrijke voorwaarde voor het doen laten slagen van een interventie. Het beschikken over voldoende kennis en vaardigheden, een positieve houding en verwachting over de interventie, zorgt er voor dat de gebruiker de interventie eerder overneemt. Ten slotte dient er binnen een organisatie voldoende tijd, ruimte en materiële voorzieningen te zijn om een implementatieproces zo soepel mogelijk te laten verlopen. Ook is het van belang dat er ruimte is voor feedback aan de professionals over het proces (Fleuren, Paulussen, Dommelen & Buuren, 2012; Movisie, 2018).*

*Een ander belangrijke factor voor het al dan niet doen slagen van een interventie of contact tussen een professional en een cliënt, is therapeutische alliantie. Er zijn jarenlang discussies gaande over het belang van de band die een therapeut/coach met zijn/haar cliënt heeft. Er is aangetoond dat de invloed van deze alliantie op een therapieresultaat al vroeg in een proces zichtbaar wordt, namelijk al binnen vijf sessies (Horvath & Bedi, 2002). Recent onderzoek laat zien dat een goede relatie en samenwerking de werkzaamheid van een therapeutische interventie bevordert. Daarnaast blijkt dat het aangaan van de band tussen de coach en de cliënt op zich al zorgt voor een leerproces dat zich ook buiten de interventie door laat werken. Namelijk, wanneer een cliënt tijdens een interventie leert om een goede relatie op te bouwen met zijn of haar coach, stimuleert dit ook het aangaan van verbintenissen buiten de therapie. Dit brengt een wisselwerking teweeg, wat ook de kansen op succes binnen de interventie vergroot (Zilcha-Mano, 2017). De therapeutische alliantie kan stagneren indien er weinig samenwerking wordt ervaren die gericht is op de taken die volbracht moeten worden, er weinig samenwerking wordt ervaren die gericht is op het doel van een behandeling, en wanneer er problemen zijn in de (emotionele) band tussen de cliënt en zijn of haar coach (Willemse & Hafkenscheid, 2009).*

#### *De doelgroep*

Aan deze pilot hebben zowel deelnemers meegedaan met een langere afstand tot de arbeidsmarkt als deelnemers die relatief kort in een uitkeringspositie verkeerden, waarbij de eerst genoemde groep de grootst was. In beide groepen waren er deelnemers die zeer kort met de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak gewerkt hebben, omdat zij vrij snel zijn uitgestroomd naar betaald werk (degenen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt) of omdat al vrij snel besloten werd dat de aanpak niet geschikt was vanwege te ernstige problematiek op één of meerdere leefgebieden (degenen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt). Voor deze deelnemers zou de conclusie getrokken kunnen

worden dat zij niet de geschikte doelgroep zijn voor de gebruikte aanpak. De deelnemers met een grotere afstand tot de afstandsmarkt die langduriger met de Mobility Mentoring@/Carrièrekompas-aanpak gewerkt hebben, waren zeer te spreken over de persoonlijke aandacht en begeleiding die zij kregen gedurende het coaching traject. Dit maakte dat het doel om uit te stromen naar duurzaam werk niet het doel kon en hoefde te zijn voor alle deelnemers.

Consulenten ervoeren het niet als moeilijk om deelnemers te vinden die geschikt zouden kunnen zijn voor deze pilot en dus baat zouden kunnen hebben bij de aanpak. Wel werd soms benoemd dat de omschrijving van de doelgroep als 'kwetsbaar maar niet kansloos' niet concreet genoeg was. Het ligt er namelijk aan waar iemand zelf aan wil werken en welke veranderingen in hun leven nodig zijn om aan het werk te gaan of andere doelen te bereiken. In sommige trajecten verliep dit proces niet stapsgewijs en konden veranderingen soms erg snel gaan. Dit lag dan met name aan de positie tot de arbeidsmarkt van de deelnemers.

#### *De aanpak Mobility Mentoring@*

Op basis van de gesprekken die gevoerd zijn met consulenten kwam een positief beeld naar voren over het gebruik van de instrumenten. De instrumenten zorgden ervoor dat er meer tijd en aandacht was voor de deelnemer, dat men elkaar beter leerde kennen, dat er vertrouwen ontstond en dat de deelnemer zich autonoom voelde. Ook werd benoemd dat de twee instrumenten – de Brug en het doelactieplan - niet los van elkaar gezien kunnen worden, wat bij consulenten zorgde voor meer overzicht.

De Brug werd met name als fijn instrument gezien om het gesprek tussen consulent en deelnemer op te starten. Verderop in het traject werd de Brug als minder relevant gezien vanuit zowel het perspectief van de consulenten als de deelnemers zelf. Helaas hebben we door een beperkte groep deelnemers die meerdere keren een Brug hebben ingevuld geen goed onderbouwde conclusies kunnen formuleren over verbetering of verslechtering op de verschillende levensgebieden.

Het gebruik van de doel-actieplannen werd over het algemeen als positief ervaren door zowel deelnemers als consulenten. Met name het structureren van de doelen en het eraan koppelen van concrete acties werd als prettig gekenschetst.

#### *Carrièrekompas*

Er is niet tot nauwelijks gebruik gemaakt van het Carrièrekompas. We moeten constateren dat het in de huidige context een instrument was dat niet voor meerwaarde heeft gezorgd. Het gegeven dat een groot deel van de deelnemers een langere positie tot de arbeidsmarkt had, kan hiervoor een verklaring geven. Er werd in gesprekken met consulenten aangegeven dat het Carrièrekompas als een opzichzelfstaand instrument gebruikt zou kunnen worden, zodra er vanuit een cliënt een specifieke vraag leeft. Niettemin gaven een aantal consulenten aan al naar tevredenheid met enigszins vergelijkbare instrumenten te werken.

#### *Overige observaties*

Het viel op dat er een verschil op te merken was tussen consulenten en deelnemers omtrent het SMART-formuleren van Doel-actieplannen. Waar deelnemers vaak aangaven het fijn te vinden om heel concreet op te stellen waar zij verbetering of verandering in wilden zien, gaven consulenten aan het lastig te vinden om deelnemers te begeleiden bij het formuleren van SMART-doelen. Met name het maken van kleine in plaats van algemenere doelen werd ervaren als lastig. Een reden hiervoor werd gezocht in het gebrek aan ervaren beloning bij de deelnemers.

Met name de gemeente Maastricht leek achter te lopen tijdens de eerste fase van de pilot. Uiteindelijk heeft de gemeente Maastricht een inhaalslag gemaakt met het aantal deelnemers wat betrokken was en het aantal ingevulde formulieren die wij hebben kunnen analyseren.

Ondanks dat we geen sterk onderbouwde conclusies kunnen geven over de resultaten uit deze pilot werden een aantal verschillende resultaten opgemerkt tussen de gemeenten. Zo lag de focus qua doelen in Groningen, na inkomen, meer op wonen en opleiding en in Maastricht, na inkomen, meer op gezondheid. In Groningen is met name verbetering behaald op de pijler gezondheid en in Maastricht vooral op de pijler sociale contacten.

## 5.2 Aanbevelingen

Wat zijn cruciale randvoorwaarden voor een effectieve inzet van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak in andere gemeenten/regio's in Nederland? Op basis van de resultaten en gesprekken (met deelnemers, consultants maar ook met de projectleiders in beide gemeenten) komen wij tot de volgende aanbevelingen:

- Een goede voorbereiding is het halve werk: voordat de aanpak wordt toegepast dient een uitgebreid voorbereidingstraject doorlopen te worden. Naast een training waarin de aanpak wordt uitgelegd, dient uitgebreid aandacht besteed te worden aan de vragen waarom, waar, op wie, door wie en hoe de aanpak wordt toegepast. Het moet voor de gemeente en de betrokken professionals helder zijn waar ze aan meedoen, waarom ze meedoen, wat er van hen wordt verwacht, de benodigde tijdsinvestering, wat ze kunnen gaan tegenkomen etc. De communicatie dient intern plaats te vinden door de persoon die de uitvoerende teams aanstuurt. Deze persoon functioneert idealiter als de ambassadeur (van de pilot), het is iemand die kan aanjagen en enthousiasmeren, die de uitvoerende professionals verbindt en commitment toont, die helder communiceert over verwachtingen en tijdspad. Een dergelijke ambassadeur is cruciaal voor het welslagen van de aanpak.
- De caseload van de uitvoerende professionals (consultanten) dient ruimte te bieden. Het is van groot belang dat de consultants de tijd en ruimte krijgen om de pilot uit te voeren. Een caseload die behapbaar is en ruimte (tijd) biedt voor een investering in een nieuwe methode, tezamen met de flexibiliteit van consultants om een nieuwe methode toe te passen zijn belangrijke randvoorwaarden.
- Het goed voorbereiden van de aanpak en het aanleren van methodisch werken is een andere belangrijke randvoorwaarde. Er dient dus tijd en ruimte gecreëerd te worden om consultants een gedegen basis mee te geven die niet enkel gericht is op het leren kennen van de instrumenten maar ook op methodisch werken in het algemeen.
- Om het leerproces (tijdens de pilot) goed te laten verlopen is intensief contact tussen consultants (en tussen deelnemers en consultants) essentieel (een pilot tijdens de coronacrisis starten/uitvoeren verdient geen aanbeveling).
- Uitvoering van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak dient plaats te vinden door professionals die echt verandering willen realiseren en intrinsiek gemotiveerd zijn. Buiten dat consultants zich zouden moeten kunnen vastbijten in de methode, is de basishouding van consultants een belangrijke randvoorwaarde om tot een optimale impact van de pilot te komen. Een coach moet zelf gemotiveerd zijn om te leren en ontwikkelen binnen methodisch werken en de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak. Zodra die intrinsieke motivatie ontbreekt, wordt het slagen van de aanpak sterk belemmerd.

- Zorg voor een goede kennisuitwisseling tussen deelnemende gemeenten: uitwisseling van ervaringen tussen gemeenten kan stimulerend én bevorderend werken om de pilot te doen slagen.

# Bijlagen

## Topiclijst interviews met deelnemers

### *Achtergrondinformatie*

- Geslacht
- Wat is uw leeftijd?
- Sinds wanneer ontvangt u een bijstandsuitkering?<sup>11</sup>
- Heeft u een opleiding met een diploma afgerond? Zo ja, welk opleidingsniveau?

### *Bereik en verwachtingen*

- Hoe hoorde u over de coachingsmethode? Wie vroeg u om mee te doen?
- Heeft u een duidelijke uitleg gekregen over wat de coachingsmethode is?
  - o Zo nee, wat was er niet duidelijk?
  - o Zo ja, wat vond u goed aan de uitleg?
- Was u gemotiveerd om deel te nemen aan de coachingsmethode? Waarom wel, of waarom niet?
- Wat zijn/waren uw verwachtingen van de coachingsmethode? (bijvoorbeeld dat u met bepaalde zaken geholpen wordt, zoals...).

### *Gebruik instrumenten en ervaringen daarmee*

- Met welke onderdelen van de coachingsmethode (Brug naar Zelfredzaamheid®, Doel-actieplan, Carrièrekompas) bent u aan de slag geweest?

40

### Brug naar Zelfredzaamheid®:

- Is het voor u duidelijk wat de bedoeling is van de Brug naar Zelfredzaamheid®?
- Hoe is de Brug naar Zelfredzaamheid® ingevuld?
  - o Hoe vond u het om de brug in te vullen? Vond u het moeilijk of makkelijk? Waarom? Was de toelichting in de verschillende 'vakjes' duidelijk?
  - o Heeft de coach u geholpen bij het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid®?
  - o Zo ja, kunt u aangeven hoe groot of klein de inbreng van uw coach was?
  - o Zijn er nooit/soms/vaak meningsverschillen (met uw coach) over het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid®? Waar ging dat over?
- Wat zijn uw ervaringen met het invullen van de Brug? Heeft het invullen hiervan u ergens mee geholpen of u meer inzicht gegeven?
- Heeft de Brug geholpen om doelen voor uzelf te stellen?
- Welke pijler(s) van de Brug vindt u vooral belangrijk? Waarom?
- Wat heeft u geleerd van de Brug?
- Zou u iets willen veranderen aan de Brug?

### Doel-actieplan:

- Is het voor u duidelijk wat de bedoeling is van de Doel-actieplannen?
- Hoe is het DAP-formulier ingevuld?
  - o Was het eenvoudig om het DAP-formulier in te vullen? Was de toelichting op het DAP-formulier duidelijk?
  - o Heeft de coach u geholpen bij het invullen van het DAP-formulier?

---

<sup>11</sup> Of: hoe lang ontving u een bijstandsuitkering voordat u betaald werk vond?



- o Zo ja, kunt u aangeven hoe groot of klein de inbreng van uw coach was?
  - o Zijn er nooit/soms/vaak meningsverschillen (met uw coach) over het invullen van het DAP-formulier?
  - o Heeft u het gevoel dat u zelf uw doel(en) heeft bepaald?
- Heeft u de Brug naar Zelfredzaamheid® gebruikt bij het invullen van de Doel-actieplannen? Zo ja, hoe?
- Bent u enthousiast over de Doel-actieplannen die u heeft gemaakt (voortkomend uit de Brug naar Zelfredzaamheid®)?
- Heeft u er vertrouwen in dat u het doel/ de doelen gaat bereiken?
- Ervaart u obstakels bij het bereiken van uw doelen?
- Waar heeft u behoefte aan om uw doelen (nog beter) te bereiken? (bijvoorbeeld intensievere begeleiding door de coach)
- Zou u iets willen veranderen aan het Doelactieplan-formulier?

Carrièrekompas instrument:

- Is het voor u duidelijk wat de bedoeling is van het Carrièrekompas instrument?
- Heeft u – samen met de coach – het Carrièrekompas instrument gebruikt?
  - o Hoe is het gebruik van het Carrièrekompas instrument verlopen?
  - o Wat vindt u van het Carrièrekompas instrument?
  - o Heeft u door het gebruik van het Carrièrekompas instrument nieuwe inzichten opgedaan?
  - o Heeft u de uitkomsten van het Carrièrekompas instrument verwerkt in de Doel-actieplannen?
  - o Zou u iets willen veranderen aan het Carrièrekompas instrument?

*Ervaring met de coach/samenwerking*

- Kende u de coach met wie u het traject inging vooraf al?
- Wat vindt u van de begeleiding van de coach?
  - o Wat verloopt goed (bijvoorbeeld prettige gesprekken met de coach, hoeveelheid aandacht die wordt gegeven, het werken met de instrumenten etc.)? Kunt u voorbeeld geven?
  - o Wat verloopt minder goed (bijvoorbeeld geen fijne gesprekken met de coach, hoeveelheid aandacht die wordt gegeven, het werken met de instrumenten etc.)? Kunt u een voorbeeld geven?
- Ondersteunt de coach u in het bereiken van uw eigen doelen? Zo ja, hoe?
- Wat vindt u van deze manier van begeleiding als u het vergelijkt met eventueel eerdere vormen van begeleiding?

*Doelen behaald en verwachting toekomst?*

- Heeft de coachingsmethode tot nu toe opgeleverd wat u ervan verwachtte?
- Wat is het belangrijkste dat u heeft geleerd/resultaat dat u heeft behaald met de coachingsmethode?
- Wat verwacht u nog te leren/te bereiken in de toekomst met de coachingsmethode?

*Tot slot*

- Zou u de coachingsmethode aanbevelen aan mensen in uw omgeving?
- Welk cijfer geeft u de coachingsmethode (op basis van uw eigen ervaringen) tot nu toe:...
- Is er nog iets wat u graag met ons wil delen wat nog niet aan bod is gekomen?

## Topiclijst interviews met consulenten

### *Achtergrondinformatie*

- Sinds wanneer bent u werkzaam bij de sociale dienst?
- Hoeveel cliënten begeleidt u momenteel met Mobility Mentoring®/Carrièrekompas?

### *Training*

- Door wie bent u benaderd om mee te doen met de pilot Mobility Mentoring®/Carrièrekompas?
- Heeft u trainingen over de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak gevolgd? Zo ja, hoeveel...
- Hoe kijkt u terug op die training(en)? Bijvoorbeeld:
  - o Voelde u zich door de training goed toegerust om aan de slag te gaan?
  - o Heeft u veel nieuwe inzichten gekregen (zo ja, welke)?
  - o Vond u de methodiek waardevol voor de cliënten waarmee u al werkte?
  - o Was u voorafgaand aan de toepassing enthousiast of juist niet enthousiast over bepaalde elementen van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak?
  - o Waren er ook elementen van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak waar u wat twijfels over had (voorafgaand aan de toepassing)?

### *Toepassing Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak in de praktijk: randvoorwaarden en interventiegetrouw werken*

- Kon u de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak precies toepassen zoals u dat is uitgelegd tijdens de training?
- Zo nee, waarom niet? Had dat bijvoorbeeld een inhoudelijke reden, of een organisatorische reden (dat bijvoorbeeld geen geschikte cliënt werd gevonden), een te hoge caseload? Hoe ging u daarmee om?
- Welke invloed hadden de Coronamaatregelen daarop?
- Bij welke professionals (achtergrond, ervaring, organisatie, caseload etc.) zou de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak volgens u het meest geschikt zijn? En bij welke professionals zou het juist niet geschikt zijn? (inclusief toelichting)

42

### *Toepassing MM®/Career Compass aanpak in de praktijk: de inzet bij cliënten*

- Bij hoeveel cliënten in totaal heeft u Mobility Mentoring®/Carrièrekompas toegepast?
- Voor welk 'type' cliënt vindt u de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak het meest geschikt? En voor welk 'type' cliënt juist niet? (inclusief toelichting).
- Hoe bent u met de cliënten waarbij u deze aanpak toepast in aanraking gekomen? (bijvoorbeeld: u werkte al met de cliënten)
- Vond u de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak geschikt voor de cliënten waar u al mee werkte? Waarom wel/niet?
- Was het nodig om de cliënt te overtuigen van het gebruik van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak? Zo ja, hoe deed u dat?
- Hoe verlopen de gesprekken over de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak met de cliënt?
- Wordt volgens u de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak door de cliënten goed begrepen?

### *De instrumenten*

Welke instrumenten heeft u gebruikt?

- Doelactieplan
- Brug naar Zelfredzaamheid®

- Carrièrekompas

Brug naar Zelfredzaamheid®:

- Wat is wat u betreft de kerngedachte achter de Brug naar Zelfredzaamheid®?
- Is de gedachte achter het instrument goed over te brengen op de cliënten? Denkt u dat de cliënten het idee achter de Brug naar Zelfredzaamheid® begrijpen?
- Zijn de verschillende pijlers van de Brug naar Zelfredzaamheid® (d.w.z. huisvesting, opleiding, gezondheid, sociaal netwerk etc.) herkenbaar voor de cliënten (in het bijzonder de toelichting in de verschillende 'vakjes')?
- Wordt de Brug naar Zelfredzaamheid® zelfstandig door de cliënten of samen met u ingevuld? Kunt u aangeven hoe groot of klein uw inbreng is? Verschilt dit per cliënt?
- Hoe zijn de cliënten (samen met u) tot de scores gekomen?
  - o Hoe heeft u de categorieën van de pijler inkomen geïnterpreteerd?
- Zijn er nooit/soms/vaak meningsverschillen over het invullen van de Brug naar Zelfredzaamheid®?
- Hoe heeft u de inzet van de Brug naar Zelfredzaamheid® ervaren?
- Hoe hebben volgens u de cliënten de inzet van de Brug naar Zelfredzaamheid® ervaren? Hoe kijken zij tegen dit instrument aan?
- Waar heeft u als professional behoefte aan om de Brug naar Zelfredzaamheid® nog beter in te kunnen zetten? (bijvoorbeeld training, intervisie etc.)
- Welke aanbevelingen heeft u ter verbetering?

Doel-actieplannen:

- Wat is wat u betreft de kerngedachte achter de Doel-actieplannen?
- Hoe vindt de "vertaling" plaats van de Brug naar Zelfredzaamheid® naar de Doel-actieplannen?
- Hoe worden de Doel-actieplannen ingevuld? Hoe groot of klein is uw inbreng?
- Is de gedachte achter het instrument goed over te brengen op de cliënten? Denkt u dat de cliënten het idee achter de Doel-actieplannen begrijpen?
- Zijn er pijlers die door de cliënten opvallend vaak (of juist opvallend weinig) worden geprioriteerd in de Doel-actieplannen?
- Zijn de geformuleerde Doel-actieplannen (voorkomend uit de Brug naar Zelfredzaamheid®) realistisch (qua haalbaarheid)?
- Kunt u drie goede praktijkvoorbeelden van geformuleerde Doel-actieplannen geven? (d.w.z. goede praktijkvoorbeelden volgens de professional zelf).
- Hoe heeft u het gebruik van de Doel-actieplannen ervaren?
- Hoe hebben volgens u de cliënten het gebruik van de Doel-actieplannen ervaren? Hoe kijken zij tegen dit instrument aan?
- Waar heeft u als professional behoefte aan om de Doel-actieplannen nog beter in te kunnen zetten? (bijvoorbeeld training, intervisie etc.)
- Welke aanbevelingen heeft u ter verbetering?

Carrièrekompas instrument:

- Is het voor u duidelijk wat de bedoeling is van het Carrièrekompas instrument?
- Heeft u – samen met de cliënten – het Carrièrekompas instrument gebruikt?
- Zo nee, waarom niet?
- Zo ja:
  - o Heeft het gebruik van het Carrièrekompas nieuwe inzichten opgeleverd (voor u én voor de cliënt)?

- Heeft u samen met de cliënt de uitkomsten van het Carrièrekompas verwerkt in de Doelactieplannen?
- Hoe heeft u het gebruik van het Carrièrekompas ervaren?
- Hoe hebben cliënten het gebruik van het Carrièrekompas ervaren? Hoe kijken zij tegen dit instrument aan?
- Waar heeft u als professional behoefte aan om het Carrièrekompas nog beter in te kunnen zetten? (bijvoorbeeld training, intervisie etc.)
- Welke aanbevelingen heeft u ter verbetering?

*Begeleiding van de cliënten*

- Hoe verloopt het contact/de gesprekken tijdens het traject met de cliënt?
- Zijn er tijdens het traject cliënten afgehaakt? Zo ja, wat was de belangrijkste reden?
- Welke uitdagingen heeft u ondervonden in het begeleiden van de cliënten?
- Hoe vergelijkt u deze manier van begeleiding met andere vormen van begeleiding?

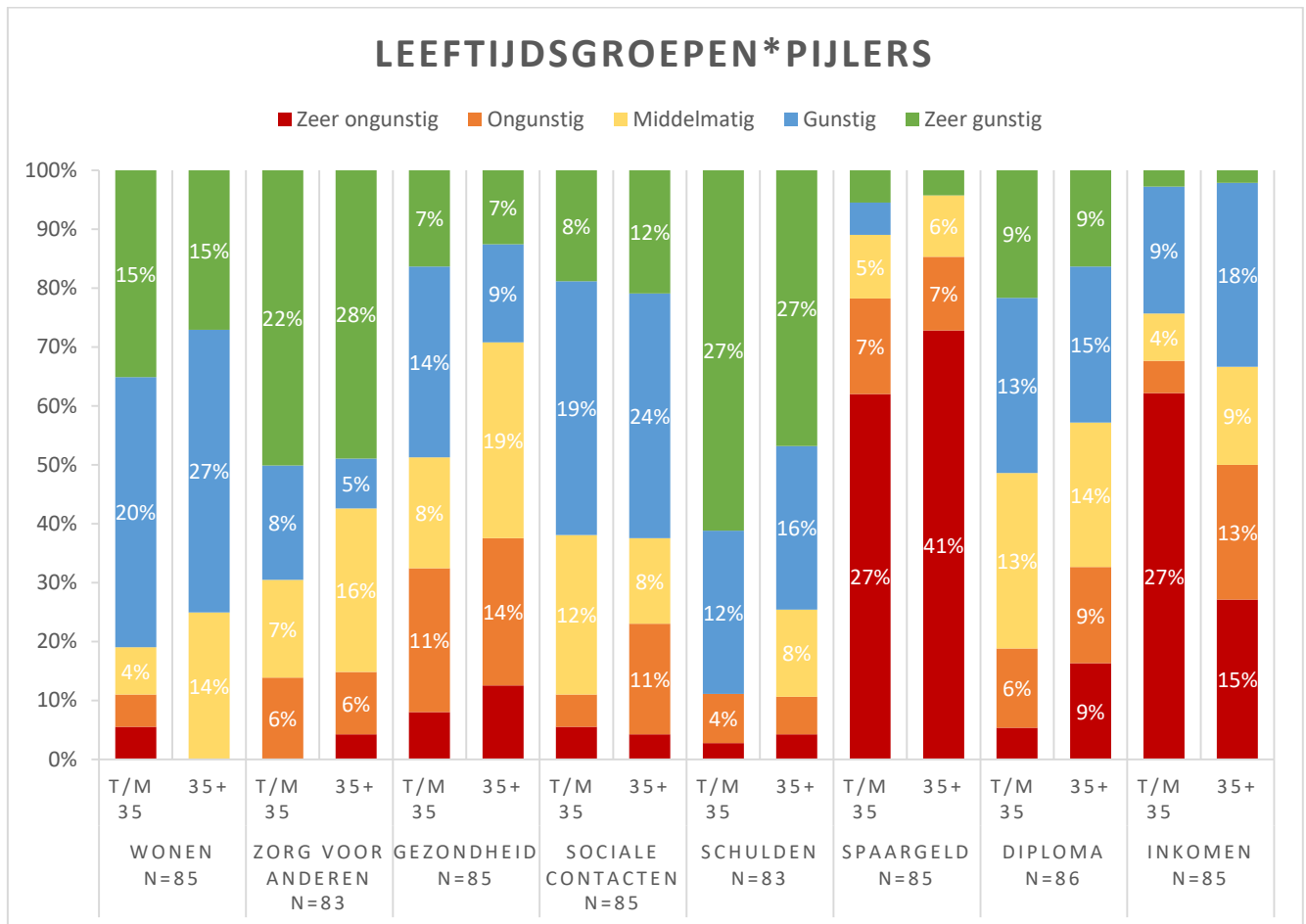
*Verwachtingen*

- Levert de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak tot nu toe op wat u ervan verwachtte?
- Heeft de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak ook dingen opgeleverd die u niet verwachtte?

*Tot slot*

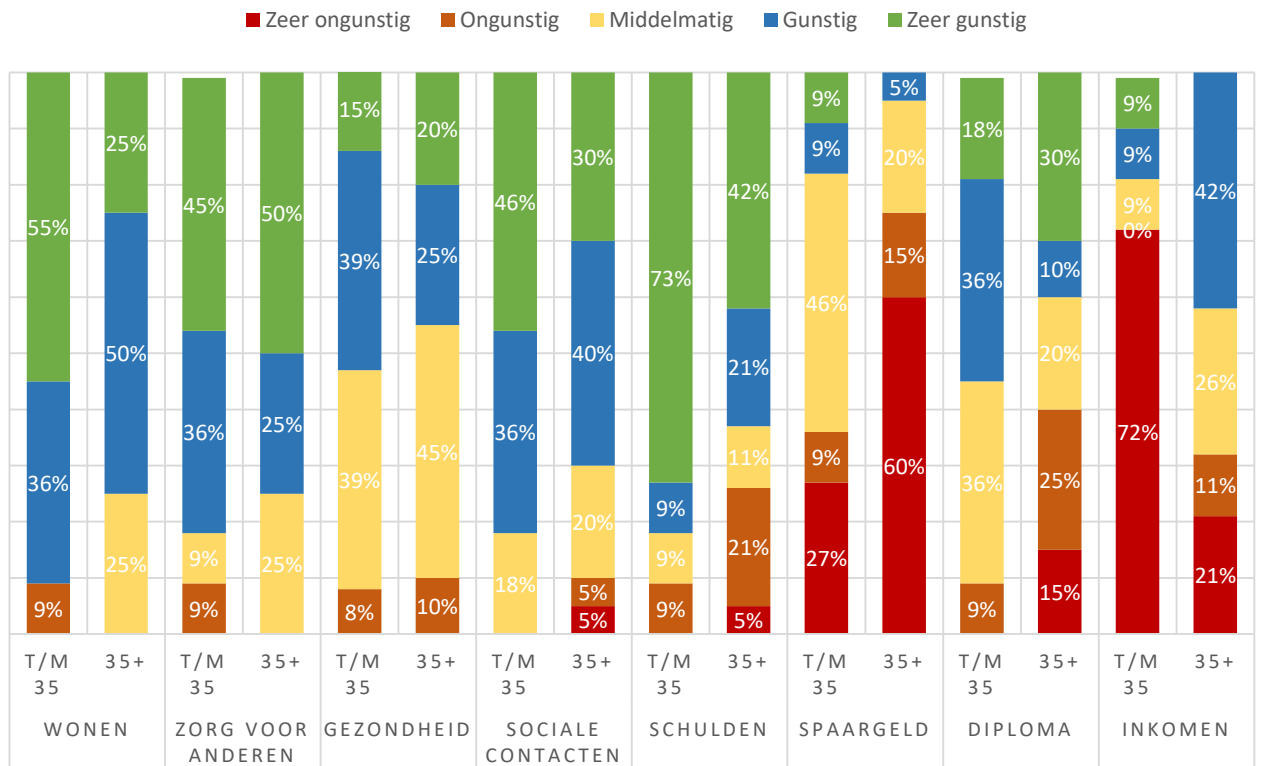
- Wat verloopt goed (van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak)? Wat verloopt minder goed?
- Wat is volgens u het sterke punt van de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak?
- Wat zijn (overige) succes- en faalfactoren?
- Welk cijfer geeft u de Mobility Mentoring®/Carrièrekompas-aanpak (op basis van uw eigen ervaringen) tot nu toe?
- Is er nog iets wat u graag met ons wil delen wat nog niet aan bod is gekomen?

## Grafieken ingevulde Bruggen naar leeftijd en geslacht



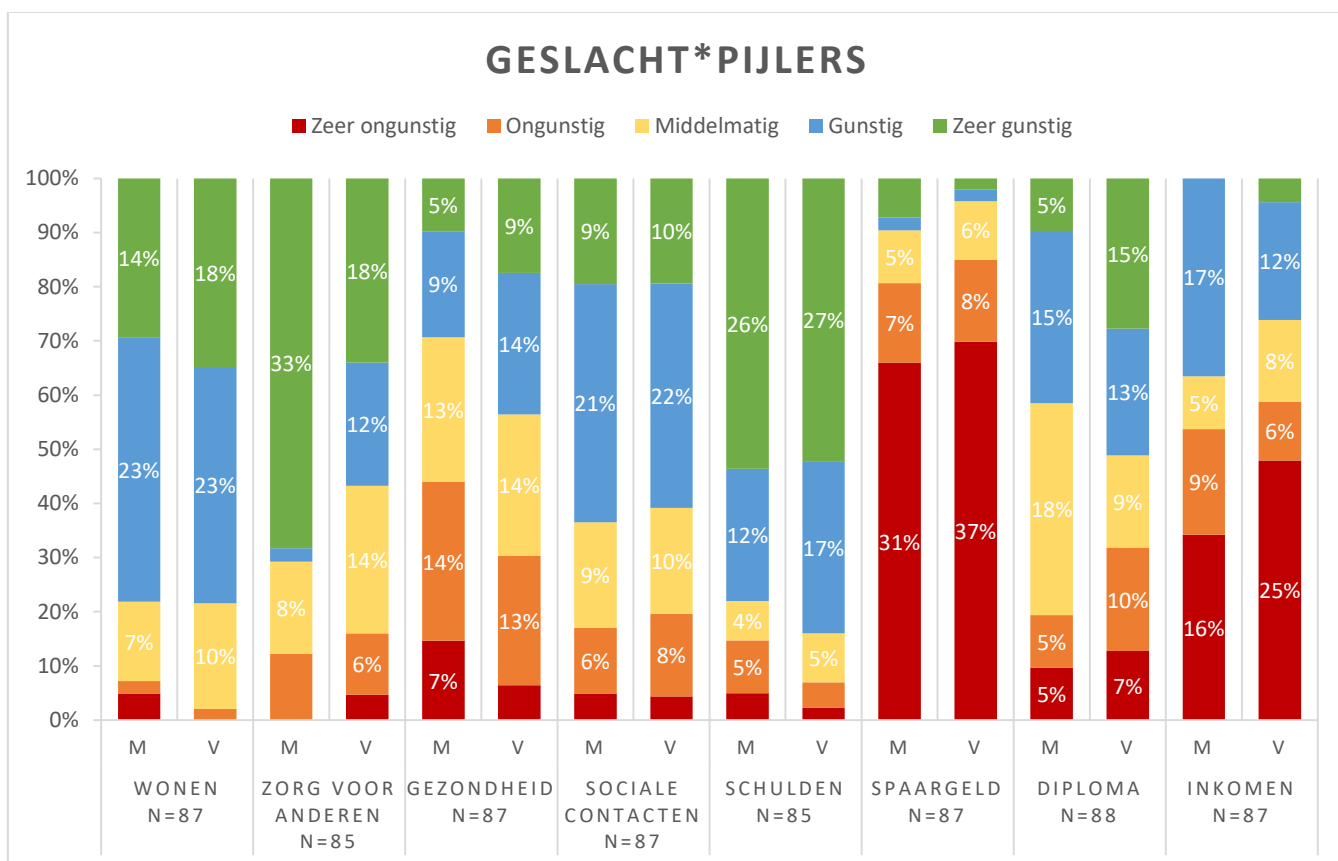
Figuur 1. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de start van het traject met leeftijdsgroepen

## LEEFTIJDGROEPEN\*PIJLERS



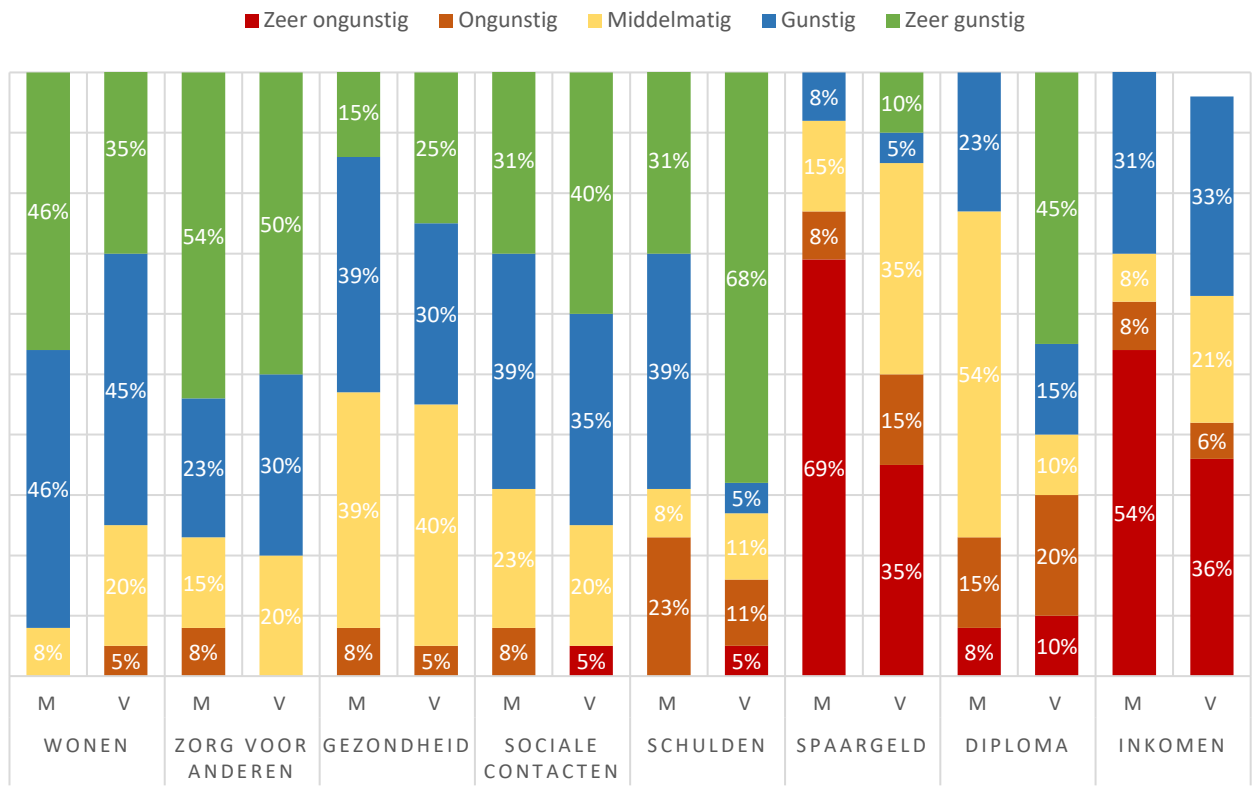
46

Figuur 2. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de tweede meting met leeftijdsgroepen



Figuur 3. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de start van het traject met geslacht

## GESLACHT\*PIJLERS



48

Figuur 4. Positie op de Brug naar Zelfredzaamheid® bij de tweede meting met geslacht



## Referenties

Fleuren, M.A.H., Paulussen, T.G.W.M., Dommelen, P. van & Buuren, S. van (2012). *Meetinstrument voor Determinanten van Innovaties (MIDI)*. Leiden: TNO Innovation for life

Horvath, A.O., & Bedi, R.P. (2002). *The alliance*. In J.C. Norcross (Ed.), *Psychotherapy relationships that work: Therapists contributions and responsiveness to patients* (pp. 37-69). New York: Oxford University Press.

Movisie (2018). *Wat werkt bij implementatie van sociale interventies*. Verkregen van: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Dossier-Wat-werkt-bij-implementatie-sociale-interventies%20%5BMOV-13727541-1.0%5D.pdf>. Utrecht: Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

Willemse, Y., & Hafkenscheid, A. (2009). Stagnaties in de therapeutische alliantie signaleren en repareren. *Tijdschrift voor psychotherapie*, 35(5), 342-357.

Zilcha-Mano, S. (2017). Is the alliance really therapeutic? Revisiting this question in light of recent methodological advances. *American psychologist*, 72, 311-325.