Catalogus

Een overzicht van meetinstrumenten
en interventies die worden gebruikt
bij re-integratie.

Een samenwerkingsverband van
Universitair Medisch Centrum Groningen
Rijksuniversiteit Groningen
Universiteit Maastricht

Voorwoord

Tot op heden bestaat er weinig inzicht in het aanbod van de verschillende meetinstrumenten en interventies die worden gebruikt binnen de re-integratiemarkt. In dit kader hebben de sectie Sociale Geneeskunde van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), de vakgroep Arbeidspsychologie van de Rijksuniversiteit Groningen, tezamen met de Capgroep Sociale geneeskunde, FHML van de Universiteit Maastricht van 1 oktober 2006 tot 1 maart 2008 een onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van de binnen de re-integratiemarkt in gebruik zijnde meetinstrumenten en interventies, het zogenaamde BIMRA- (**B**eoordelen van **I**nterventies en **M**eetinstrumenten bij **R**e-integratie naar **A**rbeid) project. De catalogus die voor u ligt betreft de inventarisatie en kwaliteitsbeoordeling van de meetinstrumenten en interventies die binnen dit project door re-integratiebedrijven zijn aangemeld en waarover aanvullende informatie van de ontwikkelaars is verkregen.

Op de website van BIMRA, www.bimra.nl, kunt u een uitgebreide beschrijving vinden van de gehanteerde werkwijze binnen het project en de manier waarop de catalogus is ontwikkeld.

De re-integratiemarkt is wat betreft het gehanteerde instrumentarium voortdurend in beweging. Niet alleen komen er steeds nieuwe meetinstrumenten en interventies op de markt, ook is de documentatie rond reeds in gebruik genomen materiaal in ontwikkeling. Het resultaat van dit project is deze catalogus, waarin naar inschatting slechts een gering deel van de in de markt gehanteerde instrumenten en interventies zijn opgenomen. Wij gaan er van uit dat deze catalogus het startpunt is van een verdere uitbouw van een integrale kwaliteitsbenadering van de instrumenten en methodieken zoals deze binnen de re-integratiesector gehanteerd worden. Uiteindelijk zal dit winst opleveren voor de re-integratiesector als geheel.

Onze dank gaat uit naar alle re-integratiebedrijven en ontwikkelaars die mee hebben gewerkt aan dit project. Tevens bedanken wij de leden van de begeleidingsgroep, die de inhoudelijke kwaliteit van het project hebben gewaarborgd en de te nemen procedurele besluiten hebben getoetst. Deze bestond uit afgevaardigden van de Nederlandse Vereniging voor VerzekeringsGeneeskunde (NVVG), Nederlandse Vereniging Van Arbeidsdeskundigen (NVVA), de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), het UWV, Boaborea en de Nederlandse vereniging van Geneeskundig Adviseurs in particuliere Verzekeringszaken (GAV) zijn uitgenodigd voor deelname aan deze bijeenkomst

De projectgroep BIMRA
Maart, 2008

Verklaring symbolen

Onder de kop 'beschrijving' wordt een beschrijving van het instrumentarium gegeven. Deze beschrijving is opgegeven door de ontwikkelaar aan de hand van een vragenlijst.
Onder de kop 'ontvangen documenten' worden de documenten genoemd die zijn toegestuurd door de ontwikkelaar.
Onder de kop 'beoordeling' volgt de beoordeling van het instrumentarium aan de hand van het beoordelingskader. In tabel 1 worden de gebruikte symbolen verklaard.

Tabel 1: Verklaring beoordeling	
★	Goed
⯪	Voldoende
☆	Onvoldoende

Tevens wordt er een oordeel gegeven over de mate van bewijskracht van de literatuur. Dit gebeurt voor het criterium 'effectiviteit' bij interventies en 'betrouwbaarheid', 'begripsvaliditeit' en 'criteriumvaliditeit' bij meetinstrumenten. In tabel 2a en 2b worden de gebruikte symbolen verklaard.

Tabel 2a: Indeling van de literatuur naar de mate van bewijskracht diagnostiek	
A1	Onderzoek naar de effecten van diagnostiek op klinische uitkomsten bij een prospectief gevolgde goed gedefinieerde patiëntengroep met een tevoren gedefinieerd beleid op grond van de te onderzoeken testuitslagen, of besliskundig onderzoek naar de effecten van diagnostiek op klinische uitkomsten, waarbij resultaten van onderzoek van A2-niveau als basis worden gebruikt en voldoende rekening wordt gehouden met onderlinge afhankelijkheid van diagnostische tests.
A2	Onderzoek ten opzichte van een referentietest, waarbij van tevoren criteria zijn gedefinieerd voor de te onderzoeken test en voor een referentietest, met een goede beschrijving van de test en de onderzochte klinische populatie. Het moet een voldoende grote serie van opeenvolgende patiënten betreffen, er moet gebruik gemaakt zijn van tevoren gedefinieerde afkapwaarden en de resultaten van de test en de 'gouden standaard' moeten onafhankelijk zijn beoordeeld. Bij situaties waarbij multipele, diagnostische tests een rol spelen, is er in principe een onderlinge afhankelijkheid en dient de analyse hierop te zijn aangepast, bijvoorbeeld met logistische regressie.
B	Vergelijking met een referentietest, beschrijving van de onderzochte test en populatie, maar niet de kenmerken die onder niveau A staan genoemd.
C	Niet-vergelijkend onderzoek
D	Mening van deskundigen, bijvoorbeeld de werkgroepleden. Na de beoordeling van de literatuur is op basis hiervan de conclusie geformuleerd. Deze conclusie heeft een bepaald niveau, afhankelijk van de mate van bewijs van de beschikbare literatuur over het deelonderwerp.

Wetenschappelijk bewijs afkomstig uit CBO-richtlijnen (CBO)[1]

Tabel 2b: Indeling van de literatuur naar de mate van bewijskracht interventie	
A1	Systematische reviews die ten minste enkele onderzoeken van A2-niveau betreffen, waarbij de resultaten van de afzonderlijke onderzoeken consistent zijn.
A2	Gerandomiseerd vergelijkend klinisch onderzoek van goede kwaliteit (gerandomiseerde, dubbelblind gecontroleerde trials) van voldoende omvang en consistentie.
B	Gerandomiseerde klinische trials van matige kwaliteit of onvoldoende omvang of ander vergelijkend onderzoek (niet-gerandomiseerd, vergelijkend cohortonderzoek, patiënt-controle-onderzoek).
C	Niet-vergelijkend onderzoek.
D	Mening van deskundigen, bijvoorbeeld de werkgroepleden.

[1] CBO (2006). *Evidence-based Richtlijnontwikkeling. Handleiding voor werkgroepleden.* Utrecht: Kwaliteitsinstituut voor de Gezondheidszorg CBO.

Meetinstrumenten

Pagina

Arbeidsonderzoek 6

Arbeidspsychologisch Onderzoek 7

Belastbaarheidsonderzoek 9

Beroepengidsen 10

Competentiespel 11

Doelvaardigheid Beoordelen – Readiness Assessment 12

EMG 14

Ergo-Kit® Functionele Capaciteits Evaluatie 15

E-Scan Ondernemerstest 17

FIT 19

Fysiek Arbeidsbelastingsonderzoek 20

Icares Professional Beroepentest 22

Icares Professional CAPAZ werk 24

IDA 26

IdentiTest 27

INVRA Arbeid 29

Jungian Type Index 31

Levensstijlen Inventarisatie (LSI 1 + 2) 33

Loopbaan assessment-werkboeken 35

Loopbaanmeter 36

Loopbaanspel 37

Loopbaan Traject 38

Loopbaan Zelf Onderzoek 39

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) 40

MELBA 42
Mental Toughness Questionnaire 48 (MTQ48) 44
Multidimensional Pain Inventory- Dutch Language Version (MPI-DLV) 46
Oriënterend Neurologisch Onderzoek (ONO) 48
Prestatieonderzoek (PPI) 50
Prevue 52
Profiel XT 54
P-GPS 56
RSA-toets 57
Scan 200, Scan 200^{+} modules 58
Sciopos Expert Systeem 61
Symfoia-scan 63
Vaardigheidsmeter (online versie) 66
Verken je kunnen 68
Vierdimensionale Klachtenlijst (4 DKL) 69
WBT 2005 71
Werkvermogensmonitor 72
Work Experience Scan (WES) 74
Workwell Functional Capacity Evaluation 76

Arbeidsonderzoek*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peer Bos, Mariëtte van Hooff.
Verkrijgbaarheid	Is niet 'verkrijgbaar', is een toepassing.
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	Antwoord geven op diverse vraagstellingen in de mens-werk afstemming, door de inzet van verschillende bestaande instrumenten in onderlinge afstemming tijdens het onderzoeksproces (gestandaardiseerd interview, (zelf)beoordelingslijsten, UCL, SCL-90, NEO PI-R, Valpars, IDA, worksamples, etc).
Doelgroep	Iedereen met vragen op het gebied van toeleiding naar werk of afstemming mens-werk.
Meetpretentie	Arbeidsvermogen, (psychische) belastbaarheid, loonwaarde, vereiste voorzieningen en maatregelen om te kunnen functioneren.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: Afhankelijk van de vraagstelling en doelgroep. Scoring: Afhankelijk van de aard en het aantal instrumenten wat moet worden ingezet. Interpretatie: Afhankelijk van de aard en het aantal instrumenten wat moet worden ingezet.
Inhoud	Arbeidsonderzoek meet het construct arbeidsgedrag/psychische belastbaarheid. Het meetinstrument omvat in totaal 29 items (subschalen) die verwijzen naar 5 concepten: - Cognitieve kenmerken - Sociale kenmerken - Kenmerken voor de manier van werkuitvoering - Psychomotorische kenmerken - Communicatie/schoolse vaardigheden Er worden vele verschillende instrumenten ingezet (psychologische en arbeidskundige), afhankelijk van de vraagstelling. Resultaten van de diverse instrumenten worden geïnterpreteerd met behulp van de schalen van Melba.
Scoring en uitwerking	Totaalbeeld wordt vastgelegd in melba profielen, waarbij niet de score zelf van belang is, maar de onderliggende gegevens en de vertaling daarvan naar gevolgen en te nemen maatregelen en voorzieningen in de (toekomstige) werksituatie.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ voor onderzoeksdoeleinden; ▪ anders, namelijk beroepszaken indicatiestelling WSW / WAO / Wajong en loonwaardebepaling.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een arbeidsdiagnosticus plus Melba/IDA training.

* Niet beoordeeld

Arbeidspsychologisch Onderzoek

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	ArbeidsPsychologie Amsterdam (APA)
Verkrijgbaarheid	Alleen bij APA voor eigen gebruik
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	APA is een meta-instrument dat een aantal tests en andere instrumenten omvat op het gebied van intellectuele en persoonlijke capaciteiten en vaardigheden.
Doelgroep	Volwassenen die beoordeeld dienen te worden om hun geschiktheid voor functies of ter ondersteuning van loopbaanadvies.
Meetpretentie	Sterkte-zwakte analyse t.b.v. loopbaanmogelijkheden.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 6 à 7 uur Scoring: 1 uur Interpretatie: 6 uur inclusief rapportage
Inhoud	APA richt zich op het cognitief en persoonlijk functioneren en belastbaarheid. De APA omvat 4 groepen meetinstrumenten: ▪ intelligentie tests ▪ persoonlijkheidsonderzoek ▪ gestructureerde interviews ▪ beroepeninteressetests
Scoring en uitwerking	De uitkomsten van het onderzoek worden gerapporteerd in een uitgebreid, individueel, schriftelijk rapport, dat mondeling wordt besproken.
Gebruikerscontext	▪ ondersteunend bij beoordelingen in het kader van loopbaankeuze, re-integratie, etc.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten psychologen.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	W.H.C. Lancée (1988). Psychologisch onderzoek inzake arbeidsongeschiktheid. Meppel: Krips Repro.	B

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	?
Kwaliteit van de handleiding	☆
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Belastbaarheidsonderzoek*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Compaz Bedrijfsadviesgroep
Verkrijgbaarheid	Compaz Bedrijfsadviesgroep & gespecialiseerde klinisch psychologische adviesbureaus.
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	1. Tests voor begrips- redeneervermogen (WAIS of Analogieën en Figurenreeksen van de DAT. 2. Persoonlijk functioneren in werk via OPQ 3. Klachtenbeleving via 4DKL, UBOS 4. Structuur van de persoonlijkheid via NVM 5. Werkbeleving via WES 6. Eventueel aandachtsconcentratie via Bourdon, Stroop en Trailmaking.
Doelgroep	Langdurig arbeidsongeschikten met psychische klachten
Meetpretentie	Psychische en mentale beperkingen. Probleemanalyse: waar ging het mis? Aanduiding mogelijkheden in werk.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 1 dag Scoring: ± 1 uur Interpretatie: 1 uur
Inhoud	Het instrument meet het construct arbeidsvermogen.
Scoring en uitwerking	Scoring, rapportage door psycholoog.
Gebruikerscontext	▪ arbeids- en loopbaanmogelijkheden.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten Psychologen arbeid en gezondheid (NIP).

* Niet beoordeeld

Beroepengidsen*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	-
Korte beschrijving	De Beroepengidsen zijn een naslagwerk voor iedereen die zich wil (her)oriënteren op de keuze voor een beroep. De gidsen sluiten aan bij de verschillende fases in een keuzeproces: oriënteren, een eerste indruk vormen en verdiepen in een beroep. In de gidsen wordt ieder beroep beschreven met: competenties, werkomstandigheden, werkzaamheden, doorgroeimogelijkheden en opleidingen per beroep. Zoekmogelijkheden op alfabet en per item. De cd-rom bevat dezelfde informatie en tevens kan hierop gezocht worden op competenties.
Doelgroep	Re-integratie kandidaten, werkzoekenden, (her)intreders, scholieren.
Meetpretentie	Het is een middel om te oriënteren. De gids meet niet iets.
Wijze van afname	Individueel
Duur	NVT
Inhoud	Niet nader gespecificeerd.
Scoring en uitwerking	NVT
Gebruikerscontext	▪ oriëntatie
Gebruikersgroep	▪ iedereen

* Niet beoordeeld

Competentiespel*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	Met het Competentiespel maken kandidaten een analyse van zichzelf: waar ben ik goed in, waarin ben ik niet zo kundig, wat doe ik graag en wat liever niet? De begeleider legt samen met de kandidaat een matrix door respectievelijk de kaartjes Zeer kundig, Kundig, Niet zo kundig en Helemaal niet kundig horizontaal op een rij te leggen en van boven naar beneden de kaartjes Heel graag, Graag, Niet zo graag en Helemaal niet graag. De kandidaat pakt steeds een competentiekaartje en legt hem op de juiste plek in de matrix. Op de plek waar Zeer kundig en Heel graag samenkomen, worden de kerncompetenties zichtbaar.
Doelgroep	Coaches, trainers, opleidingsfunctionarissen, re-integratieadviseurs kunnen het Competentiespel samen met een of meerdere kandidaten spelen. Kandidaat: iedereen die op zoek is naar een passende baan of binnen zijn huidige baan de balans op wil maken.
Meetpretentie	Het spel brengt sterke en zwakke punten van een kandidaat in beeld, laat de kandidaat hierover nadenken en het biedt hiermee een goede ingang voor een gesprek in het kader van loopbaanadvies/persoonlijke ontwikkeling.
Wijze van afname	Individueel als groepsgewijs
Duur	Bij individuele afname ruim een half uur voor het spel. Bij het spelen in een groep is het afhankelijk van het aantal deelnemers.
Inhoud	Er zijn 45 competentiekaartjes. De competenties zijn onderverdeeld in 8 groepen: 1. Beheersmatige competenties 2. Onderzoekscompetenties 3. Strategische competenties 4. Ondernemende competenties 5. Creërende competenties 6. Handelingscompetenties 7. Sociale competenties 8. Management competenties
Scoring en uitwerking	De matrix die tijdens het spelen wordt gelegd is tevens het eindresultaat.
Gebruikerscontext	▪ zelfanalyse instrument gericht op competenties.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten personeelsmanagers, trainer/coaches, opleidingsfunctionarissen, re-integratieadviseurs, loopbaanadviseurs.

* Niet beoordeeld

Doelvaardigheid Beoordelen – Readiness Assessment

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Center of Psychiatric Rehabilitation at Boston University
Verkrijgbaarheid	Stichting Rehabilitatie '92
Soort meetinstrument	Gesprekshandleiding
Korte beschrijving	Het betreft een bij voorkeur gezamenlijk met de cliënt in te vullen lijst verdeeld in vijf hoofditems, waarbij cliënten en rehabilitatiemedewerker beoordelen welke score de cliënt op het moment van afname heeft op de vijf 'doelvaardigheidsfactoren'.
Doelgroep	Personen met ernstige psychiatrische problematiek.
Meetpretentie	De mate waarin de cliënt toe is aan het stellen van een doel; kwalitatief; intersubjectief.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 3-5 uur Scoring: 15 minuten Interpretatie: 15 minuten
Inhoud	Het instrument meet het construct: 'Readiness', vertaald als doelvaardigheid. Door middel van 18 items worden 5 subschalen gemeten die verwijzen naar de volgende concepten: 1. Noodzaak 2. Inzet 3. Identiteitsbesef 4. Omgevingsbesef 5. Begeleidingsbehoefte
Scoring en uitwerking	Per item wordt een oordeel beschreven. Per factor wordt een cijfer gegeven. Het eindresultaat is een doelvaardigheidsprofiel met een beschrijving van sterke en zwakke kanten van de 'readiness'.
Gebruikerscontext	▪ bij twijfel over 'readiness' in een reeds lopend contact. Het is geen intake-instrument.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, namelijk een doelvaardigheid training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Droës J., Henkens H., Korevaar L. (2004). Werkbladen Rehabilitatie. Doelvaardigheid beoordelen, bespreken en ontwikkelen. Rotterdam: Stichting Rehabilitatie '92.	
2	Roberts M.M., Pratt W. (2007). Putative Evidence of Employment Readiness. Psychiatric Rehabilitation Journal, volume 30, no. 3: 175-181.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	☆
Kwaliteit van de handleiding	?
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

EMG*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	EMG (Electro Myografie)
Verkrijgbaarheid	DBC International
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	EMG is een middel tot indicatie stelling. Hierbij gaat het om waarden te bepalen (normaal of afwijkend) en tevens om de mate van de lumbale deconditionering te bepalen.
Doelgroep	Chronische klachten aan houding- bewegingsapparaat. Voornamelijk rug-, nek- en schouderklachten.
Meetpretentie	Conditie, musculatuur trunci, belastbaarheid
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 15 minuten Scoring: 2 minuten Interpretatie: 10 minuten
Inhoud	Het instrument meet de functionele belastbaarheid. De 0-meting wordt bepaald door de volgende meetinstrumenten: DBC vragenlijst, SCL, VAS, Tampa, mobiliteit en DBC apparatuur, isometrische krachttest en coördinatie oefeningen. Deze meetinstrumenten bepalen de duur van het programma.
Scoring en uitwerking	Via DBC software / DBC database.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ anders, namelijk voortgangsbepaling en outtake.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten DBC behandelaars/fysiotherapeuten; ▪ personen, die een specifieke training hebben gevolgd, namelijk een DBC training.

* Niet beoordeeld

Ergo-Kit® Functionele Capaciteits Evaluatie (FCE)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Ergo Control BV
Verkrijgbaarheid	Ergo Control BV, Enschede. Deze FCE kan met het Fysiek arbeidsbelastingsonderzoek (FBO, pag. 20) worden gecombineerd.
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	FCE bestaat uit 55 deeltesten. Met elke test wordt beoogd om een onderdeel van de (arbeids-) belastbaarheid te meten.
Doelgroep	Mensen met stagnerende of recidiverende fysieke klachten of beperkingen. Of personen die niet normale dagelijkse arbeidsactiviteiten kunnen verrichten.
Meetpretentie	Meten van fysiek prestatievermogen in relatie tot arbeid. Op basis van deze meetgegevens wordt een onderbouwde kwantitatieve schatting gegeven van de (arbeids)belastbaarheid op verschillende arbeidsvaardigheden.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 1 x 20 minuten tot 5 uur Scoring: tijdens afname Interpretatie: 30 minuten tot 3 uur (inclusief rapportage).
Inhoud	FCE meet het construct Fysieke (arbeids)belastbaarheid. Er worden 19 arbeidsvaardigheden beoordeeld. Deze omvatten 4 testgroepen: handvaardigheidtesten, krachttesten, physical agility tester (PAT) en krachttesten. De PAT omvat testen met betrekking tot reiken, manipulatie, balans, kracht en duurtesten. Daarnaast wordt beoordeeld of er consistentie is in de onderlinge testresultaten. Hiermee wordt een oordeel gegeven in hoeverre fysieke beperkingen of andere klachten rechtstreeks tot uitdrukking komen in de objectief vastgestelde resultaten en bevindingen
Scoring en uitwerking	Via gestandaardiseerde testen verkregen meetwaarden worden vergeleken met normwaarden. De meetresultaten en de vergelijking hiervan met de normwaarden zijn maatgevend voor een gestandaardiseerde interpretatie. Op basis van deze interpretatie wordt een oordeel per arbeidsvaardigheid gegeven. Op basis van dit oordeel worden conclusies getrokken en aanbevelingen gegeven die relevant zijn voor bijvoorbeeld claimbeoordeling of re-integratie.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ pre-employment onderzoek en re-integratie.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten fysio- en ergotherapeuten, bewegingswetenschappers, artsen. ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een Ergo Control opleiding voor Ergo-Kit FCE testleider.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Handleiding Ergo Kit®. Ergo Control, versie 3.0. Enschede, september 2002	
2	Gouttebarge V, Wind H, Kuijer PPFM, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. Reproduceerbaarheid van vijf EK-FCE-tiltests bij mensen met lage rugklachten. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde 2007:15,4: 156-161.	A1
3	Gouttebarge V, Wind H, Kuijer PPFM, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. Betrouwbaarheid van Ergo-Kit® Functionele Capaciteit Evaluatie (FCE) tests bij mensen zonder klachten aan het bewegingsapparaat. Nederlands tijdschrift voor Fysiotherapie 2005;115(6):167-170.	A1
4	Gouttebarge V, Wind H, Kuijer PPFM, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. Reliability and agreement of 5 Ergo-Kit Functional Capacity Evaluation lifting test in subjects with low back pain. Arch Phys Med Rehabil 2006;87:1365-1370.	A1
5	Plat JF. Belastbaarheidsbeoordeling; een multidisciplinair model. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde 2001;09(4):89-93.	D
6	Gouttebarge V, Wind H, Kuijer PP, Frings-Dresen MH. Reliability and validity of Functional Capacity Evaluation Methods: a systematic review with reference to Blankenship, Ergos work simulator, Ergo-Kit and Isernhagen work System. Int Arch Occup Environ Health 2004;77(8):527-537.	A1
7	Gouttebarge V, Wind H, Kuijer PP, Frings-Dresen MH. Intra- and interrater reliability of the Ergo-Kit Functional Capacity Evaluation Method in adults without musculoskeletal complaints. Arch Phys Med Rehabil 2005;86:2354-2360.	A1
8	Rustenburg G, Kuijer PP, Frings-Dresen MH (2004). The concurrent validity of the ERGOS Work Simulator and the Ergo-Kit with respect to maximum lifting capacity. J Occup Rehabil 14: 107-118.	A1
9	Schellekens (2003). Beweging als warming-up voor re-integratie. Eindrapport UWV. Experimentele & Arbeidspsychologie, Rijksuniversiteit Groningen.	A1

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

E-Scan Ondernemerstest

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	De heer M. Driessen
Verkrijgbaarheid	Entrepreneur Consultancy (www.ondernemerstest.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De online E-Scan Ondernemerstest brengt het ondernemersprofiel objectief in beeld. Het eindrapport (van ongeveer 30 pagina's) brengt de ondernemerscompetentie glashelder in kaart en relateert die aan die van succesvolle branchegenoten.
Doelgroep	Studenten, starters, ondernemers en bedrijfsopvolgers.
Meetpretentie	Ondernemerscompetentie
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: gemiddeld 16,4 minuten Scoring: enkele seconden (geheel geautomatiseerd) Interpretatie: enkele seconden (geheel geautomatiseerd); er volgt een uitgebreid rapport van bijna 30 pagina's
Inhoud	De E-scan ondernemerstest bestaat uit 111 items die betrekking hebben op 14 (inclusief vier denkstijlen: Pionier, Verkoper, Manager en Vakman) subschalen: 1. Prestatiegerichtheid 2. Zelfstandigheid 3. Dominantie 4. Sociale oriëntatie 5. Effectiviteit 6. Doorzettingsvermogen 7. Marktgerichtheid 8. Creativiteit 9. Flexibiliteit 10. Risicobereidheid
Scoring en uitwerking	Scoring en uitwerking gebeurt geheel geautomatiseerd.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ self-assessment via het web voor iedereen die ondernemer wil worden of reeds is.
Gebruikersgroep	▪ iedereen

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Driessen, M.P. (2006). De ondernemende ondernemer. Leer jezelf ontwikkelen tot een entrepeneur. Maarssen: Entrepeneur Consultancy BV.	
2	Driessen, M.P. (2005). Proefschrift: E-Scan Ondernemerstest, beoordeling en ontwikkeling ondernemerscompetentie. 's-Graveland: Entrepeneur Consultancy BV.	B

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	⯪
Criteriumvaliditeit	☆

FIT*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC in samenwerking met TNO arbeid
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	FIT is een digitaal zelfassessment instrument om arbeidsgehandicapten inzicht te geven in hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het bedoeld om de 'self-efficacy' te vergroten op dit gebied.
Doelgroep	Mensen met een persoonlijke, fysieke en sociale beperking.
Meetpretentie	Het instrument peilt de belastbaarheid van de cliënt, zodat de cliënt erachter komt welke beroepen bij hem of haar passen.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 45 minuten
Inhoud	Het instrument meet Persoonlijke belastbaarheid, Sociale belastbaarheid, Lichamelijke belastbaarheid en Werkomstandigheden door middel van vragen die afgeleid zijn uit de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Er worden 56 vragen gesteld over 4 verschillende onderdelen: Persoonlijke belastbaarheid, Sociale belastbaarheid, Lichamelijke belastbaarheid en Werkomstandigheden.
Scoring en uitwerking	FIT is een gesloten vragenlijst met vaste antwoordmogelijkheden. De uitslag wordt elektronisch berekend en heeft een achterliggend algoritme. De scoring verloopt automatisch nadat de cliënt alle vragen heeft ingevuld.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een ééndaagse training van LDC.

* Niet beoordeeld

Fysiek Arbeidsbelastingsonderzoek (FBO)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Ergo Control BV
Verkrijgbaarheid	Ergo Control BV, Enschede. Dit instrument wordt gecombineerd met een arbeidsbelastbaarheidsonderzoek (de Ergo-Kit FCE) (pag. 15).
Soort meetinstrument	Protocol waarmee arbeidsbelasting in kaart kan worden gebracht
Korte beschrijving	Het FBO bestaat uit vragenlijst en interview om de belasting tijdens beroepsuitvoering in relatie tot arbeidshandelingen en arbeidsvaardigheden in kaart te brengen. De aldus verkregen kennis kan worden geobjectiveerd met een werkplekonderzoek.
Doelgroep	Mensen met stagnerende of recidiverende fysieke klachten of beperkingen. Of personen die niet normale dagelijkse arbeidsactiviteiten kunnen verrichten.
Meetpretentie	Het belastingsprofiel geeft een beschrijving van de fysieke arbeidsbelasting van een bepaalde functie. De arbeidsbelasting dient als referentiepunt om vanuit het belastbaarheidsprofiel (Ergo-Kit FCE) om te kunnen beoordelen of terugkeer naar werk mogelijk is.
Wijze van afname	Individueel
Duur	*In combinatie met Ergo-Kit FCE* Afname: 1 x 20 minuten tot 5 uur Scoring: tijdens afname Interpretatie: 30 minuten tot 3 uur (inclusief rapportage).
Inhoud	De FBO is gefaseerd opgezet. Doelstelling is uiteindelijk om de functie uit te drukken in handelingen en vaardigheden. Hiertoe wordt de functie omschreven in uit te voeren taken, de taken in uit te voeren handelingen en de handelingen ten slotte in uit te voeren vaardigheden als zitten, staan, lopen etc. Deze vaardigheden sluiten aan bij de arbeidsvaardigheden die kunnen worden getest met de Ergo-Kit FCE.
Scoring en uitwerking	Met behulp van een vragenlijst en interview wordt een belastingsprofiel gemaakt, waarbij een omschrijving van de werkzaamheden (functie/taken) en de context waarbinnen de werkzaamheden plaatsvinden wordt verkregen. Eventueel kan dit vastgelegde belastingsprofiel worden geobjectiveerd middels een werkplekonderzoek. Met behulp van software wordt de FBO gegevens verwerkt in combinatie met de gegevens van een arbeidsbelastbaarheidsonderzoek (FCE).
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ pre-employment onderzoek en re-integratie.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten fysio- en ergotherapeuten, bewegingswetenschappers, artsen. ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een Ergo Control opleiding voor Ergo-Kit FCE/FBO testleider.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Handleiding Fysiek Arbeidsbelastingsonderzoek (FBO). Ergo Control, versie 2.0. Enschede, september 2002.	
2	Handleiding Ergo Kit®. Ergo Control, versie 3.0. Enschede, september 2002.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	⯪
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Icares Professional Beroepentest

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Drs. J.H.M. Smetsers
Verkrijgbaarheid	Icares BV
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Na het invullen van 63 stellingen worden 3120 beroepen gerangschikt op volgorde van interesse. Concrete beroepen worden op vijf niveaus gepresenteerd (elementair, basis, middelbaar, hoger en academisch). De vragenlijst is in het Nederlands, Engels, Frans, Duits, Deens, Spaans, Portugees, Italiaans, Papiamento en Bulgaars. Het betreffen alleen Nederlandse beroepen.
Doelgroep	Mensen met een loopbaanvraag vanaf 14 jaar.
Meetpretentie	63 interesse- en capaciteits- vaardigheidsgebieden resulterend in concrete beroepen o.a. leidend tot een profielkeuze, sectorindeling en functiebeperking indicatie.
Wijze van afname	Individueel als groepsgewijs
Duur	Afname: 7-10 minuten Scoring: 2 seconden Interpretatie: 30-90 minuten
Inhoud	De Icares Professional Beroepentest omvat 63 items die verwijzen naar de volgende concepten: ▪ Belangstelling (49 vragen) ▪ Aanleg/vaardigheden (14 vragen)
Scoring en uitwerking	Per item is op een vierpuntschaal te antwoorden (zwak = 1, matig = 2, redelijk =3, sterk = 4). Voor ieder beroep zijn 100 punten verdeeld over de 63 interesse- en capaciteits- vaardigheidsgebieden. Deze verdeling verschilt per beroep. De score van het antwoord wordt vermenigvuldigd met de toegekende waardering van het beroep. Ieder antwoord veroorzaakt aldus een verschuiving in de rangschikking. Een voorkeur voor buitenwerken levert bijvoorbeeld een hogere score op voor beroepen in de bouw, agrarische sector en civiele techniek. Antwoordt een cliënt “zwak” bij “uitleggen”, “met jongeren werken”, en “lesgeven” dan scoort hij/zij op alle onderwijsberoepen laag. In theorie kan een cliënt bij alle antwoorden “zwak” of alle antwoorden “sterk” invullen. De beroepen staan dan alfabetisch gerangschikt. Alle beroepen krijgen dan respectievelijk ‘100’ punten of ‘400’ punten. Bij gelijk aantal punten staan de beroepen op alfabet.
Gebruikerscontext	▪ arbeidsgerelateerde belangstelling in kaart brengen als handvat voor gesprek.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten: loopbaanadviseurs, consulenten, (arbeid en organisatie) psychologen, trajectbegeleiders, arbeidsbemiddelaars, decanen.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Handleiding Icares Professional.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	NVT[1]/ ☆[2]
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

1= voor de beroepsaspecten
2= voor de sectorale interessetest

Icares Professional CAPAZ werk

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Drs. J.H.M. Smetsers
Verkrijgbaarheid	Icares BV
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	CAPAZ werk is een vragenlijst gericht op de werkhouding.
Doelgroep	Cliënten met een arbeid en/of persoonlijkheid gerelateerde vraag of gerelateerd probleem.
Meetpretentie	De werkhouding en persoonlijkheid van de cliënt.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname:7-15 minuten Scoring: 1 seconde Interpretatie: 5-45 minuten
Inhoud	CAPAZ werk meet de constructen werkhouding en persoonlijkheid. De vragenlijst omvat 78 items die betrekking hebben op de subschalen: 1. Concentratie (werkhouding) 2. Aanpak werk (werkhouding) 3. Prestatiemotivatie (persoonlijkheid) 4. Angst om te falen (persoonlijkheid) 5. Zelfvertrouwen (persoonlijkheid)
Scoring en uitwerking	Per vraag krijgt een respondent 1,2,3 of 4 punten, afhankelijk van het antwoord. De som per categorie leidt tot een ruwe score. De scores variëren van uitermate hoog tot uitermate laag. Bij benadering bevindt de helft (54%) van de respondenten zich in de middengroep. Zowel onder gemiddeld als boven gemiddeld bevat beide een kwart (23%).
Gebruikerscontext	▪ arbeidsgerelateerde belangstelling in kaart brengen als handvat voor gesprek.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten: loopbaanadviseurs, consulenten, (arbeids- en organisatie) psychologen, trajectbegeleiders, arbeidsbemiddelaars.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Handleiding Icares Professional.	

Beoordeling	
Uitgangspunten van de testconstructie	★½
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★½
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

IDA*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Universiteit Siegen
Verkrijgbaarheid	In het Nederlands bij Van Hooff Arbeidskundig Advies. In andere talen bij Universiteit Siegen, www.miro-gmbh.de.
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	Een set van 14 gestandaardiseerde arbeidstoetsen, veelal op twee moeilijkheidsniveaus, waarbij resultaten worden beoordeeld (komt iemand tot een oplossing); het proces (hoe komt iemand tot een oplossing) en reflexie daarop (hoe kijkt iemand naar het eigen functioneren).
Doelgroep	Alle doelgroepen, die tot HBO niveau functioneren.
Meetpretentie	Het instrument is ontworpen vanuit het referentiekader van de Melba-items.
Wijze van afname	Individueel
Duur	afname: Afhankelijk van welke/hoeveel items in kaart gebracht moeten worden en van de doelgroep. Als alle toetsen worden afgenomen 1 dagdeel.(Afname bij iemand met niet-aangeboren hersenletsel (NAH) of verstandelijke beperking duurt langer). scoring: Afhankelijk van hoeveelheid toetsen. Bij alle: 1 uur. interpretatie: Afhankelijk van hoeveelheid toetsen. Bij alle: 1 uur.
Inhoud	IDA meet het construct arbeidsgedrag/psychische belastbaarheid. Het meetinstrument omvat in totaal 29 items (subschalen) die verwijzen naar 5 concepten: - Cognitieve kenmerken - Sociale kenmerken - Kenmerken voor de manier van werkuitvoering - Psychomotorische kenmerken - Communicatie/schoolse vaardigheden In totaal 14 toetsen, veelal in 2 moeilijkheidsniveaus.
Scoring en uitwerking	Op basis van resultaten, proces en reflexie wordt een score op de betreffende Melba-items mogelijk (van niveau 1 tot 4, niveau 5 wordt niet gemeten).
Gebruikerscontext	▪ onderzoeksdoeleinden
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een Melba & Ida training.

* Niet beoordeeld

IdentiTest

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Drs. W. Meyles
Verkrijgbaarheid	Stichting OJ-ID Benedenweg 127 1834 AM Sint Pancras
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	IdentiTest geeft antwoord op de vraag op welke plaats in de maatschappij iemand werkzaam zou willen zijn, maar die ook laat zien hoe deze voorkeuren te herleiden zijn tot iemands persoonlijkheid. Zodoende ontdekken leerlingen niet alleen waar hun interesses liggen, maar ook waarom dit zo is. IdentiTest meet de belangstelling voor 10 werksoorten en 47 werkterreinen (sectoren).
Doelgroep	Iedereen die op zoek is naar een opleiding in WO, HBO, beroepsonderwijs (niveau 3 en 4), vanaf 16 jaar.
Meetpretentie	Belangstelling voor 10 werksoorten (afgeleid van de 6 menstypen van Holland) en 47 werkterreinen (sectoren).
Wijze van afname	Individueel als groepsgewijs
Duur	Afname: ± 30 minuten Scoring: papieren versie: 2 minuten digitale versie: automatisch Interpretatie: enkele minuten
Inhoud	IdentiTest omvat twee subschalen: interesse voor werksoorten en interesse voor werkterreinen (sectoren). De vragenlijst bestaat uit 285 items.
Scoring en uitwerking	Papieren versie: handmatig optellen van deelscores en invullen op overzichtsblad. Digitale versie: een testrapport wordt automatisch gegenereerd en per e-mail toegestuurd.
Gebruikerscontext	▪ ondersteuning bij studie- en beroepskeuze.
Gebruikersgroep	▪ decanen en beroepskeuzeadviseurs.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Meyles, W. IdentiTest handleiding voor decanen en beroepskeuzeadviseurs.	
2	Meyles, W. (2007). IdentiTest testboekje. Stichting OJ-ID, Sint Pancras	
3	Meyles, W. (2007). IdentiTest werkboekje. Stichting OJ-ID, Sint Pancras.	
4	Meyles, W. (2002). De dubbele interessetest. Studie- en beroepskeuzebegeleiding: 8000-8975.	
5	Artikel “bij de les”, decanen vakblad, januari 2007.	
6	Scoreblad IdentiTest.	
7	IdentiTest: overzichtsblad.	
8	Werkblad.	
9	Beoordeling door respondenten.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	NVT
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

INVRA Arbeid

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	G. Scholten
Verkrijgbaarheid	INVRA BV
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	Invra-Arbeid brengt arbeidscompetenties in een kleurenoverzicht in beeld. 1. competenties die een persoon heeft. 2. competenties die nodig zijn op een bepaalde werkplek. Invra-Arbeid is beschikbaar in een webbased versie en is overal ter wereld toegankelijk via internet.
Doelgroep	Mensen met een arbeidshandicap en een laag beroepsniveau (LBO of lager).
Meetpretentie	Een goede match tussen persoon en de gekozen werkplek.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 20 minuten bij observatie, 1,5 uur bij interview Scoring: automatisch Interpretatie: 30 minuten
Inhoud	INVRA-arbeid is een observatielijst voor vaardigheden die belangrijk zijn in een arbeidssituatie. Met deze lijst kan zicht worden gekregen op de mate van inzetbaarheid en zelfstandigheid van de werknemer. In de vragenlijst, die bestaat uit 38 items, zijn vragen opgenomen die betrekking hebben op de volgende aspecten (subschalen): ▪ Arbeidsprestaties (12 items) ▪ Motorische vaardigheden (7 items) ▪ Arbeidshouding (19 items)
Scoring en uitwerking	Overzichtsschema, in een rapportage (format).
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij de hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ matching.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een INVRA training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Scholten G. (2001). INVRA-Arbeid (Inventarisatie Van Redzaamheidsaspecten) Handleiding en verantwoording. INVRA, Wezep.	
2	Scholten G. (2007). Handleiding en theoretische achtergrond INVRA Arbeid. Wezep: INVRA.	
3	Handboek Mogelijkheden. Het instrument INVRA. Wezep: INVRA.	
4	Nieuwhof H. Nieuwe begeleidingsmethode INVRA succesvol. 'Stapje voor stapje gaat het steeds beter'. Abrona in perspectief, 16-17.	
5	Folder: Inventarisatie Van RedzaamheidsAspecten (INVRA) Arbeid. Wezep: INVRA.	
6	Folder: Inventarisatie Van RedzaamheidsAspecten (INVRA) Wonen. Wezep: INVRA.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★½
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	NVT
Betrouwbaarheid	★½
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Jungian Type Index

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	T. Ødegard & H. Ringstad
Verkrijgbaarheid	Lefconsult bv
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De indicator geeft inzicht in de persoonlijkheidsvoorkeuren van iemand. Het meet op de dimensies: ▪ extraversion-introversion ▪ sensing-intuition ▪ thinking-feeling ▪ judging-perceiving
Doelgroep	In principe voor iedere volwassene.
Meetpretentie	Het geeft een ordening van de persoonlijkheidsvoorkeuren.
Wijze van afname	Individueel
Duur	afname: 25 minuten scoring: 2 minuten interpretatie: 1 uur
Inhoud	Het meetinstrument bestaat uit 56 items die de voorkeuren voor aard van de werkzaamheden, omgeving etc. meten. Er zijn 4 subschalen aanwezig, welke verwijzen naar de volgende concepten: ▪ verkrijgen van energie ▪ opnemen van informatie ▪ nemen van besluiten ▪ levensstijl
Scoring en uitwerking	Zelfscoring na afloop van het invullen van de vragenlijst, of digitale zelfscoring.
Gebruikerscontext	▪ inzicht geven in sterke kanten van persoon, stressgevoeligheid en wensen t.a.v. functies.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een accreditatietraining.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Productinformatie Jungian Type Index (JTI). Lefconsult.	
2	De structuur en toepassingen van de JTI. Lefconsult.	
3	Statistiek en de JTI. Lefconsult.	
4	www.optimas.no/en/jti.htm.	
5	Ringstand, H.E. & Ødegard, T. (2001). Jungian Type Index. Optimas (Bergen, Noorwegen).	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	NVT
Betrouwbaarheid	½★
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Levensstijlen Inventarisatie (LSI 1 + 2)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Human Synergistics International
Verkrijgbaarheid	Human Synergistics-Doedijns
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Met de Levensstijlen 1 wordt een inventarisatie van de persoonlijkheid van het individu gemaakt. Aan de hand daarvan kan een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt worden. Met de Levensstijlen 2 wordt feedback geïnventariseerd van de omgeving. Hierdoor wordt het individu zich bewust van z'n eigen levensstijlen en de feedback uit zijn omgeving. Op basis hiervan wordt een strategie en een actieplan opgezet voor verandering en zelfontwikkeling.
Doelgroep	Voor een brede populatie met enige werk- of leidinggevende ervaring.
Meetpretentie	12 verschillende denkstijlen expliciet maken (vertalen in gedrag) om zo hun persoonlijke effectiviteit blijvend te verbeteren. Het instrument is expliciet niet bedoeld voor selectie doeleinden.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 20-30 minuten Scoring: 15 minuten Interpretatie: 45 minuten
Inhoud	De LSI heeft 3 clusters (constructief, passief/defensief en agressief/offensief) met 12 subschalen (Levensstijlen) en bevat in totaal 240 items.
Scoring en uitwerking	Er wordt een score verkregen op 12 levensstijlen. Deze scores worden vervolgens vergeleken met een referentiegroep. Daarnaast wordt een nameting uitgevoerd om te kijken in hoeverre de gestelde doelen behaald zijn.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ management-development instrument en bij loopbaanbegeleiding en loopbaanontwikkeling.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een certificatietraining bij Human Synergistics-Doedijns.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Clayton Lafferty, J. (2002). Life Styles Inventory TM. Instrument Evaluation v.6. Plymouth: Human Synergistics Int.	
2	Doedijns, H.H.G. Folder: Levens Stijlen Inventarisatie. Den Haag: Human Synergistics-Doedijns.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	?
Kwaliteit van de handleiding	?
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Loopbaan assessment-werkboeken*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Phoenix
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	De Loopbaan assessment-werkboeken bieden een kandidaat aanknopingspunten om zelf aan de slag te gaan met de heroriëntatie op zijn of haar loopbaan.
Doelgroep	Voor iedereen die om welke reden dan ook zich opnieuw moet oriënteren op zijn loopbaan.
Meetpretentie	Zelfanalyse op de volgende thema's: competenties, werkstijl, levensloop /loopbaan, toekomstvisie en autonomie.
Wijze van afname	Individueel
Duur	De opdrachten in de werkboeken kunnen in verschillende fases/sessies gemaakt worden.
Inhoud	Loopbaan assessment-werkboeken: 1. Competenties: uitgebreide versie 2. Competenties: voor lager opgeleiden 3. Werkstijlwijzer 4. Levensloop en loopbaan 5. Toekomstvisie 6. Autonomie
Scoring en uitwerking	Niet nader gespecificeerd.
Gebruikerscontext	▪ zelfanalyse werkboeken op de bovengenoemde thema's.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten re-integratieconsulenten/adviseurs, loopbaanprofessionals met een eigen praktijk of binnen een organisatie.

* Niet beoordeeld

Loopbaanmeter*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	De Loopbaanmeter stelt medewerkers in staat met behulp van een elektronisch werkboek- hun eigen ontwikkeling(swens) te onderzoeken en die te vergelijken met de koers van de organisatie.
Doelgroep	Voor medewerkers binnen (grote) organisaties. Het kan worden ingezet in het kader van employability of als voorbereiding op het POP-, functionerings- of jaargesprek.
Meetpretentie	Het instrument vergroot het inzicht van medewerkers in de eigen capaciteiten, motieven, werkoriëntatie en loopbaancompetenties.
Wijze van afname	Individueel
Duur	>1 uur
Inhoud	Loopbaanmeter bestaat uit 4 modulen: Type, Loopbaanwaarden, Competentiespel, Loopbaancompetenties. De uitkomsten kunnen als ingang gebruikt worden voor een gesprek met leidinggevende of P&O'er, bijvoorbeeld tijdens een jaargesprek.
Scoring en uitwerking	De uitslagen/uitkomsten van de verschillende onderdelen van het instrument worden voor de medewerker direct zichtbaar.
Gebruikerscontext	▪ reflectie op eigen motieven, competenties, werkoriëntatie en loopbaancompetenties.
Gebruikersgroep	▪ medewerkers binnen een organisatie.

* Niet beoordeeld

Loopbaanspel*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC in samenwerking met Heidi Jansen
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	Het Loopbaanspel maakt kandidaten bewust van de eigen drijfveren en mogelijkheden. Het spel met kaartjes brengt persoonlijke kwaliteiten, werkvoorkeuren en motivatie in beeld. Er zijn kaartjes met werkvragen (75) en kaartjes met persoonlijke vragen (75) en groepsvragen (15). Daarnaast kan de kandidaat de antwoorden en conclusies opschrijven in een werkboek.
Doelgroep	Voor iedereen die na wil of moet denken over toekomstige keuze op het gebied van werk of studie. Het kan dienen als voorbereiding op het schrijven van een sollicitatiebrief- of gesprek, een loopbaanadviesgesprek, sollicitatietraining etc.
Meetpretentie	Bewustwording bij de kandidaat van eigen drijfveren en mogelijkheden.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Individueel: ongeveer 45 min. Groepsgewijs: afhankelijk van het aantal deelnemers. Plus antwoorden/conclusies noteren in werkboek.
Inhoud	Niet nader gespecificeerd.
Scoring en uitwerking	De conclusies staan weergegeven in het werkboek. Na het spelen van het spel en het invullen van het werkboek kunnen de resultaten besproken worden met de begeleider, coach of adviseur.
Gebruikerscontext	▪ zelfanalyse.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten loopbaanadviseurs, coaches, re-integratieadviseurs/ consulenten, studiekeuzeadviseurs etc.

* Niet beoordeeld

Loopbaan Traject*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	Loopbaan Traject is een loopbaanbegeleidingsinstrument waarmee kandidaten een analyse van zichzelf kunnen maken. Verschillende modules geven antwoord op de vraag: wie ben ik? wat kan ik? wat vind ik belangrijk. De zogenaamde interne analyse. De uitkomsten van de interne analyse worden in het instrument gekoppeld aan de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (de externe analyse). In 2008 komt er een webbased versie van het instrument op de markt. Hierin zit een vacaturematch, waarmee de kandidaat direct kan zoeken naar vacatures voor passende beroepen in zijn eigen regio.
Doelgroep	Iedereen die zich aan het (her)oriënteren is op zijn loopbaan, in het kader van talentontwikkeling, outplacement, re-integratie.
Meetpretentie	Antwoord op de (loopbaan)vragen: wie ben ik? wat kan ik? wat wil ik?
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: Het instrument bestaat uit verschillende modules. De professional bepaalt per kandidaat welke modules zinvol zijn om af te nemen. Tijd per module varieert van 0,5 uur tot gemiddeld een uur.
Inhoud	-
Scoring en uitwerking	Het instrument slaat alle uitslagen van de modules die de kandidaat doorloopt op in een totaalrapport. Dit rapport kan geprint worden, besproken worden en evt. meegegeven worden aan de kandidaat. Het instrument komt zelf met een score/uitslag van de verschillende modules, waarna de professional de uitslag in een gesprek kan bespreken met de kandidaat.
Gebruikerscontext	▪ zelfanalyse bij loopbaanvraagstukken.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten professionals in loopbaanontwikkeling, hrm/hrd, talentontwikkeling, opleiding, herorientatie, re-integratie, mobiliteit.

* Niet beoordeeld

Loopbaan Zelf Onderzoek (LZO)*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	LDC
Verkrijgbaarheid	LDC
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	LZO is een instrument waarmee de medewerker zelfstandig kan reflecteren op zijn persoonlijke ontwikkeling in relatie tot werk.
Doelgroep	Medewerkers binnen een grote organisatie (bedrijfsleven, maar bijvoorbeeld ook binnen het onderwijs). Het instrument kan ingezet worden binnen het kader van competentiemanagement of employability.
Meetpretentie	In LZO zitten modules met elk een verschillend thema: waarden, persoonlijke stijl, competenties en werkervaringen. Door de verschillende modules te doorlopen ontstaat meer zelfinzicht op het gebied van deze thema's.
Wijze van afname	Individueel
Duur	>1,5 uur
Inhoud	De ingevulde opdrachten kunnen als ingang voor een gesprek dienen.
Scoring en uitwerking	NVT
Gebruikerscontext	▪ in het kader van competentiemanagement, employability of als voorbereiding op een POP- of loopbaangesprek.
Gebruikersgroep	▪ loopbaanprofessionals, hoofden p&o, hrm-professionals.

* Niet beoordeeld

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Myers & Briggs
Verkrijgbaarheid	OPP Ltd.
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De MBTI vragenlijst beschrijft iemands persoonlijkheidsvoorkeuren (aangeboren) aan de hand van vier dimensies: ▪ Extraversie-Introversie (waarop wordt de aandacht gericht); ▪ Observatie-Intuïtie (op welke manier wordt informatie opgenomen); ▪ Reflectie-Gevoel (op welke manier worden beslissingen genomen); ▪ Beheersing-Waarneming (hoe richt men zich op de buitenwereld).
Doelgroep	Vanaf 16 jaar.
Meetpretentie	Aangeboren persoonlijkheidsvoorkeuren
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 30-40 minuten Scoring: automatisch Interpretatie: 60 minuten
Inhoud	De vragenlijst is ontworpen op basis van de theorie van Jung. De MBTI bestaat uit 88 items die betrekking hebben op 8 subschalen: extraversion, intraversion, sensing, intuition, thinking, feeling, judging, perceiving.
Scoring en uitwerking	Geautomatiseerd via het digitale platform OPP assessment.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ instrument voor ontwikkeling en bevordering zelfbewustzijn.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een MBTI kwalificatie training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Kendall, B., Carr, S. & Moyle, P. (2006). Myers-Briggs Type Indicator Gebruikersgids. Oxford: OPP Ltd.	
2	Briggs Myers, I., Mccaulley, M.H., Quenk, N.L. & Hammer A.L. MBTI Manual – A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. Mountain View: CPP, Inc.	A1

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	★
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

MELBA

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Universiteit Siegen
Verkrijgbaarheid	Nederlandse versie: Van Hooff Arbeidskundig Advies. Andere talen: Universiteit Siegen, www.miro-gmbh.de.
Soort meetinstrument	Methode
Korte beschrijving	Een analyse- en documentatiesysteem waarmee 29 sleutelkwalificaties kunnen worden vastgelegd in een profiel op een 5 puntsschaal (zowel bij de persoon: capaciteitenprofiel, als bij een functie: eisenprofiel).
Doelgroep	Het is ontwikkeld voor mensen die (misschien tijdelijk) minder functioneren, op alle niveaus tot HBO niveau.
Meetpretentie	Arbeidsgedrag op 29 sleutelkwalificaties die in alle vormen van arbeid en alle branches nodig zijn om te kunnen functioneren, inclusief functievereisten.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: Afhankelijk van de situatie, beschikbaarheid van informatie en de doelgroep - bij een goed dossier met aanvullend gesprek bij iemand met een goed zelfbeeld kan dat volstaan (1 1/2 tot 2 uur), bij ontbreken van informatie en complexe problematiek moeten diverse tests ingezet worden en is een dag nodig. Scoring: 15 tot 20 minuten Interpretatie: Afhankelijk van hoeveel aanvullende informatie zelf moet worden "achterhaald" door verder onderzoek, gesprek(ken), (zelf)beoordelingslijsten, etc. In een onderzoekssituatie met weinig bekende gegevens vooraf en complexe problematiek: 2 uur, inclusief uitgewerkte rapportage.
Inhoud	Melba meet het construct arbeidsgedrag/psychische belastbaarheid. Het meetinstrument omvat in totaal 29 items (subschalen) die verwijzen naar 5 concepten: ▪ Cognitieve kenmerken ▪ Sociale kenmerken ▪ Kenmerken voor de manier van werkuitvoering ▪ Psychomotorische kenmerken ▪ Communicatie/schoolse vaardigheden
Scoring en uitwerking	Op een 5 puntsschaal, waarbij 3 staat voor het niveau van de gemiddelde werknemer (capaciteiten) of het niveau van de gemiddelde functie (eisen) in Nederland. Máár: het gaat nadrukkelijk niet om de "eindscore" maar om de betekenis van die score: wat zegt dit over voorzieningen en maatregelen die bij de arbeids(re)integratie essentieel zijn.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ basis voor handelingsplan (onderwijs) en IOP (WSW).
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een MELBA training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Universität Gesamthochschule (1996). Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Siegen: Universität Gesamthochschule.	A2
2	Klefffmann, A. et. al. (1997). Melba, Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. Siegen: Universität Gesamthochschule.	D

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	⯪
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	NVT
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Mental Toughness Questionnaire 48 (MTQ48)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	AQR ltd
Verkrijgbaarheid	- 2-π-r BV (www.2pirr.eu) - Shelton Human Solutions (www.shelton.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	MTQ-48 is ontworpen als een snel en betrouwbaar instrument om de vaardigheid van een persoon te meten als het gaat om presteren onder druk in werksituaties.
Doelgroep	Personen vanaf 12 jaar die te maken krijgen met situaties waarin mentale weerbaarheid een rol speelt.
Meetpretentie	Mentale weerbaarheid
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 8 minuten Scoring: 2 minuten Interpretatie: 15 minuten Nabespreking: 30 minuten
Inhoud	Het meetinstrument is gebaseerd op het mental toughness model van Clough en meet het construct Mental Toughness. Het omvat 48 items die betrekking hebben op 7 subschalen: 1. mentale weerbaarheid 2. uitdaging 3. vastberadenheid (betrokkenheid) 4. emotionele controle 5. levenscontrole 6. vertrouwen in eigen vaardigheden 7. interpersoonlijk vertrouwen.
Scoring en uitwerking	Sten-score (= decielscore) met beschrijvende tekst; geautomatiseerd gegenereerd.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ bepalen van iemands geschiktheid binnen bepaalde werkomstandigheden.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een eendaagse training.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	2-π-r (2007) Productinformatie MTQ48. Mental Toughness Questionnaire 48. Roermond: 2-π-r BV.	
2	DVD: Clough, P., Marchant, D. & Earle, K. (2006). Mental Toughness, MTQ48 Handbook.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	?
Kwaliteit van de handleiding	?
Normen	☆
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	⯪

Multidimensional Pain Inventory- Dutch Language Version (MPI-DLV)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	e-Syntax BV
Verkrijgbaarheid	e-Syntax BV Kruisstraat 34 6006 ZL Weert info@e-syntax.nl
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Multidimensionale pijnmeting gebaseerd op het cognitief gedragsmatig model van pijn (Turk et al. 1983, Pain and Behavioral Medicine, New-York: Guilford Press).
Doelgroep	Mensen met (chronische) pijnklachten
Meetpretentie	Pijngerelateerde psychosociale aspecten alsook gedragsvariabelen van (chronische) pijn worden gemeten.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 15 minuten Scoring: binnen 1 minuut geautomatiseerd via email in pdf formaat interpretatie: staat in digitale rapportage vermeld.
Inhoud	De MPI-DLV meet pijn aan de hand van 12 subschalen: Pijnintensiteit, Interferentie ADL, Levenscontrole, Verstoorde stemming, Sociale steun, Straffende responsen, (over) bezorgde responsen, Afleidende responsen, Huishoudelijk werk, Werk buitenshuis, Sociale activiteiten, Algemeen activiteitenniveau. Verder wordt er 1 clustertoewijzing gegeven, onder te verdelen in: Dysfunctional, Interpersonally Distressed, Adaptive Coper, Average. Aantal items: 61 uit de originele MPI-DLV, en 10-15 demografische items (adaptieve vragen, n.a.v. gegeven antwoorden).
Scoring en uitwerking	Volledig geautomatiseerd wordt het rapport in PDF-formaat –onmiddellijk na afronding van de vragenlijst– naar het gewenste emailadres verstuurd. Afname en rapportage vinden geanonimiseerd plaats.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten artsen (o.a. huis- , bedrijfs-, revalidatieartsen), gedragswetenschappers (o.a. psychologen), paramedici (o.a. fysiotherapeuten) en re-integratiedeskundigen.

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1 e-Syntax BV (2007). Handleiding van Multidimensional Pain Inventory – Dutch Language Version – Modified (digital) version (versie 1-11-2007). Weert: e-Syntax BV.	
2 e-Syntax BV (2007). MPI-DLV rapport mevrouw Kiers. Weert: e-Syntax BV.	
3 Lousberg, R., Groenman, N., & Schmidt, A. (1996). Profile characteristics of the MPI-DLV clusters of pain patients. Journal of Clinical Psychology, 52(2), 161-167.	A2
4 Lousberg, R., Schmidt, A.J.M., Groenman, N., Vendrig, L. & Dijkman-Caes, C.I.M (1997).Validating the MPI-DLV using experience sampling data. Journal of Behavioral Medicine, 20(2), 195-206.	A2
5 Lousberg, R., Breukelen G.J.P. Van, Groenman, N., Schmidt, A.J.M., Arntz, A. & Winter F.A.M. (1999). Psychometric properties of the Multidimensional Pain Inventory, Dutch Language Version (MPI-DLV). Behavior Research and Therapy, 37, 167-182.	A2
6 e-Syntax BV (2007). Wetenschappelijke onderbouwing; verantwoording producten, analyses en rapportages van e-Syntax (versie 29-10-2007). Weert: e-Syntax BV.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	★
Begripsvaliditeit	⯪
Criteriumvaliditeit	☆

Oriënterend Neurologisch Onderzoek (ONO)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Stichting ITON 1998
Verkrijgbaarheid	Stichting ITON (www.stichtingiton.nl)
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	ONO is een eerste oriënterend onderzoek naar psychologische functiestoornissen bij CVA-patiënten na het acute stadium.
Doelgroep	CVA patiënten
Meetpretentie	Signaleren van neuropsychologische functiestoornissen
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 1 á 1 ½ uur Scoring: 15 minuten Interpretatie: 15 minuten
Inhoud	ONO meet het construct: neuropsychologische stoornissen en beperkingen ten gevolge daarvan (bijv. krant kunnen lezen, namen van gezichten onthouden etc.). Dit construct bestaat uit acht functiedomeinen (26 items): ▪ ziekte-inzicht ▪ geheugen ▪ communicatie ▪ ruimtelijke functies ▪ waarnemen ▪ handelen ▪ aandacht ▪ organisatie
Scoring en uitwerking	Met de hand op scoreformulier (ordinale scoring per onderdeel).
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij de hulpverlening; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen, resp. besluiten tot verder onderzoek.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals; ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een neuropsychologie training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Oriënterend Neuropsychologisch Onderzoek ONO (2004).	
2	Dijkstra-Hekkink, J.G.B., Cranenburgh, B. van (2004). Oriënterend Neuropsychologisch onderzoek, tekstboek. Stichting ITON, Instituut voor toegepaste neurowetenschappen, Haarlem.	
3	Handleiding scoring ONO (2004).	
4	Dijkstra-Hekkink, J.G.B., Cranenburgh, B. van (1997). Het Oriënterend Neuropsychologisch Onderzoek (ONO) voor CVA- patiënten, wetenschappelijke onderbouwing. Tijdschrift voor verpleeghuisgeneeskunde, nr 4.	A1
5	Dijkstra-Hekkink, J.G.B., Cranenburgh, B. van (1997). Neuropsychologisch onderzoek bij CVA-patiënten. Tijdschrift voor verpleeghuisgeneeskunde, nr.4.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Prestatieonderzoek (PPI)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Profiles International Inc., Waco, Texas, USA.
Verkrijgbaarheid	Profiles International, The Netherlands BV (info@profilesinternational.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Het Prestatie Onderzoek is een persoonlijkheidstest gebaseerd op de DISC theorie. Profiles International heeft er een vijfde schaal aan toegevoegd: de motivatieschaal.
Doelgroep	Personen die te maken krijgen met arbeidsmobiliteit, zoals instroom, doorstroom en uitstroom.
Meetpretentie	De mate van dominantie, invloed, stabiliteit, compliance, werkmotivatie/ motivatie-energie van de persoon.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 20 minuten Scoring: real-time Interpretatie: 30 minuten
Inhoud	De vragenlijst omvat 120 items verdeeld over 30 groepen van 4 stellingen. De vragenlijst bestaat uit vijf subschalen: Dominantie, Invloed, Stabiliteit, Compliance en Werkmotivatie/motivatie-energie.
Scoring en uitwerking	Van de vragenlijst is een papieren en een digitale versie beschikbaar. De resultaten worden digitaal verkregen. Hierbij kunnen 3 verschillende rapporten worden gegenereerd.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals; ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een producttraining;

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Het prestatieonderzoek (1998). Amsterdam: Profiles International.	
2	Gebruikershandleiding Profiles on the Web PTP/ PXT (2005). Amsterdam: Profiles International.	
3	Achtergrondinformatie PPI. Amsterdam: Profiles International.	
4	Performance Indicator. Managementrapport (2007). Waco: Profiles International.	
5	Grafisch overzicht 'Jan Voorbeeld' (2007). Waco: Profiles International.	
6	Profiles Performance Indicator Technical Manual (2001). Waco: Profiles International.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	☆
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	⯪
Criteriumvaliditeit	☆

Prevue

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	View Assessments Inc.
Verkrijgbaarheid	- 2-π-r BV (www.2pirr.eu) - Shelton Human Solutions (www.shelton.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Prevue is een wetenschappelijk ontwikkelde methode om werkgerelateerde karakteristieken van mensen te meten en te koppelen aan een functieprofiel.
Doelgroep	(potentiële)werkende populatie
Meetpretentie	Vaardigheden, motivatie-interesse en persoonlijkheidskenmerken
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 70 minuten Scoring: 2 minuten Interpretatie: 30 minuten voor de professional en 30 minuten nabespreking.
Inhoud	Aan de hand van 20 subschalen worden de constructen 'persoonlijkheidskenmerken', 'motivatie-interesse', en 'vaardigheden' gemeten (12 subschalen voor persoonlijkheidskenmerken, 3 voor motivatie-interesse, 4 voor vaardigheden en 1 voor sociale wenselijkheid). In totaal bestaat het meetinstrument uit 240 items.
Scoring en uitwerking	Scoring vindt plaats door middel van een rapport dat geautomatiseerd gegenereerd wordt. Het gaat hier om een score op een sten-schaal met een beschrijvende tekst erbij. Er zijn vijf verschillende rapporten mogelijk, afhankelijk van het gebruik.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een 2 daagse training; ▪ anders, namelijk het vaststellen van mogelijke functies, randvoorwaarden, coachingsaspecten.

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1 Productinformatie Prevue Assessment. Koppelt mensen aan functies! Roermond: 2-π-r.	
2 Bartram, D. (2000).Technical Manual ICES Plus Assessment (4e editie). ICES Assessment Systems Inc.	
3 Borkowski, T. (1998). BPS-review: ICES Personality Inventory.	D

Beoordeling	
Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	?
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	⯪
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	⯪
Criteriumvaliditeit	⯪

Profiel XT

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Profiles International
Verkrijgbaarheid	Profiles International The Netherlands B.V. (info@profilesinternational.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Een test die denkvermogen (capaciteiten), karaktereigenschappen en beroepsinteresse meet. Deze worden tegen één of meer profielen van beroepen en functies afgezet om zo een indicatie te geven van iemands functiegeschiktheid. De beroepsdatabase heeft meer dan 8000 beroepen. Profielen van beroepen kunnen ongelimiteerd aangemaakt worden.
Doelgroep	Personen die te maken krijgen met arbeidsmobiliteit, zoals instroom, doorstroom en uitstroom.
Meetpretentie	Bepalen van karaktereigenschappen, beroepsinteresse en denkvermogen/ capaciteiten ten einde iemands functiegeschiktheid te kunnen vaststellen.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 1 uur Scoring: real-time Interpretatie: 1 uur
Inhoud	De PXT bestaat uit drie constructen met een aantal schalen. Denkvermogen omvat 5 schalen met in totaal 77 items; karaktereigenschappen heeft 9 schalen met in totaal 182 items; en beroepsinteresse heeft 6 schalen met in totaal 55 items.
Scoring en uitwerking	De scoring van het instrument gebeurt digitaal. Er kunnen 9 verschillende typen rapportages worden verkregen.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ onderzoek naar iemands functiegeschiktheid.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten intermediairs van re-integratiebedrijven; ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een productspecifieke training.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Achtergrondinformatie PXT. Amsterdam: Profiles International.	
2	Profiles XT Technical Manual (2006). Waco: Profiles International.	
3	Het Profielonderzoek XT (1998). Amsterdam: Profiles International.	
4	Gebruikershandleiding Profiles on the Web PTP/ PXT (2005). Amsterdam: Profiles International.	
5	Performance XT. Vertrouwelijk begeleidingsrapport, Test Voorbeeld (2007). Amsterdam: Profiles International.	
6	Begripsdefinities bij het Profielonderzoek XT. Amsterdam: Profiles International.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	☆
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	⯪
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

P-GPS*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Roy Ramdjanamsingh / Michael O'Connor
Verkrijgbaarheid	SynQues en haar gecertificeerde consultants
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	Het persoonlijke GPS-systeem beschrijft en biedt praktische en nuttige strategieën, hulpmiddelen en actieplannen om de effectiviteit van welke persoon dan ook te vergroten. Het systeem bestaat uit de 'motivatie suite' en de 'vaardigheden suite'. De Motivatie Suite beschrijft wat een persoon wel en niet zal doen. De Vaardigheden Suite beschrijft wat een persoon wel en niet goed doet.
Doelgroep	17-65 jaar
Meetpretentie	Gewoontepatronen, interesses, perspectief en aanpassingsvermogen.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 20 minuten per instrument Scoring: geautomatiseerd via internetapplicatie Interpretatie: 1 uur (m.b.v. consultant)
Inhoud	P-GPS bestaat uit 5 afzonderlijke assessments en omvat in totaal 114 items. Hiermee kunnen vijf rapporten worden gegenereerd: - Persoonlijke stijl analyse - Persoonlijke waarden analyse - Persoonlijke interesses analyse - Persoonlijke vaardigheden analyse - Persoonlijke aanpassingsvermogen analyse
Scoring en uitwerking	Via geautomatiseerde internet applicatie. Scoring is geautomatiseerd. Het resultaat wordt als PDF document opgesteld via email & optioneel hardcopy/CD
Gebruikerscontext	▪ re-integratie naar arbeid, juiste fit van persoon en functie.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een certificatie training; ▪ individuen kunnen de assessments maken en ontvangen, daarna extra uitleg door gecertificeerde consultant.

* Niet beoordeeld

RSA-toets*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	C. Dik / BTB
Verkrijgbaarheid	INGRE/BTB
Soort meetinstrument	Begeleidingsinstrument
Korte beschrijving	De RSA-toets is een modulair opgebouwde toets met het oogmerk een zo goed mogelijk beeld te verkrijgen van het totale competentieprofiel van mensen in het kader van hun (re-) integratie in eigen beroep of functie, of in passende arbeid op de reguliere arbeidsmarkt.
Doelgroep	Één ieder die vanuit een betaalde of onbetaalde arbeidssituatie, dan wel vanuit een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke uitkeringssituatie, zoekt of begeleid wordt naar een passende functie op de reguliere arbeidsmarkt.
Meetpretentie	Competenties
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname:45 minuten per basismodule Scoring: 45 minuten per basismodule interpretatie: 3-4 uur totale toets
Inhoud	De RSA-toets brengt arbeidsgerelateerde competenties in kaart. De toets bestaat uit verschillende modules: Basismodules (obligatoir) - O.1 Nulmeting - O.2 Medische beoordeling - O.3 Recapitulatie door de arbeidsdeskundige Facultatieve modules: - F.1 Module Tussenfase - F.2 Module Arbeidsmarktadvies - F.3 Module re-integratie instrumenten - F.4 Module arbeidstoeleiding
Scoring en uitwerking	De uiteindelijke score wordt uitgevoerd op de competentiechard.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ arbeidstoeleiding.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals; ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een gerichte training.

* Niet beoordeeld

Scan 200, Scan 200^{+} modules

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	e-Syntax BV
Verkrijgbaarheid	e-Syntax BV Kruisstraat 34 6006 ZL Weert info@e-syntax.nl
Soort meetinstrument	Expertsysteem
Korte beschrijving	De Scan-200 is een e-Health product in de vorm van een interactieve (digitale) vragenlijst voor het analyseren van *'Health & Workability'* conform het Multidimensionaliteitsmodel© op indicatieniveau. De 8 modules behorende bij de Scan-200 meten op specificatieniveau en kunnen aanvullend werken. Enkele modules kunnen als afzonderlijk product worden ingezet.
Doelgroep	Iedereen vanaf de leeftijd van 18 jaar.
Meetpretentie	De Scan-200 meet op indicatieniveau: ▪ gezondheidstoestand en aanwezige gezondheidsrisico's; ▪ relatie tussen gezondheid en werk (indien van toepassing; ▪ persoonlijkheid; ▪ privésituatie; ▪ problemen bij werkhervatting of re-integratie (indien van toepassing); ▪ onderlinge relatie van de hiervoor genoemde aspecten. De modules uit de scan 200^{+}meten respectievelijk op specificatieniveau aspecten van het volgende: ▪ Coping ▪ Depressie ▪ Vitaliteit & Overspanning ▪ Persoonlijkheid ▪ Competenties ▪ Werkinteresse ▪ Doelen voor de toekomst ▪ Pijn
Wijze van afname	individueel
Duur	Afname: 32 minuten (gemiddelde tijd) voor de Scan 200. De afnameduur van de modules liggen tussen de 8 en 45 minuten, afhankelijk van de module. Scoring: geautomatiseerde rapportage binnen 5 minuten geleverd per email in PDF-format Interpretatie: staat in digitale rapportage.
Inhoud	De scan-200 bestaat uit minimaal 48 en maximaal 109 subschalen. Het aantal gerapporteerde subschalen is afhankelijk van de situatie van de cliënt. De Scan-200 bestaat uit de volgende constructen: ▪ Testattitude (het zich beter/slechter voordoen dan men in feite is, leugenachtigheid, willekeurigheid en inconsistentie in het geven van antwoorden en bij lopende uitkeringsprocedures het aspect *malignering* of simulatie); ▪ Fysieke gezondheid (pijn belasting en belastbaarheid, gewicht, Optie-index, etc.);

- Psychische gezondheid (stemming, angst, psychische ontneming, etc.);
- Leefstijl (eten drinken, roken, etc.)
- Werksituatie en –omstandigheden (werkbelasting, communicatieve problemen, organisatiekenmerken, etc.);
- Persoonlijkheid (hostiliteit, extraversie, rigiditeit, doorzettingsvermogen, somatisatie, verantwoordelijkheidsgevoel, etc.);
- Herplaatsbaarheid (inzicht in eigen competenties, opleiding, negatieve ervaringen met vroeger werk, motivatie, sociaal plichtsgevoel, etc.);

De modules meten respectievelijk:
- Coping & Self-efficacy (6 subschalen)
- Depressie (9 subschalen)
- Vitaliteit & Overspanning (12 subschalen)
- Persoonlijkheid (25 subschalen)
- Competenties (12 subschalen)
- Werkinteresse (22 subschalen)
- Wensen en Doelen voor de toekomst (6 subschalen)
- Pijn (18 subschalen)

Gemiddeld worden er 200 vragen gesteld. In de modules worden tussen de 19 en 254 vragen gesteld, afhankelijk van de module.

Scoring en uitwerking

Volledig geautomatiseerd wordt het rapport in PDF-format – onmiddellijk na afronding van de vragenlijst – naar het gewenste e-mailadres verstuurd.
Afname en rapportage vinden geanonimiseerd plaats.

Gebruikerscontext

- intake-instrument bij hulpverlening;
- evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten;
- signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen;
- onderzoeksdoeleinden;
- screenings-instrument bij werving & selectie en inventarisatie van 'Human Capital', bijvoorbeeld m.b.t. een bedrijfsovername.

Gebruikersgroep

- alleen professionals, te weten artsen (o.a. huisartsen, bedrijfsartsen, revalidatie artsen), gedragswetenschappers (o.a. psychologen), paramedici (o.a. fysiotherapeuten) en re-integratiedeskundigen;
- personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een minimaal de basistraining waarin het concept van e-Syntax en het gebruik en de interpretatie van de Scan-200 zijn opgenomen;
- midden en grootbedrijven als onderdeel van (groeps-) onderzoeken naar welzijn (PAGO/PMO) en/of als preventiemiddel op gebied van gezondheid en werk.

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*

1 e-Syntax BV (2007). Handleiding scan-200 (versie 1-11-2007). Weert: e-Syntax BV.

2 e-Syntax BV (2007). Scan-200 rapport, Heer X. Weert: e-Syntax BV.

3 e-Syntax BV (2007). Wetenschappelijke onderbouwing (versie 29-10-2007). Weert: e-Syntax BV.

4 e-Syntax BV (2005). Het concept van e-Syntax. Weert: e-Syntax BV.

5 e-Syntax BV (2007). Handleiding scan-200^{+} -modules (versie 1-11-2007). Weert: e-Syntax BV.

6 e-Syntax BV (2007). Rapport module Coping. Weert: e-Syntax BV.

7 e-Syntax BV (2007). Rapport module Depressie. Weert: e-Syntax BV.

8 e-Syntax BV (2007). Rapport module Vitaliteit & Overspanning. Weert: e-Syntax BV.

9 e-Syntax BV (2007). Rapport module Persoonlijkheid. Weert: e-Syntax BV.

10 e-Syntax BV (2007). Rapport module Competenties. Weert: e-Syntax BV.

11 e-Syntax BV (2007). Rapport module Werkinteresse. Weert: e-Syntax BV.

12 e-Syntax BV (2007). Rapport module Wensen en doelen voor de toekomst. Weert: e-Syntax BV.

13 e-Syntax BV (2007). Rapport module Pijn. Weert: e-Syntax BV.

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Sciopos Expert Systeem

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Til International, te Tel Aviv
Verkrijgbaarheid	Sciopos BV
Soort meetinstrument	Expertsysteem
Korte beschrijving	Een geautomatiseerd expertsysteem, waarmee cognitieve vaardigheden, persoonlijkheidsvaardigheden en interesse op het gebied van beroepen en cursussen zowel onafhankelijk als gecombineerd gemeten worden.
Doelgroep	Beroepsbevolking, variërend van VMBO tot WO-niveau.
Meetpretentie	Cognitie en persoonlijkheidseigenschappen op sociaal, emotioneel, werkstijl en leidinggevend vlak en interesse.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: voor het totaalbeeld 4,5 uur (inclusief eindgesprek) Scoring: geautomatiseerd Interpretatie: minimaal
Inhoud	Er zijn 37 subschalen die verwijzen naar persoonlijkheid, cognitie en cognitieve vaardigheden die gebruikt worden om functioneren te voorspellen in het kader van instroom, doorstroom of uitstroom. Het instrument bevat in totaal 561 items voor het persoonlijkheidsdeel, 400 items voor het cognitieve deel en 134 items voor het interesse deel.
Scoring en uitwerking	Scoring vindt plaats op een stanine-verdeling (1-9) en vervolgens gerelateerd aan een specifieke normgroep. De tekst (in het rapport) is normgroep gerelateerd.
Gebruikerscontext	▪ werving & selectie, potentieel beoordeling en outplacement.
Gebruikersgroep	▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een Sciopos certificeringtraining.

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*

1 Sciopos (2007). Handleiding Sciopos Expertsysteem. Haarlem: Sciopos BV.

2 Til International. Quality assessment of the number 1 (L1) series test. Bnei Barak (Israel): Til International Expert Systems Ltd.

3 Til International. Quality assessment of the arithmetic test. Bnei Barak (Israel): Til International Expert Systems Ltd.

4 Overzicht item domeinen Cognitieve tests Sciopos.

5 Psychometrische kwaliteiten Sciopos expert systeem (1999). Haarlem: Sciopos BV.

6 Butter, R.P. (2001). Onderzoek wijze waarop Nederlandse beoordelaars tegen de Sciopos persoonlijkheidsvragen aankijken. Haarlem: Sciopos BV.

7 Scio counseling-system. General explanation and theoretical background.

8 Beroepen voorkeur rapportage (voorbeeld) (2007). Haarlem: Sciopos BV.

9 Vacature geschiktheid eindverslag (voorbeeld) (2007). Haarlem: Sciopos BV.

10 Testresultaten (voorbeeld) (2007). Haarlem: Sciopos BV.

11 Rapport persoonlijkheidseigenschappen (voorbeeld) (2007). Haarlem: Sciopos BV.

12 Productfolder Sciopos. Haarlem: Sciopos BV.

13 Overeenkomst gebruiker. Haarlem: Sciopos BV.

14 Persoonlijkheidsvragenlijsten, overzicht en items. Haarlem: Sciopos BV.

15 Score informatie. Haarlem: Sciopos BV.

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	⯪
Criteriumvaliditeit	☆

Symfoia-scan

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Chris Juta en Peter-Paul Biermans, h/o Symfoia B.V.
Verkrijgbaarheid	Bij Symfoia B.V. te Nijmegen
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De Symfoia-scan is een integraal psychosociaal gedragsanalyse-instrument. Vanuit een systeemtheorie van bewustwording worden op diverse hiërarchische niveaus (individu, team, organisatie, samenwerking van ketenorganisaties, samenleving) in dezelfde 'taal' bewustzijnprofielen gemaakt. Deze individuele en collectieve bewustzijnsprofielen uiten zich in houding, gedrag en denkoriëntatie. Zij omvatten de zgn. softskills. Symfoia meet niet de hardskills. Op individueel niveau is de output van de Symfoia-scan een mentale blauwdruk van de psychosociale status van een persoon, een sterktezwakteanalyse van diens houding, gedrag en denkniveau, een softskillsprofiel. Op teamniveau levert de output diagnostisch inzicht in teamrollen en teamprestaties. Op organisatieniveau is de output een organisatiecultuur-assessment. De Symfoia-scan is een integraal meetinstrument, omdat alle facetten van houding, gedrag en denkoriëntatie worden gemeten, zowel het objectieve, waarneembare gedrag alsook het subjectieve, gevoelsmatige, intuïtieve gedrag. De werkcontext, interacties tussen mensen en het tijdmoment worden alle meegenomen in de scan. De scan levert een zelfbeeld van degene die hem invult. Door de Symfoia-scan periodiek in te vullen, kan een persoon, team of organisatie objectief en onderbouwd worden gevolgd op zijn ontwikkeling en groei. Voor re-integratie kandidaten en re-integratie coaches geeft de Symfoia-scan helder inzicht in softskills (mentale talenten & competenties), zodat een best passende baan op een onderbouwde wijze kan worden gezocht.
Doelgroep	De gebruikers van de Symfoia-scan zijn tweeërlei: enerzijds intermediaire bureaus en ZZP-ers (HRM-adviseurs, re-integratie coaches, trainers, outplacement bureaus, werving & selectiebureaus, HRD-adviseurs en organisatie-adviseurs en ontwikkelaars), anderzijds directies, bestuur, leidinggevenden, teamleiders van instellingen, overheid, grootbedrijf en MKB, ongeacht de sector of branche. Degenen die de Symfoia-scan invullen, zijn medewerkers, sollicitanten of werkzoekenden, ongeacht opleidingsniveau, functie of nationaliteit. De stellingen zijn getest en aangepast op laagopgeleide medewerkers (alleen lagere school) alsook op zeer hoogopgeleiden (universitair). Analfabeten kunnen zonder ondersteuning (voorlezen) de scan niet invullen, omdat stellingen moeten worden gescoord. De scan is momenteel beschikbaar in het Nederlands, binnenkort ook in andere talen (eerst in Engels).
Meetpretentie	De Symfoia-scan meet mentaal arbeidsvermogen: de mentale mind-set, de verschillende bewustzijnsniveau die zich uiten in gedrag, houding en denkoriëntatie; daarmee softskills, of 'softe' competenties, een softskills identiteitprofiel, een blauwdruk van de individuele 'cultuur' van een persoon (of team of organisatie). Het doel van de Symfoia-scan in het kader van re-integratie is dus actueel inzicht te hebben in de houding, gedrag en denkoriëntaties van een werkzoekende. En daarmee in zijn 'mentale' competenties & talenten. Het diagnostische rapport vormt een agenda voor een effectieve coaching van de werkzoekende naar een nieuwe baan.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: gemiddeld 15 tot 20 minuten via internet; Scoring: ca. 10 minuten, binnenkort volledig geautomatiseerd in een expertsysteem;

	Interpretatie: 1 tot 2 uur in een gesprek met de werkzoekende. Daarna – naar wens – sessies van 1 à 2 uur per sessie.
Inhoud	De symfoia-scan meet het construct psychosociale arbeidsbelasting; psychosociaal arbeidsvermogen. Het meetinstrument bestaat uit 21 subschalen, die verwijzen naar de volgende concepten: 12 domeinen van bewustwording (houding). De omschrijving van deze 12 domeinen of Symfoia (team-)rollen is bijgevoegd. Plus 9 bouwstenen van het zelf(beeld): - Drie aspecten van houding: zelfbewustzijn, tijdbewustzijn en contextbewustzijn; - Drie gedragsniveaus: ondernemend, functioneel/systemisch en organisch/inlevend gedrag; - Drie denkniveaus: basaal, helikopterview/inzicht-& overzichtdenken, harmonieus denken. Op basis van deze 21 subschalen worden in totaal 54 Symfoia-softskills en 72 indicatoren van persoonlijke effectiviteit verkregen. De Symfoia-scan bestaat uit 108 items/ stellingen.
Scoring en uitwerking	De 108 stellingen zijn verdeeld in 12 blokken van 9 stellingen. Per blok van 9 stellingen mogen 10 punten worden verdeeld over de stellingen, waarbij minimaal 3 en maximaal 5 stellingen mogen worden gescoord. Elke stelling heeft een specifieke positie in het model en hoort bij een specifieke subschaal. Via een beproefd algoritme worden de scores verwerkt in de grafieken en tabellen zoals die in de softskillsprofiel rapportages komen te staan. De Symfoia-scan levert een zelfbeeld, dat met coach of leidinggevende wordt besproken. Daar waar dit zelfbeeld afwijkt van de door anderen gepercipieerde werkelijkheid, is er stof voor dialoog.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ online assessment bij werving & selectie, competentie-management, coaching on the job, leiderschapsontwikkeling, teambuilding, samenwerking tussen partijen in de keten, 'cultural due diligence' bij fusies, overnames & management buy-outs.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten vakprofessionals die door Symfoia zijn geïnformeerd en die bij voorkeur een Symfoia-workshop hebben gevolgd.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Biermans, P.P.J. (2007). How to learn? Een praktische gids voor coaching en training "on the job" op basis van de Symfoia-diagnostiek. Nijmegen: Symfoia BV (in press).	
2	Juta, C. (2007). Integrale coaching: snel, diepzinnig en concreet. Nijmegen: Symfoia BV. (In aangepaste vorm geplaatst in het septembernummer (nr. 03 2007) van het Nederlands Tijdschrift voor Coaching (NTvC).	
3	Biermans, P.P.J. (2007). Een nieuwe benadering van psychosociaal gezondheidsmanagement. Nijmegen: Symfoia BV. (Geplaatst in Focus on ARBO (december 2007, Kluwer)).	
4	www.symfoia.nl (2007). FAQ – vaak gestelde vragen.	
5	Juta, C., Biermans, P.P.J., & Jurgens, B. (2007). Praktijkvoorbeeld – Softskills at work. Symfoya Profile Match in de praktijk: pilot project. Nijmegen: Symfoia BV.	
6	Biermans, P.P.J. (2007). Instructies voor het aanvragen en invullen van de Symfoia-scan. Nijmegen: Symfoia BV.	
7	www.symfoia.nl (2007). Geestverwanten.	
8	Juta, C. (2007). Nieuw denken voor leiders. Nijmegen: Symfoia BV. (Geplaatst in oktober in E-magazine van Speakers Academy)	
9	Juta, C. (2007). Symfoia: "Nieuw management denken". Nijmegen: Symfoia BV.	
10	Symfoia (2007). Softskills identiteitprofiel. Een 'sociaal-genetisch' profiel van houding, gedrag en denken (Peter H.). Nijmegen: Symfoia BV.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★½
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★½
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Vaardigheidsmeter (online versie)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	P. Quarry & E. Ash
Verkrijgbaarheid	Training Facilities Center (TFC) Velp
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De Vaardigheidsmeter is een 360 graden feedback instrument voor het in kaart brengen van sterke en zwakke vaardigheden binnen een bepaald competentiegebied. De respondent vult een korte vragenlijst in over zichzelf op een bepaald competentiegebied en vraagt vervolgens 3 tot 5 anderen (manager, collega, medewerker, klant) om diezelfde vragenlijst over hem of haar in te vullen. Zo ontstaat een zelfbeeld dat vergeleken kan worden met het beeld dat anderen van de respondent hebben.
Doelgroep	Werkende mensen, vanwege het 360 graden feedback concept op werkvaardigheden.
Meetpretentie	Het competentieniveau van de respondent op een bepaald gebied (er zijn 25 verschillende vragenlijsten) waarbij zelfbeeld wordt vergeleken met het beeld van anderen.
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 15-20 min + 5 min voorbereiding Scoring: 0 min Interpretatie: 5-10 min
Inhoud	De vragenlijst bestaat uit 20 vragenparen en heeft in totaal 40 items. Elk vragenpaar heeft betrekking op een vaardigheidsaspect van de competentie (zoals 'luisteren' bij 'communicatie'). De 20 vaardigheden zijn geclusterd naar 4 of 5 vaardigheidsclusters (zoals 'discussie leiden' bij 'vergaderen'). Elke vragenlijst heeft een eigen specifieke inhoud afhankelijk van het onderwerp. De gemeten constructen zijn: communicatie, assertiviteit, interviewen, luisteren, verkoop, call centers klantenservice, adviseren, relatiebeheer, leiding geven, vergaderen, project management, verandering, teamwork, coaching, mentoring, omgaan met stress, time-management, presenteren, professionaliteit, emotionele intelligentie, conflicthantering, onderhandelen, persoonlijke effectiviteit, passie op het werk.
Scoring en uitwerking	Scores worden automatisch berekend. Elke vraag krijgt een score van 1 tot 5 en deze worden per vragenpaar bij elkaar opgeteld. Per vragenpaar (vaardigheid) ontstaat een score 2-10. De feedback wordt op dezelfde wijze gegeven en de verschillende feedbackscores worden gemiddeld.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ anders, namelijk individuele optimalisering van trainings- en opleidingsprogramma's, pre- en postmeting bij trainingen/opleiding, functioneringsgesprekken, optimaal samenstellen van teams, self-assessments, etc.
Gebruikersgroep	▪ iedereen

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1 Nieuwe impulsen voor het beoordelen van competenties. Productfolder TFC Vaardigheidsmeter.	
2 Slettenhaar, D. (2007). Validering Skills Indicator/Vaardigheidsmeter. Arnhem: TFC.	D
3 Scheffer, E. (2006) 360-graden- feedback in de lift. Velp: TFC.	
4 Quarry,P. De angel uit 360-graden feedback.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	☆
Kwaliteit van het testmateriaal	?
Kwaliteit van de handleiding	⯪
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Verken je kunnen*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Arbeidsconsulenten van Emergis
Verkrijgbaarheid	Arbeidsconsulenten van Emergis
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Observatie / vragenlijsten waarmee cliënt en begeleider een beoordeling kunnen geven m.b.t. algemene arbeidsvaardigheden.
Doelgroep	Cliënten met psychische, psychosociale of psychiatrische problematiek
Meetpretentie	Over welke basis-arbeidsvaardigheden beschikt een cliënt?
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: verspreid over dagdelen Scoring: 30-45 minuten Interpretatie: 90-120 minuten
Inhoud	Constructen: arbeidsvaardigheden en arbeidsbeperkingen. De vragenlijst bestaat uit 99 items en omvat 7 subschalen: 1. Algemene indruk 2. Cognitieve vaardigheden 3. Communicatieve vaardigheden 4. Motorische vaardigheden 5. Werkhouding en motivatie 6. Werktempo 7. Werkvaardigheden
Scoring en uitwerking	Scoring door middel van kruisjes zetten (ja, nvt, is een aandachtspunt). Eindresultaat wordt besproken tijdens gesprek met cliënt.
Gebruikerscontext	▪ assessment als onderdeel van arbeidsrehabilitatie-traject, teneinde vast te stellen wat passend werk is.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten activiteitenbegeleiders, arbeidsconsulenten.

* Niet beoordeeld

Vierdimensionale Klachtenlijst (4 DKL)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Dr. B. Terluin
Verkrijgbaarheid	DATEC (www.datec.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Meet vier dimensies van psychopathologie. De distress schaal vraagt naar psychische spanningsklachten, variërend van licht (piekeren) tot ernstig (onmacht). Somatisatie vraagt naar functionele lichamelijke klachten. Depressie vraagt naar specifieke symptomen van een stemmingsstoornis. Angst vraagt naar symptomen van een angststoornis.
Doelgroep	Adolescenten (vanaf 15 jaar) en volwassenen.
Meetpretentie	Stresssymptomen te onderscheiden van depressie, angst en somatisatie.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 5-10 minuten Scoring: automatisch (handscoring: 5-10 minuten) Interpretatie: automatisch (handscoring: 5 minuten)
Inhoud	De 4DKL omvat vier subschalen: Distress (16 items), Depressie (6 items), Angst (12 items) en Somatisatie (16 items).
Scoring en uitwerking	Optellen van de scores per subschaal. Daarna opzoeken van omslagpunt/normen.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden.
Gebruikersgroep	▪ psychologen, psychiaters, (huis) artsen, fysiotherapeuten.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Terluin, B. & Duijsens, I.J (2006). Handleiding van de Vierdimensionale Klachtenlijst. Leiderdorp: Datec.	
2	Terluin, B., Rhenen, W. van, Schaufeli, W.B. & Haan, M. de (2004). The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): measuring distress and other mental health problems in a working population. Work & Stress, 18 (3), 187-207.	A1
3	4 DKL Scoringsformulier (2004). Leiderdorp: Datec.	
4	Terluin B. (2001-2002). VierDimensionale Klachtenlijst. Leiderdorp: Datec	
5	Terluin et. al. (2006). The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): a validation study of a mulitdimensional self-report questionnaire to assess distress, depression, anxiety and somatization. BMC Psychiatry, 6 (34).	
6	Terluin, B., Rijmen F., Marwijk H.W.J. van & Stalman W.A.B. Waarde van de Vierdimensionale Klachtenlijst (4DKL) voor het detecteren van depressieve stoornissen. Huisarts & Wetenschap, 50 (7).	A1

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	★
Begripsvaliditeit	★½
Criteriumvaliditeit	★½

WBT 2005*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Maarten Toll
Verkrijgbaarheid	TOTA (www.tota.nl)
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Door het paarsgewijs aanbieden van afbeeldingen kan de cliënt op een prettige manier kennisnemen van verschillende activiteiten en zijn voorkeur aangeven.
Doelgroep	Mensen met een lichte, matige of ernstige verstandelijke beperking. Als ook mensen die de Nederlandse taal (nog) niet machtig zijn.
Meetpretentie	De belangstelling voor activiteiten (gerelateerd aan domeinen/beroepen).
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	De afnameduur is gemiddeld 15 minuten. De scoring vindt softwarematig plaats. Na de laatste keuze kunnen de verwerkte resultaten uitgeprint en digitaal opgeslagen worden. De interpretatie kan in het kader van het nagesprek plaatsvinden.
Inhoud	Middels het instrument wordt belangstelling voor bepaalde activiteiten (domeinen) gemeten. De subschalen (120 items) verwijzen naar de verschillende domeinen: Groen onderhoud, Kwekerij werkzaamheden, Houtbewerking, Metaalbewerking Bouw werkzaamheden, Bestratings werkzaamheden, Magazijn werkzaamheden Vervoer werkzaamheden, Montage werkzaamheden, Schoonmaak werkzaamheden,Huishoudelijk werk, Kantoor werkzaamheden , Horeca werkzaamheden, Kantine werkzaamheden, Bakkerij werk, Voedsel bereiding, Verzorging (ouderen), Supermarkt werkzaamheden, Druk- en kopie werkzaamheden, Auto demontage/montage, Naaiatelier, Schilderwerkzaamheden, Fietsmontage/demontage.
Scoring en uitwerking	Automatische gegevensverwerking middels software.
Gebruikerscontext	▪ Het instrument wordt gebruikt in het kader van assessment bij re-integratietrajecten.
Gebruikersgroep	▪ HBO-niveau; het kunnen leggen van verbanden bij de interpretatie van gegevens en adequate gespreksvoering is vereiste.

* Niet beoordeeld

Werkvermogensmonitor

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Prof. J. Ilmarinen, Finland Nederlandse bewerking: A. Burdof
Verkrijgbaarheid	PreventNed BV
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	Inventarisatie van het werkvermogen (work ability) in samenhang met arbeidsbelasting, gezondheid, leefstijl en productiviteit.
Doelgroep	Alle medewerkers in bedrijven en instellingen.
Meetpretentie	Uitvalsrisico in relatie tot werkvermogen-arbeidsbelasting relatie.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 12 min Scoring: direct via internet (individueel) Interpretatie: 3 weken (groepsniveau)
Inhoud	De Werkvermogensmonitor bestaat uit 60 items die de constructen arbeidsvermogen/ productiviteit en gezondheid/leefstijl meten. Deze constructen zijn onderverdeeld in de volgende subschalen: 1. Werkvermogen (WAI) 2. Productiviteit 3. Zelfstandigheid in het werk 4. Afwisseling in het werk 5. Werktempo en werkhoeveelheid 6. Fysieke belasting 7. Arbeidsbelasting 8. Leefstijl 9. Functie/afdeling/algemeen
Scoring en uitwerking	De uitwerking bestaat uit drie delen: 1. berekening van het werkvermogen 2. correlatietest door de Erasmus universiteit 3. individueel en groepsrapport
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden.
Gebruikersgroep	▪ de Werkvermogensmonitor is door iedereen te gebruiken mits het vervolg door een A&O deskundige wordt uitgevoerd.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Pohjonen, T. (2001) Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. Occupation Medicine, 51, 209-217.	A1
2	Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1998). Work ability index. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.	A1
3	Zwart, B.C.H. de, & Burdorf, A. (2006) De werkvermogenindex. In: Praktijkboek Reïntegratie, Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie BV, band 2 Uitvoering, deel B Doelgroepen en Processen hoofdstuk 23: B23-1/9.	D
4	Alavinia, S.M., Molenaar, D. & Burdorf, A. (submitted). Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands, and lifestyle factors. American Journal of Industrial Medicine.	A1
5	Liira,J. e.a. (2000) Work ability of middle aged Finnish construction workers- a follow-up study in 1991-1995. Int. Journal of Industrial Ergonomics, 25, 477-481.	A1
6	Zwart, B.C.H. de e.a. (2002) Test-retest reliability of work ability index questionnaire. Occupation Medicine, 52, 177-182.	A1
7	Molenaar,D. (2007) Werkvermogen. Verantwoord werken aan duurzame inzetbaarheid. Enschede: PreventNed.	D
8	Alavinia e.a. (2007). Influence of work-related factors and individual characteristics on work ability among Dutch construction workers. Scand. J Environ Health, 33, 351-357.	A1
9	Berg e.a. (subm to Int Arch Occup Health)The influence of psychosocial factors at work and lifestyle on health and work ability among professional workers.	
10	Vragenlijst werkvermogen. Werkvermogensmonitor. PreventNed & Erasmus MC.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	½
Begripsvaliditeit	★
Criteriumvaliditeit	½

Work Experience Scan (WES)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Hetty van der Hek / Erik van de Loo / Theo Compernolle
Verkrijgbaarheid	Phyleon
Soort meetinstrument	Vragenlijst
Korte beschrijving	De Work Experience Scan brengt een aantal stressbronnen, persoonlijkheidsstijlen en mogelijke effecten van stress in kaart. De WES- rapportage levert een beeld van hoe groepen werknemers stress binnen het bedrijf ervaren. Het rapport biedt mogelijke aanknopingspunten voor gerichte interventies en kan probleemgebieden in kaart brengen. De WES bevat ook een beperkt aantal biografische vragen, die het mogelijk maken de resultaten voor verschillende groepen te bepalen.
Doelgroep	Werknemers
Meetpretentie	Werkbeleving binnen een organisatie.
Wijze van afname	Individueel en groepsgewijs
Duur	Afname: 10 minuten Scoring: Kan niet door de klanten zelf gedaan worden Interpretatie: afhankelijk van de aard van de problematiek binnen bedrijf en aantal deelrapporten die men wenst te ontvangen.
Inhoud	De Work Experience Scan meet het construct Werkbeleving / effecten. De WES heeft 72 items die moeten worden beantwoord met 'ja' of 'nee'. Het meetinstrument omvat de volgende schalen: - Bronnen van stress (7 subschalen: organisatie en steun, reorganisatie, gebrek aan waardering, discriminatie, werkdruk, werkomgeving en niet aan werk gerelateerde stress) - Persoonskenmerken (4 subschalen: ontspanning en delen problemen, assertiviteit, extraversie, Type A kenmerken) - Effecten van stress (2 subschalen: lichamelijke klachten en psychische klachten)
Scoring en uitwerking	Groepsrapporten worden via Phyleon verkregen, en worden gemaakt in overleg met de klant. (welke referentiegroep - aantal deelrapporten etc.)
Gebruikerscontext	▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten A & O deskundigen.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Compernolle Th. Work Experience Scan. Den Haag: Phyleon.	
2	Leeswijzer WES. Aanwijzingen bij het lezen, interpreteren en gebruik van de Work Experience Scan.	
3	Compernolle Th. WES Work Experience Scan. Voorbeeldrapport. Teams. Den Haag: Phyleon.	

Beoordeling

Uitgangspunten van de testconstructie	★
Kwaliteit van het testmateriaal	★
Kwaliteit van de handleiding	★
Normen	☆
Betrouwbaarheid	☆
Begripsvaliditeit	☆
Criteriumvaliditeit	☆

Workwell Functional Capacity Evaluation*

Beschrijving door ontwikkelaar	
Ontwikkelaar	WorkWell Duluth, USA
Verkrijgbaarheid	WorkWell (www.workwell.com)
Soort meetinstrument	Batterij
Korte beschrijving	Batterij met 20 testen. Met elke test wordt beoogd om een onderdeel van de (arbeids-) belastbaarheid te meten.
Doelgroep	Mensen waarbij het gewenst is om de fysieke arbeidsbelastbaarheid te bepalen.
Meetpretentie	Fysieke belastbaarheid van arbeid
Wijze van afname	Individueel
Duur	Afname: 30 minuten tot 4 uur Scoring: tijdens afname Interpretatie: idem + 10 minuten
Inhoud	Workwell meet het construct ‘fysieke belastbaarheid van arbeid’ .
Scoring en uitwerking	▪ resultaten per test; extrapolatie naar hele werkdag; vergelijking met arbeidsbelasting hele werkdag; ▪ vergelijking met belastbaarheid gezonden met een vergelijkbare arbeidsbelasting (medio 2008). Onderzoek.
Gebruikerscontext	▪ intake-instrument bij hulpverlening; ▪ evaluatie-instrument bij onderzoek naar behandelingseffecten; ▪ signaleringsinstrument in het kader van het nemen van preventiemaatregelen; ▪ onderzoeksdoeleinden; ▪ ondersteuning bij het bepalen van belastbaarheid.
Gebruikersgroep	▪ alleen professionals, te weten fysio- en ergotherapeuten/ behandelaars/ fysiotherapeuten; ▪ personen die een specifieke training hebben gevolgd, nl. een WorkWell training.

* Niet beoordeeld

	Ontvangen documenten	***Bewijskracht***
1	Reneman MF. Vaststellen belastbaarheid voor arbeid. Wanneer kan uw cliënt weer aan het werk? FysioPraxis, november 2006.	

Interventies

Pagina

Actieve Revalidatie 79

Adem- en Ontspanningstherapie (AOT) 81

Arbeidsgewenning 83

Arbeidsrevalidatie 85

Beweging als Warming-up voor Re-integratie (BWR) 87

Biografisch werken 90

Coachings consulenten 92

Computercursus basisgebruik 93

DBC 94

DCT 96

Ervaringsplaatsen 98

Gevoelswereldspel 99

Gezondheidstraining 101

Gezond verstand methode 103

Gondar CIVA Re-integratie traject 104

Hearthmath Stress Reductieprogramma 106

Hypnotherapie 108

Individueel voortgangsgesprek 110

Inspiratiespel 112

Jobcoaching 114

Jobhunting 115

Kiezen voor werk I & II 116

Kwaliteitenspel....117
Leerwerktraject Andromeda....119
Leer-werktrajecten/stage....121
Licht in de tunnel....123
Loopbaanplan....124
MatriX methode©....125
MYIDeAL© FPC 2007, versie 1.0....127
Netwerktraining....129
Oplossingsgerichte coaching....131
Ondernemersbegeleiding....132
Persoonlijke coaching....133
Praktijkgericht leertraject EF&EF Money Cure ®....135
Praktijkgericht leertraject zelfstandig ondernemen....137
Psychomentale training....139
Publieke presentatie....141
SAGA....142
Sollicitatietraining (Initia Nova)....143
Sollicitatietraining (Coaching Today Ltd.)....145
Spel....146
Sport....148
Succesverhalen....150
Training assertiviteit....151
Training in zelfvertrouwen....153
Vaardighedenspel....155
Waarden- en Normenspel....157
Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatie methode....159
Werken met paarden....161

Actieve Revalidatie

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Ergo Control BV
Verkrijgbaarheid	Ergo Control BV
Korte beschrijving	AR is een trainingsprogramma met als doel het verbeteren van fysiek functioneren. De training wordt preventief (primair en secundair) en curatief ingezet bij de populatie werkende mensen. De training wordt begeleid door fysiotherapeuten, waarbij deelnemers een individueel trainingsprogramma volgen in groepen. De fysiotherapeuten zijn daartoe opgeleid door Ergo Control BV (basisopleiding en jaarlijkse bijscholing). De training start en eindigt met een vastgelegd testprotocol. Tussentijds wordt mondeling en tweemaal schriftelijk geëvalueerd en waar nodig wordt de training aangepast. De begin en eindtest bestaan uit een serie vragenlijsten en een serie fysieke testen eventueel aangevuld met fysiotherapeutisch onderzoek. Op basis van de begintest kan een Multi-Disciplinair (MD) geadviseerd worden. De fysiotherapeut bepaald op basis van de intake welke disciplines hoeveel weken en in welke frequentie ingezet zullen worden (globaal, dit wordt definitief bevestigd na de intake van de andere discipline(s)).
Doelgroep	Personen met verminderd fysiek functioneren: De belangrijkste redenen voor verwijzing zijn: ▪ Specifieke (lokale) problematiek, welke fysiek ongemak of belemmeringen (gaan) veroorzaken: Rugklachten, RSI-klachten, Nek-/schouder-/armklachten, etc. ▪ Aspecifieke (algehele) problematiek, welke fysiek ongemak of belemmeringen (gaan) veroorzaken: Overgewicht, Diabetes, Hartklachten, Status na Burn-Out, Vervolg op revalidatietrajecten (bijvoorbeeld na medische ingrepen), etc. Bij een aantal verwijsredenen kan alleen na overleg met een arts worden deelgenomen aan het trainingsprogramma.
Doel	Verbeteren van het fysiek functioneren in het algemeen en specifiek op werkgebied (afhankelijk van vraag, waar nodig ook op gebied van ADL of sport) om te komen tot een verstandig zelfstandig omgaan met het lichaam/fysiek functioneren(werk,ADL,sport).
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	De trainingsduur en frequentie zijn variabel (afhankelijk van situatie en vraag). Standaard wordt 13 weken (inclusief intake en outtake), 2x per week geadviseerd. 8 weken (2x pw), 25 weken (1x pw), 13 weken (3x pw) kan ook en alle variaties daartussen.
Soort interventie	▪ Fysieke oefentherapie ▪ Graded Activity + Problemsolving ▪ Rugschool ▪ Ergonomische en fysiotherapeutische interventies ▪ Multidisciplinaire interventie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Volgens ons (uitvoerder) is de effectiviteit te meten via de waarden arbeidsuitval/re-integratie) in combinatie met kosteneffectiviteit, aangevuld met een verbetering op gebied van fysiek functioneren: verbetering fysiek functioneren volgens de deelnemer en verbetering fysiek functioneren op basis van testresultaten. Fysiek functioneren wordt

gemeten door het bepalen van ervaren (fysiek) functioneren vanuit vragenlijsten en het bepalen van fysieke belastbaarheid (grondmotorische vaardigheden, herstelbehoefte, beweeggedrag(verandering), kwaliteit van leven) via fysieke testen.

Effecten liggen op het terrein van:
- arbeidsuitval;
- re-integratie duur.

Ontvangen documenten		***Bewijskracht***
1	Ergocontrol BV (2005). Handleiding Programma Actieve Revalidatie. Enschede: Ergo Control BV.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	★
Effectiviteit	☆

Adem- en Ontspanningstherapie (AOT)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Centrum Adem- en Ontspanningstherapie J. van Dixhoorn
Verkrijgbaarheid	Bij geregistreerde behandelaars (zie www.ademtherapie-aos.org)
Korte beschrijving	In vier individuele zittingen wordt een ingang gezocht voor zelfregulatie van spanning, door een multimodaal aanbod van regulatietechnieken en de respons erop te evalueren (procesmodel). Indien dit positief is en de minder worden, dan wordt de interventie afgesloten.
Doelgroep	Alle mensen met klachten die mogelijk spanningsgebonden zijn.
Doel	Zelfregulatie van spanning, hetzij door interne veranderingen hetzij door anders met omstandigheden om te gaan.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Individueel: 6-8 keer, de eerste vier keer meestal binnen zes weken, daarna grotere spreiding. Groepsgewijs: 10-12 uur, meestal wekelijks.
Soort interventie	▪ adem- en ontspanningstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Adem- en Ontspanningstherapeut
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer het individu in staat is de spanning te regelen en onderscheid kan maken tussen externe en interne gespannenheid. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Relaxation therapy for rehabilitation and prevention in ischaemic heart disease: a systematic review and meta-analysis; Jan van Dixhoorn, Adrian White. European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation 2005, 12:193-202.	A1
2	Dixhoorn, J. (1997) van. Gunstige effecten van adem- en ontspanningsinstructie in de hartrevalidatie: een gerandomiseerd follow-uponderzoek gedurende 5 jaar. Nederlands Tijdschrift Geneeskunde, 141 (11).	B
3	Winnubst, J.A.M. Dixhoorn, J.J. van (2004). Relaxatie- en ademtherapie in de behandeling van stress- en werkgerelaterde klachten. Stress, ziekteverzuim en re-integratie. Zaltbommel: Thema.	D

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	★

Arbeidsgewenning

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Cachet
Verkrijgbaarheid	Cachet
Korte beschrijving	De kandidaat krijgt in stagevorm de gelegenheid te wennen aan arbeidsritme, bij voorkeur in zijn gewenste richting en passend bij zijn niveau. Oriëntatie op banen, beroepen en belastbaarheid is onderdeel van de gewenning. In de praktijk wordt de kandidaat geconfronteerd met uit te voeren werkzaamheden en collegae. In deze setting wordt aandacht besteed aan zelfredzaamheid, zelfstandigheid, motivatie, verantwoordelijkheid, samenwerken en het ontplooien van initiatieven. Het programma is afgestemd op de persoonlijke situatie van de kandidaat. Hij/zij krijgt ondersteuning van trajectbegeleiders, psychologen en trainers uit het bedrijfsleven al naar gelang de persoonlijke situatie.
Doelgroep	Cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hetzij door ziekte, hetzij door langdurig werkloosheid of zoekend naar passende arbeid en werkomgeving.
Doel	▪ Kandidaten met een grote afstand tot werk middels een training/stage van gemiddeld 2-6 maanden zodanig bekwamen dat zij, wat betreft zaken als arbeidsritme, motivatie, werkvaardigheden en werkhouding, uiteindelijk aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. ▪ Inzicht verkrijgen in de werkmogelijkheden en belastbaarheid van de kandidaat waarbij toetreding aan het arbeidsproces centraal staat. ▪ De kandidaat geleidelijk laten wennen aan het arbeidsritme door een zorgvuldig opgebouwd werkschema om terugval te voorkomen.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	2-12 maanden
Soort interventie	▪ begeleid werken ▪ arbeidstherapie ▪ scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt binnen de gestelde belastbaarheid kan deelnemen aan het arbeidsproces. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Productbeschrijving Arbeidsgewenning. Zutphen: Cachet.	
2	Productbeschrijving Arbeidsritme-training. Zutphen: Cachet.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	☆
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Arbeidsrevalidatie

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	A. Zandbergen
Verkrijgbaarheid	De Vogellanden, Centrum voor revalidatie.
Korte beschrijving	Arbeidsrevalidatie wordt binnen De Vogellanden gezien als een integraal onderdeel van de uitgevoerde revalidatiebehandeling. Daarom wordt niet uitgegaan van een specifieke diagnosegroep en staat de module niet op zichzelf. De module moet worden gezien als een onderdeel van reeds beschreven behandelprogramma's zoals voor CVA, cognitieve revalidatie en dwarslaesie. Voor wat betreft de revalidatiefases en interdisciplinaire procesgang wordt dan ook naar genoemde behandelprogramma's verwezen.
Doelgroep	Revalidanten binnen revalidatiekliniek De Vogellanden. Incidenteel op onderdelen ten bate van externe opdrachtgevers.
Doel	Sluitende aanpak van zorg naar arbeid.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Behandelduur zeer divers en eventuele spreiding over een lange termijn. Er wordt naar gestreefd om arbeidsrevalidatie al zo vroeg mogelijk in het revalidatietraject in te zetten.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Fysieke oefentherapie ▪ Ergonomische en fysiotherapeutische interventies ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Coördinatie/managing arbeidsuitval (focus op organisatie)
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Het betreft een multidisciplinaire aanpak waarbij meerdere professionals betrokken zijn.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien er aan het eind van het traject een sluitende aanpak van zorg naar arbeid is. Dit laatste in de meest brede zin van het woord: adequate dagbesteding, vrijwilligerswerk tot aan re-integratie bij andere of eigen werkgever. Dit houdt ook in het moment dat een revalidant kan worden overgedragen aan een re-integratie bureau/ -traject. Aan het einde moet er duidelijkheid zijn wie, wat, wanneer, hoe oppakt met de revalidant richting dagbesteding of betaald werk.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	De Vogellanden Centrum voor Revalidatie, Module Arbeidsrevalidatie (2007). Zwolle: De Vogellanden, Centrum voor Revalidatie.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	★

Beweging als Warming-up voor Re-integratie (BWR)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Ergo Control BV
Verkrijgbaarheid	Ergo Control BV
Korte beschrijving	BWR bestaat voornamelijk uit bewegingslessen met daaraan gekoppeld cursorische activiteiten en huiswerkopdrachten en is primair gericht op de verbetering van de fitheid en gezondheid. Het accent ligt daarnaast op het integreren van regelmatig bewegen in de leefstijl van de klant, het verbeteren van een aantal arbeidsrelevante vaardigheden en eventueel het borgen van hulpverlening. Het voldoen aan de fit- en beweegnorm tijdens en na het programma staat centraal binnen BWR. Om daarin te slagen is het belangrijk dat er passende en pakkende activiteiten worden aangeboden. Daarvoor is individueel maatwerk nodig voor alle klanten. De docent maakt vanuit een database met een 50-tal beschreven leergangen een selectie van ca. 20 beweegactiviteiten op basis van doelen en interesses van de groepsdeelnemer(s). De activiteiten vinden zowel buiten als binnen plaats en kunnen afhankelijk van de groep bestaan uit: ▪ Verbetering van het algemeen uithoudingsvermogen (wandelen, fietsen, zwemmen, joggen), ▪ Specifieke conditieprogramma's (circuittraining, fitness en spinning), ▪ Ontspanningactiviteiten (ontspanningsoefeningen, yoga, tai chi).
Doelgroep	De doelgroep bestaat uit mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt, die beschikken over re-integratiepotentieel, maar de benodigde structuur en/of fysieke en mentale fitheid missen om succesvol te kunnen deelnemen aan een re-integratietraject. Wanneer uitgebreider wordt ingezoomd op de doelgroep dan kunnen allerlei factoren als oorzaak en/of als gevolg worden aangeduid van de verminderde fysieke en mentale fitheid of structuur. Dit betreft een combinatie van de volgende (leefstijl)factoren die bij vrijwel alle klanten uit de doelgroep belemmerend zullen zijn voor herstel: · weinig aandacht voor de fysieke conditie · een slecht bewustzijn met betrekking tot de eigen gezondheid · een slecht voedingspatroon · (te veel) roken · een ergonomisch slecht gebruik van het lichaam · weinig structuur in dag- en weekindeling · verminderde sociale vaardigheden · een verschrompeld sociaal netwerk · weinig aandacht voor uiterlijke verzorging · weinig zelfvertrouwen · nauwelijks motivatie tot het ondernemen van nieuwe activiteiten · slecht kunnen samenwerken

Doel	Het doel van BWR is dat de klant binnen 6 maanden klaar is voor de volgende stap naar werk. Deze positieve bijdrage wordt geleverd, omdat er structureel gewerkt wordt aan componenten als: Na of tijdens BWR is de klant beter in staat om - vanuit een positieve gedachte aan werk - deel te nemen aan een re-integratietraject. Twijfels omtrent mogelijkheden om werk te verrichten zijn bij de meeste klanten al vanuit de activiteiten zelf weggenomen. Indien dit nog onvoldoende blijkt, wordt vanuit coachende gesprekken met de docent, aangegeven welke vorderingen omtrent (arbeids)mogelijkheden hebben plaatsgevonden. Ergo Control heeft de ervaring dat daar voor iedere klant, vanuit de toename in intensiteit en complexiteit (fysiek en mentaal) van de activiteiten, voldoende voorbeelden van te geven zijn.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Per klant wordt op basis van de bij de intake geconstateerde belemmeringen en vastgestelde doelen, de duur en de weekbelasting van BWR vastgesteld. Omdat BWR modulair is opgebouwd, kan gekozen worden voor één of meer modules van 6 weken. De meest gebruikelijke duur is 12 weken bij een programma van 3 dagdelen per week of 18 weken bij een programma van 2 dagdelen per week. Per week bedraagt het aantal klantcontacturen minimaal 2 dagdelen (8 uur) en maximaal 3 dagdelen (12 uur). Per week wordt de klant tevens geacht tussen 4 en 8 uur te besteden aan huiswerkopdrachten. Samen derhalve een intensiteit van 12 tot 20 uur per week, verdeeld over 3 tot 5 dagdelen. BWR zorgt daarmee voor een goede opbouw in structuur van de dag- en weekindeling.
Soort interventie	▪ fysieke oefentherapie ▪ graded activity + problemsolving ▪ empowerment ▪ scholing ▪ anders, namelijk fysieke training
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Volgens de ontwikkelaar is er sprake van effectieve programma's wanneer de re-integratieduur wordt, de deelnemers het programma als effectief hebben ervaren (te meten via vragenlijsten en toegenomen fysieke belastbaarheid via testen per individu) en wanneer op langere termijn bovenstaande effecten behouden blijven. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie re-integreert.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Handboek 'Beweging als warming-up voor re-integratie' (BWR). Enschede: Ergo Control	
2	Schellekens, J.M.H. (2001). Beweging als warming-up voor werkhervatting: tussenrapportage. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.	A2

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★½
Theoretisch kader re-integratie	★½
Handleiding	★
Veiligheid	★
Effectiviteit	★

Biografisch werken

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Eva de Waard
Verkrijgbaarheid	Loopbaan Adviesbureau De Rooie Gravin
Korte beschrijving	Deze interventie werkt met de biografie (levensverhaal) van mensen waarin alle informatie over verleden, heden en toekomst aanwezig is. Men is zijn eigen deskundige, en weet antwoorden op vragen. Nodig hiervoor is een plek en een persoon (coach) die het verhaal hoort en de juiste vragen stelt zonder te oordelen over wat of wie dan ook.
Doelgroep	Iedereen die bereid is naar zijn levensverhaal te kijken.
Doel	Zichzelf verhelderen, accepteren, waarderen en van daaruit stappen zetten die nodig.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Minimaal 5 sessies (1,5 – 2 uur) tussenliggende periode 2 weken.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Anders, namelijk: coaching/loopbaanbegeleidng
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd als de interventie herstel op gang kan brengen en mensen weer zingeving en vitaliteit kan brengen, zodat ze hun leven en werk weer op kunnen pakken. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Loopbaanzelfsturing – Mannelijk en vrouwelijk. Mannen en vrouwen in de loopbaanadviespraktijk; Adriaan Hoogendijk, Maria Pinxter & Frank van der Mijn.	D
2	Levensloopbaan en incest; Maria Pinxter: Perspectief, jaargang 17 (2001) nummer 3.	D

Beoordeling

Doel	½
Theoretisch kader construct	½
Theoretisch kader re-integratie	½
Handleiding	½
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	½

Coachings consulenten*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Wekelijkse of 2-wekelijkse consulten van 60 minuten, waarin zowel actiepunten als mogelijke blokkades en knelpunten aan bod komen
Doelgroep	Werklozen die begeleid worden naar werk in loondienst of uit zelfstandig ondernemerschap.
Doel	Werken aan het hervinden van werk, oplossen knelpunten en bewaken van de voortgang van een traject.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Variërend van 7 tot 14 contactmomenten in 4 maanden. Afwijking in duur en frequentie is mogelijk.
Soort interventie	▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Anders, namelijk: uitvoeren actiepunten
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Computercursus basisgebruik*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Het betreft een 1-op-1 cursus voor personen die onvoldoende basisvaardigheden bezitten voor computergebruik met het doel om moeiteloos te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. De trainingsdagen zijn van 9.30 tot 16.00 uur. Het betreft MS Office, Windows en internet.
Doelgroep	Personen met weinig computervaardigheden en verouderde computerkennis
Doel	Verhogen en/of opfrissen kennis van MS Office, Windows en internet.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	7 dagen (7 contactmomenten)
Soort interventie	▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

DBC

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	DBC Groep BV
Verkrijgbaarheid	DBC Groep BV
Korte beschrijving	Functionele training naast cognitieve gedragsmatige begeleiding middels specifieke behandelapparatuur en testen. De training richt zich op het vergroten van zowel de fysieke als mentale belastbaarheid met het doel te re-integreren in arbeid.
Doelgroep	Personen met een verminderde fysieke en/of mentale belastbaarheid (klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat; rug- , schouder- en nekklachten).
Doel	Verhoging functionele belastbaarheid/belasting.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Twee maal per week voor 1 uur. De duur van de interventie is afhankelijk van de problematiek. Normaliter 6, 12 of 18 weken.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Fysieke oefentherapie ▪ Graded Activity + Problemsolving ▪ Rugschool ▪ Ergonomische en fysiotherapeutische interventies ▪ Multidisciplinaire interventie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Fysiotherapeut en psycholoog
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de functionele belastbaarheid is omgezet naar toename van activiteit, normale ADL en normale werkzaamheden. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Taimela et al. (2000). 'Active treatment of chronic neck pain' a prospective randomized intervention'. Spine (25)8; 1021-1027.	A2
2	Härkapää, M. & Taimela, S. (1996). 'Pain reduction and changes in depression and perceived competence during active functional restoration for chronic low back pain: a 12 week follow-up study. Eurospine 96, October 16-19. Zurich, Switzerland: Schulthess Clinic.	A2
3	Taimela, S. & Härkapää M. (1996). 'Strength, mobility, their changes, and pain reduction in active functional restoriation for chronic low back disorders'. Journal of Spinal Disorders (9) 4; 306-312.	A2
4	Plan van aanpak. DBC.	
5	Medical background. Vantaa (Finland): DBC.	
6	Documentation based care for back, neck and shoulder patients. DBC Fysiotherapie.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	★
Veiligheid	★
Effectiviteit	★

DCT

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	DCT Mental Coaching
Verkrijgbaarheid	Drive the Care Company BV
Korte beschrijving	DCT mental coaching is een eigen methodiek – een gestructureerde counselingmethode om cliënten zelfstandig te leren reflecteren, defragmenteren en centreren m.b.t. knelpunten en doelstellingen in hun leven. Kenmerken van de methodiek: eenvoud, diepgang, resultaatgerichtheid en eigen verantwoordelijkheid.
Doelgroep	Mensen met psychosomatische, psychosociale of persoonsgerelateerde problemen (bedrijfsleven, overheid, UWV, gemeenten).
Doel	Leren reflecteren, mentaal opruimen en centreren naar het eigen zijn, om daarna de keuzes te maken die wat betreft natuur bij de cliënt passen. Cliënt heeft zijn drive gevonden.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	6 – 10 sessies van ca 1½ tot 2 uur over een periode van 2 – 4 maand.
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ anders, namelijk: eigen DCT coachingsmethodiek
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Interventie wordt effectief genoemd indien klachten en problemen grotendeels zijn opgelost en de cliënt in staat is om zelfstandig en met 'drive' diens eigen doelen te realiseren. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	De Mentale Scan (volgens de DCT® -methode).	
2	Basisboek Altijd jezelf; Hoe kunt u – middels de DCT® - methode – zelfbewust, mentaal krachtig en tevreden functioneren.	D

Beoordeling

Doel	★½
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★½
Handleiding	★½
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Ervaringsplaatsen*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Initia Nova
Verkrijgbaarheid	Via netwerkbedrijven.
Korte beschrijving	Binnen het netwerk van het re-integratiebedrijf worden bedrijven benaderd met mogelijkheden voor een ervaringsplaats. Cliënten doen zo werkervaring op om een juiste baan of opleiding te vinden.
Doelgroep	Alle cliënten.
Doel	Ervaren wat een functie inhoudt en werkervaring opdoen.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Onderzoek en functie: 2 dagdelen en 1 contactmoment voor evaluatie. Werkervaring opdoen: Langere periode (1 x per vier weken evaluatie).
Soort interventie	▪ Arbeidstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt helder zijn. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Gevoelswereldspel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peter Gerrickens e.a.
Verkrijgbaarheid	www.kwaliteitenspel.nl of bij een boekhandel
Korte beschrijving	Een *gevoelswereldspel,* waarin mensen zich bewust worden van de wijze waarop zij situaties, mensen en organisaties ervaren. Het spel kan ook preventief worden gebruikt om uitval te voorkomen.
Doelgroep	Toepasbaar binnen nagenoeg alle re-integratietrajecten. Daarnaast toepasbaar in managementsettings, onderwijs en privésituaties.
Doel	Je bewuster worden van gevoelens tegenover situaties, mensen of een organisatie, door middel van gesprek.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	30 – 90 minuten, afhankelijk van gekozen spelvorm.
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De trainer moet voldoen aan de volgende voorwaarden: ▪ Hij heeft het spel zelf gespeeld, zodat hij uit eigen ervaring weet hoe het werkt en voelt. ▪ Hij is in staat in te schatten in welke situatie het spel gebruikt kan worden en welke spelvorm dan het meest geschikt is. ▪ Hij is in staat het spel op de juiste wijze te begeleiden.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt een completer beeld krijgt van het antwoord op de vraag: wat voel ik? Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1.	Gerrickens P. & Verstege M. (2003). Gevoelswereldspel.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Gezondheidstraining

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Mind at Work
Verkrijgbaarheid	Mind at Work
Korte beschrijving	De training is in eerste instantie ontwikkeld voor personen met lichamelijke klachten in een uitkeringssituatie (gemeente of UWV). De training gaat met name over een gedragsverandering van de deelnemer in de richting van het actiever en constructiever om kunnen gaan met de situatie (ziekte, stress en werkeloosheid). De training bestaat uit een mentaal en een fysiek deel en is gericht op gezondheid, stress en persoonlijke effectiviteit.
Doelgroep	De training is met name geschikt voor personen die problemen ervaren op meerdere levensgebieden, zoals lichamelijke gezondheid, psychisch welbevinden, sociale contacten en (tijdelijke) werkloosheid. Personen met de volgende problematiek behoren tot de doelgroep: langdurige pijn- , spannings- en/of vermoeidheidsklachten, burn-out, depressieve klachten en overgewicht.
Doel	Het stimuleren van een activerende gedragsverandering bij personen met multi-factoriële problematiek. Deze problematiek houdt bijvoorbeeld een uitkeringssituatie in of (dreigend) verzuim en de daarbij komende lichamelijke en/of sociale problematiek. Tevens is het doel van de training het verbeteren van de lichamelijke en mentale draagkracht/belastbaarheid, de afstand naar arbeid verkleinen en de zelfredzaamheid vergroten.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs
Duur en frequentie	De totale duur is 12 weken, bestaande uit 2 trainingsbijeenkomsten per week. Iedere trainingsbijeenkomst bestaat uit een voorlichtingsdeel van 1 ½ uur en een fysiek trainingsdeel van 1 uur. Dit betekent concreet 24 bijeenkomsten.
Soort interventie	▪ Graded Activity + Problemsolving ▪ Multidisciplinaire interventie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Er wordt gebruik gemaakt van een team professionals bestaande uit fysiotherapeuten, sportinstructeurs, artsen en psychologen. De psycholoog die de training geeft dient minimaal vijf jaar ervaring te hebben in het vakgebied.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt is teruggekeerd naar werk (of vrijwilligerswerk) Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur.

* Niet beoordeeld

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Handleiding Gezondheidstraining. Mind at Work.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	★
Effectiviteit	☆

Gezond verstand methode*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	J. Tacoma
Verkrijgbaarheid	Tacoma coaching
Korte beschrijving	▪ luisteren naar de cliënt; ▪ het doel van de begeleiding bepalen; ▪ werken aan het zelfvertrouwen van de cliënt: persoonlijke kwaliteiten; ▪ werken aan het doel van de begeleiding; ▪ bepalen met de cliënt of hij/zij op de goede weg zit; ▪ regelmatig evalueren.
Doelgroep	Niet nader gespecificeerd.
Doel	Niet nader gespecificeerd.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Gemiddeld 10 gesprekken van 1-1,5 uur.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Graded activity + problem solving ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Empowerment
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt tevreden is en als de cliënt een baan heeft gevonden die bij hem past. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Gondar CIVA Re-integratie traject

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	CIVA B.V.
Verkrijgbaarheid	CIVA B.V.
Korte beschrijving	Het CIVA re-integratietraject Gondar is een re-integratietraject dat toegepast wordt bij een IRO of via aanbesteding. Gondar is een interventie die uit verschillende gestructureerde onderdelen bestaat en waarbinnen verschillende disciplines actief (kunnen) zijn. Naast de gestructureerde onderdelen kunnen afhankelijk van de cliënt, overige producten worden ingezet indien deze de re-integratiekansen van een cliënt gunstig beïnvloeden. De methodiek wordt vanuit een arbeidsdeskundige invalshoek uitgevoerd waarbij een breed netwerk aanwezig is onder de lokale en regionale ondernemers die kunnen bijdragen tot een sterk vergrote kans tot het sneller en duurzaam bereiken van het doel van re-integratie.
Doelgroep	Personen met structurele beperkingen (WAO/WIA/ Wajong/ WWB/ herintreders). De methode is echter ook toepasbaar bij personen zonder structurele beperkingen (WW of herintreders).
Doel	Re-integratie in passende arbeid (subdoelen per onderdeel)
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	1 jaar, maximaal 2 jaar. Minimaal 1 contactmoment per 2 a 3 weken
Soort interventie	▪ Fysieke oefentherapie ▪ Counseling ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Disciplines: ▪ Register arbeidsdeskundige ▪ Juridisch medewerker ▪ Medewerker Informatie- en Communicatietechnologie (ICT)
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien re-integratie in passende arbeid gerealiseerd is. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Gondar CIVA Re-integratietraject (2007). Brunssum: CIVA BV.	
2	Gothard, B. & Mignot, P. (1999). Carreer Counselling for the 21st Century- Integrating theory and practice. International Journal for the Advancement of Counselling. 21: 153-167.	D
3	Hennessey, J.C. & Muller, L.S. (2005). The effect of vocational rehabilitation and work incentives on helping the disabled-worker beneficiary back to work. Social Security Bulletin. 58 (1).	D

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Hearthmath Stress Reductieprogramma

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Hearthmath Instituut
Verkrijgbaarheid	De interventie wordt gegeven door 55 door Heartmath BeNeLux opgeleide Providers
Korte beschrijving	Geprotocolleerde behandeling van 6 sessies op basis van Bio-feedback van de Hart Ritme Variabiliteit
Doelgroep	De behandeling kan onderdeel zijn van een coachings- of een therapeutisch traject. Het toepassingsgebied is afhankelijk van en wordt bepaald door de professionele achtergrond van de Provider.
Doel	De interventie is gericht op het reduceren van stress en het verhogen van emotionele zelfregulatie van de cliënt, met als mogelijke doelstellingen een evenwichtige gezondheid, herstel na ziekte en prestatieverbetering.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Het Stress Reductie Programma bestaat uit 6 sessies van 1 à 1,5 uur. In de regel zit er 1 tot 2 weken tussen de sessies.
Soort interventie	▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Counseling ▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Fysieke oefentherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	In de introductie wordt duidelijk dat een uitvoerder uitvoerig getraind dient te worden in de techniek (licensed provider).
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Beschreven effecten: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	HearthMath Stress Relief Program, Manual + Workbook	
2	Luskens F, Reitz M, Newell K, Quinn TG, Haskell W. A controlled pilot study of stress management training of elederly patients with congestive heart failure. Prev Cardiol. 2002; 5:168-172, 176.	B
3	McCraty R, Barrios-Choplin B, Rozman D, Atkinson M, Watkins AD. The impact of a new emotional self-management program on stress, emotions, heart rate variability, DHEA and cortisol; Physiological and behavioral science. 1998; 33:151-170.	B
4	Tiller WA, Mc Craty R, Atkinson M. Cardiac coherence: a new, noninvasive measure of autonomic nervous system order; Alternative therapies. 1996; 2(1)	B
5	McCraty R, Atkinson M, Tiller W, Rein G, Watkins AD. The effects of emotions on short-term power spectrum analysis of heart rate variability. The American journal of cardiology. 1995; November (76)	B
6	HearthMath BeNeLux. The impact of HearthMath's stress reduction programs and technology on health outcomes across diverse populations. 2006.	B
7	McCraty R, Tomasino D, Atkinson M, Aasen P, Thurik SJ. Improving Test-taking skills academic performance in high school students using HearthMate learning enhancement tools. 2000.	B
8	McCraty R, Atkinson M, Tomasino D. Science of the heart. Exploring the role of the heart in human performance. An overview of research conducted by the institute of HearthMath. HearthMath research center, Institue of HearthMath, publication No. 01-001. Boulder Creek, CA, 2001.	C
9	Wilson BC, Childre D. The HearthMath approach to managing hypertension.	C
10	Childre D, Rozman D. Transforming depression.	C

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	★

Hypnotherapie

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Nelleke Spinder
Verkrijgbaarheid	Nelleke Spinder
Korte beschrijving	In diepe ontspanning contact maken met het onbewuste. Hierdoor worden gebeurtenissen uit het verleden helder en kunnen worden verwerkt. De gebeurtenis is geen storende factor meer. Hypnotherapie wordt in combinatie met loopbaancoaching aangeboden.
Doelgroep	Iedereen
Doel	Inzicht krijgen in eigen situatie, het bewustzijn en het oplossen van blokkades.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Afhankelijk van de problematiek. Gemiddeld 5-10 sessies.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Counseling ▪ Empowerment
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Hypnotherapeut
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt tevreden is en aan het voorafgestelde doel is voldaan. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Wat is hypnotherapie?	
2	Plan van Aanpak Re-integratieplan.	
3	Moderne Hypnotherapie in 2000.	
4	Informatie voor werkgevers, personeelsmanagers en uitkerende instanties.	
5	Casuïstiek.	

Beoordeling

Doel	★½
Theoretisch kader construct	★½
Theoretisch kader re-integratie	★½
Handleiding	☆
Veiligheid	★
Effectiviteit	☆

Individueel voortgangsgesprek

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Pieter van Keulen
Verkrijgbaarheid	Inter Face Care
Korte beschrijving	Deze interventie is een intensief trainingstraject waarbij onder andere begeleiding wordt geboden op het gebied van sociale vaardigheden, diverse vormen van solliciteren, netwerkbeheer en acquisitie om de cliënt in staat te stellen een passend werkperspectief te verwerven. De begeleiding is feitelijk gericht op het 'verkopen' van een product en vertoont analogie met marketing. Het product is wat de cliënt te bieden heeft. Wat het product waard is en wat het is, wordt in samenspraak met de begeleider uitgezocht.
Doelgroep	Leeftijd meestal > 40 jaar, personen met een IRO of een outplacement indicatie.
Doel	Door middel van een gepast begeleidingsaanbod mensen binnen een half jaar weer aan het werk helpen (minimaal voor zeven maanden).
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Totale doorlooptijd maximaal 12 maanden. Eenmaal per 2 weken een gesprek van 1 ½ - 2 uur. Thuiswerk voor ongeveer 6 uur per week.
Soort interventie	▪ begeleid werken ▪ scholing ▪ anders: outplacement
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd voor tenminste zes maanden gerealiseerd is. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Plan van Aanpak (PVA) bij re-integratieopdrachten.	
2	Gedragscode, Opdracht- en Betalingsvoorwaarden Inter Face Care (IFC).	
3	Klachtenregeling Inter Face Care (IFC).	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Inspiratiespel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peter Gerrickens e.a.
Verkrijgbaarheid	www.kwaliteitenspel.nl en bij een boekhandel
Korte beschrijving	Het inspiratiespel is een spel dat helpt om meer zicht te krijgen op de vraag: wat wil ik? Het inspiratiespel bestaat uit 140 kaarten, verdeeld over vier groepen: activiteiten, inspiratiebronnen, voorwaarden en belemmeringen. In de handleiding worden 25 spelvormen beschreven die gespeeld kunnen worden met het inspiratiespel. De keuze van de spelvorm is sterk afhankelijk van de persoon of de groep waarmee gewerkt wordt en de doelstellingen van de trainer.
Doelgroep	Toepasbaar binnen nagenoeg alle re-integratietrajecten. Daarnaast toepasbaar in managementsettings, onderwijs en privésituaties.
Doel	Het spel helpt bij het beantwoorden van de vraag: wat wil ik? Het doel van het inspiratiespel is om mensen met elkaar in gesprek te brengen over hetgeen hen inspireert en motiveert. Het is het een hulpmiddel bij de zoektocht naar de wezenlijke aspecten van jezelf. Steeds is het doel activeren van de klant.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Tijdsduur: 30-90 minuten
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De trainer moet voldoen aan de volgende voorwaarden: ▪ Hij heeft het spel zelf gespeeld, zodat hij uit eigen ervaring weet hoe het werkt en voelt. ▪ Hij is in staat in te schatten in welke situatie het spel gebruikt kan worden en welke spelvorm dan het meest geschikt is. ▪ Hij is in staat het spel op de juiste wijze te begeleiden. De moeilijkheidsgraad van de begeleiding verschilt niet alleen per groep kaarten en per spelvorm, maar is ook afhankelijk van de situatie waarin met het spel wordt gewerkt. ▪ Hij heeft (enige) theoretische achtergrond rondom de inhoud van de groepen kaarten waarmee gewerkt wordt, zodat hij vragen van de deelnemers hierover kan beantwoorden. Dit geldt met name voor de voorwaarden en de belemmeringen. In veel gevallen volstaat het lezen van de theorie in de handleiding.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt een completer beeld krijgt van het antwoord op de vraag: Wat wil ik? Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Gerrickens P. & Verstege M. (2005). Handleiding Inspiratiespel: op zoek naar je diepste drijfveren. ’s Hertogenbosch.	
2	Gerrickens P. & Verstege M. (2002). Inspiratiespel.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Jobcoaching*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Het betreft een pragmatische training en coaching op de werkvloer. Deze interventie is gericht op het versterken van competenties en een goede werkinzet/ houding.
Doelgroep	Personen die werk hervat hebben na werkloosheid.
Doel	Verstevigen van duurzaamheid van hervinden van arbeid.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Verschilt per persoon. Minimaal 3 en maximaal 6 contactmomenten.
Soort interventie	▪ Begeleid werken
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Jobhunting*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Het werven en selecteren van vacatures via eigen netwerk en publieke kanalen en beoordelen op passendheid voor cliënten. Het wekelijks aanbieden hiervan aan cliënten en indien mogelijk cliënten voorstellen aan werkgevers. Het warm maken van een contact bij een potentiële werkgever.
Doelgroep	▪ werklozen die begeleid worden naar werk uit loondienst. ▪ personen die onvoldoende eigen netwerk hebben of dat onvoldoende kunnen benutten.
Doel	Het vinden van mogelijk passende vacatures en het bieden van een kruiwagen functie.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Variërend tussen 4 en 6 maanden (1 contactmoment per week)
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Kiezen voor werk I & II*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Emergis
Verkrijgbaarheid	Arbeidsconsulenten van Emergis
Korte beschrijving	Groepstraining ten behoeve van kiezen, verkrijgen en behouden van werk
Doelgroep	Cliënten met psychische, psychosociale en psychiatrische problematiek
Doel	Weten waar interesses en kwaliteiten volgens de cliënt liggen, verkrijgen van een passende baan.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Deel I bestaat uit 8 bijeenkomsten Deel II bestaat uit 6 bijeenkomsten
Soort interventie	▪ Empowerment
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Doel is niet re-integratie, maar rehabilitatie. Ook vrijwilligerswerk wordt in dat kader als plaatsing beschouwd. Het gaat erom dat de cliënt naar tevredenheid functioneert in een voor hem of haar passende arbeidsplek (betaald of onbetaald).

* Niet beoordeeld

Kwaliteitenspel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peter Gerrickens e.a.
Verkrijgbaarheid	www.kwaliteitenspel.nl en bij een boekhandel
Korte beschrijving	Het kwaliteitenspel is een persoonlijkheidsspel dat helpt om meer zicht te krijgen op de vraag: Wie ben ik? Het kwaliteitenspel bestaat uit 2 sets van 70 kaarten met daarop karaktereigenschappen van mensen. Op de ene helft staan woorden die kwaliteiten van mensen aanduiden. Op de andere helft staan woorden die vervormingen (valkuilen) van mensen aanduiden. In een handleiding staan 20 spelvormen die met het kwaliteitenspel gespeeld kunnen worden.
Doelgroep	Toepasbaar binnen nagenoeg alle re-integratietrajecten. Daarnaast toepasbaar in managementsettings, onderwijs en privésituaties.
Doel	Het spel helpt bij het beantwoorden van de vraag: wie ben ik? Door het spelen van het kwaliteitenspel kan antwoord verkregen worden op vragen zoals: wat zijn mijn sterke en minder sterke kanten? Hoe zien anderen mij? Welke kwaliteiten wil ik ontwikkelen?
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	30-90 minuten
Soort interventie	▪ werk georiënteerde management interventies ▪ counseling ▪ empowerment ▪ scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De trainer moet voldoen aan de volgende voorwaarden: ▪ Hij heeft het spel zelf gespeeld, zodat hij uit eigen ervaring weet hoe het spel werkt. ▪ Hij is in staat in te schatten in welke situatie het spel gebruikt kan worden en welke spelvorm dan het meest geschikt is. ▪ Hij is in staat het spel op de juiste wijze te begeleiden. De moeilijkheidsgraad van de begeleiding verschilt per spelvorm en ook per situatie waarin met het spel wordt gewerkt. ▪ Hij heeft (enige) theoretische achtergrond, zodat hij de vragen van de deelnemers rondom kwaliteiten kan beantwoorden.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt een completer beeld krijgt van het antwoord op de vraag: Wie ben ik? Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Gerrickens, P.J.M. (2007). Handleiding Kwaliteitenspel. 's Hertogenbosch: Gerrickens training & advies.	
2	Gerrickens, P.J.M. (2006). Kwaliteitenspel.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Leerwerktraject Andromeda

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	W.J. Steman & P.M.A.H. van de Rijdt
Verkrijgbaarheid	Andromeda VOF Loosdrecht
Korte beschrijving	Leerwerktraject met: ▪ onderwijs op het bedrijf ▪ arbeidstraining ▪ training sociale vaardigheden ▪ scholing MBO niveau 1 uitplaatsing bij een commercieel bedrijf (met Wajong) of SW als vangnet.
Doelgroep	MLK en ZMLK-schoolverlaters (SFB), VMBO uitvallers.
Doel	Ontwikkeling deelnemer tot assistent hovenier + uitplaatsing bij commercieel hoveniers-bedrijf.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs
Duur en frequentie	Circa 1 jaar
Soort interventie	▪ Empowerment ▪ Begeleid werken ▪ Arbeidstherapie ▪ Scholing ▪ Anders, namelijk: leerwerktraject
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien cliënten na een jaar in staat blijken bij een commercieel bedrijf te kunnen functioneren. Effecten liggen op het terrein van: ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Hoofdstuk "Leerwerkbedrijven" uit het handboek Landbouw en Zorg. Map werkleerbedrijven/folder werkleerbedrijven. Landelijk steunpunt Landbouw & zorg, Barneveld.	
2	Melba, een systeem voor beroepsmatige rehabilitatie en reïntegratie. Definities, operationaliseringen en voorbeelden Melba en Melba SL. Melba/ Van Hooff Arbeidskundig Advies 2002 (alleen titel boek aangeleverd).	
3	Leerwerk achtergrond informatie voor ouders/begeleiders/docenten. Folder Andromeda Decoratiegroenkwekerij VOF, Loosdrecht.	
4	Voorbeeld Re-integratieplan Leerwerktraject – Plan van Aanpak. Andromeda Decoratiegroenkwekerij VOF, Loosdrecht.	
5	Voorbeeld IRO Reintegratieplan 2007/2008. Andromeda Decoratiegroenkwekerij VOF, Loosdrecht.	
6	Ingezonden brief aan de raadsleden van de SER door Andromeda Decoratiegroenkwekerij VOF, Loosdrecht, dd 2 april 2007.	
7	Onderdeel uit schema voor ontwikkeling van Sociale Vaardigheden. Methodiek gebaseerd op Glen Mills. Andromeda Decoratiegroenkwekerij VOF, Loosdrecht.	
8	B Kierkels, M Knol, S Stoel, D van Vught, M van der Wind. Ervaringen met leer-werk trajecten op zorgboerderijen. Perspectieven van boeren en deelnemers. Wageningen Universiteit, juni 2006.	C

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	⯪
Veiligheid	⯪
Effectiviteit	★

Leer-werktrajecten/stage

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Anita Smeding Coaching & Counseling
Verkrijgbaarheid	Anita Smeding Coaching & Counseling
Korte beschrijving	Deze interventie bestaat uit een persoonlijke begeleiding voor arbeidsgehandicapten op de werkvloer. Tijdens de interventie worden benodigde vaardigheden om het werk te leren uit te voeren aangeleerd en er wordt getracht om eventuele moeilijkheden en/of werkplekaanpassingen te ondervangen.
Doelgroep	Wajong, WW, personen met persoonlijkheidsproblematiek REA, (ex) WIA
Doel	Aanleren van nieuwe vaardigheden met als einddoel het zelfstandig vervullen van een functie.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Afhankelijk van het vertrekniveau van cliënt. Beginfase minimaal 1 uur per week. Contactmomenten 24 x per jaar.
Soort interventie	▪ cognitieve gedragstherapie ▪ multidisciplinaire interventie ▪ werk georiënteerde management interventies ▪ counseling ▪ empowerment ▪ begeleid werken ▪ arbeidstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien het zelfvertrouwen en de eigenwaarde van de cliënt wordt verhoogd (interne locus van control); er een positieve visie op arbeidsmogelijkheden is en de cliënt een arbeidscontract heeft. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Handleiding/ stappenplan voor gebruik leerwerktrajecten/stage.	
2	Overeenkomst leerwerkplek.	
3	Timmerman, J.P.H.K. & Mallee, L. (2006). Re-integratie hoogopgeleide jonggehandicapten. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.	
4	Inspectie Werk en Inkomen (2007). Wajong en werk, onderzoek naar de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten. Den Haag: Inspectie Werk en Inkomen.	

Beoordeling

Doel	★½
Theoretisch kader construct	☆
Theoretisch kader re-integratie	★½
Handleiding	★½
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	★½

Licht in de tunnel*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Henk Schippers (SdBcoaching) & Toon de Boer (Unique Quality Coaching)
Verkrijgbaarheid	SdBcoaching (www. sdbcoaching.nl)
Korte beschrijving	Licht in de Tunnel is een integrale communicatieve training aangevuld met individuele coaching. Schilderen en tekenen, fysieke oefeningen, muziek en beweging, outdooractiviteiten, video-interactie en systeemopstellingen maken deel uit van deze training. De belangrijkste theoretische kaders zijn NLP, karakterstructuren en systemisch werk.
Doelgroep	De interventie is bedoeld voor mensen die vast zitten in slachtoffer denken en de neiging hebben te gaan leunen op hun omgeving. Hun doen en laten is doorgaans primair gericht op het in stand houden van de huidige positie. Dit onder meer door vast te houden aan overtuigingen die deze positie bevestigen.
Doel	1e fase: Bewustwording en motivatie Cliënt aanvaart de verantwoordelijkheid voor de eigen situatie. De cliënt is zich bewust van de effecten van eigen handelen en nalaten. 2e fase: Competenties en vaardigheden De cliënt leert effectiever communiceren, bewuste keuzes maken en doelgericht handelen.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs en individueel
Duur en frequentie	De training duurt 3-4 maanden (afhankelijk van vakantieperiodes) en bestaat uit 25 dagdelen van 3 uur plenaire training. Iedere deelnemer heeft tenminste 6 individuele gesprekken met een vaste coach. Iedere deelnemer krijgt 2 individuele coachsessies gericht op het doorbreken van persoonlijke blokkades die belemmerend zijn bij het vinden van het werk.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Fysieke oefentherapie ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	SdBcoach
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt handelt op basis van eigen verantwoordelijkheid waardoor frequent en/of langdurig ziekteverzuim voor de cliënt geen optie meer is. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Loopbaanplan*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Tangram BV
Verkrijgbaarheid	Tangram BV
Korte beschrijving	Selfservice instrument beschikbaar op CD-ROM via internet. Het instrument geeft antwoord op loopbaanvragen zoals: - Waar sta ik nu? - Waar wil ik naartoe? - Hoe kom ik daar? - Hoe presenteer ik mijzelf? Het instrument leidt tot een eindrapport inclusief een persoonlijk ontwikkelplan.
Doelgroep	Algemeen
Doel	▪ zelforiëntatie op loopbaan; ▪ richting geven aan carrière; ▪ zoeken naar een nieuwe baan.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Totaal: 4 uur
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Anders: Employability
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur.

* Niet beoordeeld

MatriX methode©

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Mw. I.C.M. Stoop
Verkrijgbaarheid	Matrixcoaching
Korte beschrijving	De matrixcoach gaat met de persoon naar de problematiek. Dit is de strategie van de persoon; zien, horen, voelen of denken. In de beleving van de persoon voert deze wijzingen uit in de problematiek zodat het probleem anders beleefd wordt. De coach probeert negatieve beelden die personen over de werkelijkheid hebben te vervangen door positieve beelden.
Doelgroep	Volwassenen en kinderen.
Doel	Een andere beleving van een sociaal emotioneel probleem.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	3 á 4 sessies van 1 uur. Totale doorlooptijd 1,5 maand.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Arbeidstherapie ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Matrixcoach
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer er zichtbare gedragsveranderingen plaatsvinden en de probleembeleving daalt. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	De MatriX Methode©: Hoe gaat de coaching in zijn werk.	
2	De MatriX Methode©: Moeite met concentreren, leerproblemen, een verkeerd gevoel, “het zit er wel in maar het komt er niet uit”.	

Beoordeling

Doel	☆
Theoretisch kader construct	☆
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

MYIDeAL© FPC 2007, versie 1.0

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	S.F. Korte
Verkrijgbaarheid	For People Company FPC Korte&Ko BV
Korte beschrijving	De tool verzamelt breed en heel individueel algemene en specifieke data van een levensloopbaan. Vervolgens vindt een waardering van beleving plaats. Dit gebeurt aan de hand van een voorselectie van de "invuller".
Doelgroep	HBO/Academici, werkzoekende, personen in oriëntatie, ziekte, WAO, personen bij een keuzeprobleem.
Doel	▪ op gestructureerde, vergelijkbare wijze naar levensloopbaan kijken en prioriteit kiezen; ▪ data op een moderne manier opslaan.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Varieert per individu: - Minimaal 1 dag (8 uur) - Minimaal 3 x een contact moment, bij de toepassing, bij vragen en bij de bespreking van de selectie.
Soort interventie	▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Empowerment ▪ Anders, namelijk: biografisch werken, focussen (Geedler)
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt in beweging komt, nieuwe stappen zet vanuit hervonden motivatie en begrip van zijn/haar motivatie. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Inleiding, Doel, Verantwoording MYIDeAL© FPC 2007, versie 1.0. FPC BV 2007.	
2	Instrument MYIDeAL© FPC 2007, versie 1.0.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Netwerktraining

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	K. Oosterdijk/ M. Binnendijk
Verkrijgbaarheid	Initia Nova
Korte beschrijving	Netwerken is een manier om actief en gericht, door het gebruik van bestaande en nieuwe contacten met mensen, de arbeidsmarkt te verkennen. Wie kan jou helpen aan informatie over organisaties, branches en functies of zelfs aan vacatures? Netwerken valt te vergelijken met het maken van een net, een web van sociale contacten dat steeds groter en uitgebreider wordt. Netwerken of “networking” is een werkwoord. Het betekent dat je zelf actief werkt aan het leggen en onderhouden van allerlei contacten.
Doelgroep	Alle cliënten
Doel	Netwerk leren kennen en gebruiken.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs
Duur en frequentie	4 bijeenkomsten van 2 uur in groepen van maximaal 6 deelnemers
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt zijn netwerk en dat van anderen gebruikt. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Oosterdijk, K. en Binnendijk M. Netwerken werkt, wat je bent en wie je kent.	

Beoordeling

Doel	⯪
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Oplossingsgerichte coaching*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Insoo Kim Berg & Peter Szabó
Verkrijgbaarheid	Uitgeverij Thema, Zaltbommel. Boek: oplossingsgericht coachen
Korte beschrijving	De benadering 'oplossingsgerichte coaching' is op een aantal praktische uitgangspunten gebaseerd. Een belangrijk verschil met reguliere coachingstechnieken is dat niet het probleem, maar de oplossing als vertrekpunt wordt genomen. Als iets niet werkt doe dan wat anders. Als iets werkt(e) pas het dan vaker toe.
Doelgroep	Cliënten die hun doel liever deze maand dan dit jaar bereiken. Ook onvrijwillige cliënten, cliënten met een lager sociaal economische status, en cliënten die nog niet direct aan gedragsverandering toe zijn, komen in aanmerking.
Doel	Het doel van de coaching verschilt per cliënt.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Enkele weken tot maanden (4-12 contactmomenten).
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Anders: Coaching
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De coaches dienen een relevante vooropleiding te hebben op minimaal HBO niveau, en een oplossingsgerichte training van minimaal vijf dagen en het liefst twintig dagen, met een half jaar supervisie.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Interventie wordt effectief genoemd indien het doel van de cliënt (en opdrachtgever) bereikt is. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

* Niet beoordeeld

Ondernemersbegeleiding*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Het opstellen van een zeer gedegen ondernemersplan inclusief marketingplan, communicatieplan, financiële meerjaren prognose en checklist met deadlines en prioriteitenstelling. Voorbereiden en eventueel begeleiding bij bankbezoeken en bezoek bedrijfslocaties. 'Sparring partner' functie bieden.
Doelgroep	Werklozen die een eigen bedrijf willen opstarten of doorstarten.
Doel	Gedegen ondersteuning bieden ter voorbereiding op en nazorg bij zelfstandig ondernemerschap.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Voorbereiding: 4-6 maanden (7-14 contactmomenten) Nazorg: 6 maanden (6 contactmomenten)
Soort interventie	▪ Multidisciplinaire interventie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Persoonlijke coaching

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Anita Smeding Coaching & Counseling
Verkrijgbaarheid	Anita Smeding Coaching & Counseling
Korte beschrijving	Persoonlijke gesprekken gericht op het loslaten van belemmerende opvattingen over jezelf, omgaan met faalangst en of negatief of onrealistisch zelfbeeld. Inzichten van persoonlijke invloed op sociale factoren.
Doelgroep	WIA, Wajong, WW, Ziektewet
Doel	Effectiever functioneren, zelfkennis en eigenwaarde.
Wijze van aanbieden	individueel
Duur en frequentie	Afhankelijk van behoeften van cliënt, contactmomenten minimaal 1 maal per twee weken.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Coördinatie/managing arbeidsuitval (focus op organisatie)
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Erkend psycholoog van het NIP in het bezit van een GZ-registratie en met gedegen werkervaring.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien iemand inzicht heeft gekregen in de mate waarin hij of zij zelf verantwoordelijk is voor het in stand houden van de huidige situatie en in staat is een nieuwe constructieve aanpak uit te voeren. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na het volgen van de interventie gere-integreerd is.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Interventie Persoonlijke Coaching	
2	www.anitasmeding.nl	

Beoordeling

Doel	★½
Theoretisch kader construct	★½
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Praktijkgericht leertraject EF&EF Money Cure ®

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Bella Arzt
Verkrijgbaarheid	EF&EF Money Cure
Korte beschrijving	Handleiding voor cliënt om huishoudelijke administratie en financiën op orde te krijgen. Cliënt leert archiveren, budgetteren, kas bij houden, voordelig koken, boodschappen doen, bezuinigen op water en energie, etc. De contactmomenten vinden door middel van huisbezoeken plaats.
Doelgroep	Cliënten die moeite hebben en/of problemen hebben op het gebied van administratie en financiën.
Doel	Het aanpakken van beginnende of vergevorderde schuldenproblematiek, verminderen van uitkeringsproblematiek.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Achttien maanden. Contactmomenten: Eerste maand wekelijks; tweede en derde maand, 1 maal per 14 dagen; vierde t/m twaalfde maand, éénmaal per maand; dertiende t/m achttiende maand nazorg.
Soort interventie	▪ Graded Activity + Problemsolving ▪ Anders, namelijk: coaching on the job
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënten inzicht hebben in hun huishoudfinanciën en hier naar handelen. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Bella Arzt (2007). Money Cure (2007). Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Praktijkgericht leertraject zelfstandig ondernemen

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Bella Arzt
Verkrijgbaarheid	EF&EF ondernemerscoach
Korte beschrijving	De interventie bestaat uit een uitgebreide vragenlijst met uitleg en instructie voor het opstellen van het ondernemingsplan van cliënt. Als de cliënt start met het bedrijf worden de moduleboeken Boekhouden, Bedrijfscommunicatie, Archiveren en Effectief tijdbeheer voor starters behandeld.
Doelgroep	Mensen die vanuit loondienst of vanuit een uitkeringssituatie zelfstandig ondernemer wil worden.
Doel	Van starters daadwerkelijk ondernemer maken.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	Gemiddeld 15 tot 18 maanden. Maandelijks contact in bedrijf. Verder is er telefonisch en digitaal contact bij hulpvragen.
Soort interventie	▪ Graded Activity + Problem solving ▪ Anders, namelijk: training on the job
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd als een cliënt minimaal 6 maanden meer dan 20 uur per week aan het bedrijf besteedt. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Bella Arzt (2003). Ondernemersplan. Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	
2	Bella Arzt (2003). Boekhouden voor startende ondernemers. Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	
3	Bella Arzt (2003). Zakelijke communicatie voor startende ondernemers. Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	
4	Bella Arzt (2003). Effectief tijdbeheer voor startende ondernemers. Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	
5	Bella Arzt (2003). Archiveren voor startende ondernemers. Zuidhorn: EF & EF bureau voor werkplekorganisatie.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	★
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Psychomentale training

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Mind at Work
Verkrijgbaarheid	Mind at Work
Korte beschrijving	De eerste helft van de training richt zich op het aanleren van aandachts- en geheugenstrategieën en informatieverwerkingstechnieken. Het gaat er hierbij om zo optimaal mogelijk gebruik te leren maken van de aandachts- en geheugencapaciteiten. De tweede helft van de training staat in het teken van grip krijgen op eigen emoties; dit door middel van het aanleren van technieken zoals assertiviteit, zicht krijgen op eigen kwaliteiten en het, indien nodig, maken van plannen ten aanzien van huidig of toekomstig werk. Gedurende de gehele training is er elke bijeenkomst aandacht voor het aanleren van verschillende soorten ontspanningsoefeningen.
Doelgroep	Personen met chronische problematiek zoals: chronisch whiplash syndroom, burn-out, chronische pijnklachten en/of chronische vermoeidheid. De doelgroep heeft een MBO-, HBO- of academische opleiding gevolgd, is volwassen en heeft (nog) contact met hun werkgever.
Doel	Het aanleren van vaardigheden, waardoor deelnemers na afloop van de training beter in staat zijn hun huidige werk te verrichten of in staat zullen zijn concrete plannen met betrekking tot werk daadwerkelijk uit te gaan voeren. Na de training beschikken de deelnemers over een effectieve manier van informatieverwerking, efficiënte leerstrategieën en een breed scala aan zowel cognitieve als metacognitieve vaardigheden. Zij zullen in staat zijn deze vaardigheden toe te passen in de dagelijkse praktijk (privé en werk) en kunnen hierdoor het eigen leerproces, c.q. arbeidsvermogen optimaliseren.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs
Duur en frequentie	De training bestaat uit 12 bijeenkomsten en een terugkombijeenkomst enige tijd na afloop van de training (in overleg). In totaal duurt de training 3 maanden. Elke week is er een bijeenkomst van drie tot vier uur. Het uitvoeren van huiswerkopdrachten wordt als een belangrijk onderdeel van de training gezien, aangezien deelnemers hierdoor aangespoord worden de geleerde vaardigheden in de praktijk toe te passen.
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Er wordt gebruik gemaakt van een team professionals bestaande uit fysiotherapeuten, sportinstructeurs, artsen en psychologen. De psycholoog die de training geeft dient minimaal vijf jaar ervaring te hebben als cognitiepsycholoog.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien re-integratie bewerkstelligd is, de metacognitieve vaardigheden zijn verbeterd en men baat heeft bij de ontspanningsopdrachten. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

* Niet beoordeeld

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Handleiding Psychomentale training. Mind at work.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	★
Effectiviteit	☆

Publieke presentatie*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	Door middel van gesprekken, trainingen en oefeningen met lichaamshouding en spraak/presentatie cliënten krachtiger maken in uitstraling en presentatie.
Doelgroep	▪ Werklozen en werkenden. ▪ Personen die onzeker zijn en onvoldoende verbaal/fysiek communicatief zijn.
Doel	Versterken van zelfbeeld, presentatievaardigheden en lichaamstaal
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	1 dag (2 contactmomenten)
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

SAGA*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	SAGA
Verkrijgbaarheid	ECS Interactive Cards
Korte beschrijving	Kaarten die kunnen worden ingezet bij vragen als: Kies één of meerdere beelden bij: - je talent - je ideale manager - je angst bij sollicitaties - je ideale werkomgeving - je diepste wens etc.
Doelgroep	▪ Iedereen (LBO-HBO); ▪ Persoonlijke coaching: loopbaanontwikkeling, teamontwikkeling.
Doel	Associatief coachen, met beeld in plaats van woorden.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Met nagesprek ± half uur.
Soort interventie	▪ counseling ▪ begeleid werken ▪ scholing ▪ loopbaanbegeleiding
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer men geijkte waarden los laat en via beeld tot diepgaande antwoorden komt. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval.

* Niet beoordeeld

Sollicitatietraining (Initia Nova)

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	K. Oosterdijk / M. Binnendijk
Verkrijgbaarheid	Initia Nova
Korte beschrijving	De sollicitatietraining bestaat uit een korte, praktische begeleiding in het solliciteren in groepen van maximaal zes personen. De interventie bestaat uit de volgende onderdelen: zelfanalyse, CV, sollicitatiebrief, sollicitatiegesprek. Deze training wordt vooraf gegaan aan de netwerktraining.
Doelgroep	Alle cliënten
Doel	Cliënten voorbereiden op solliciteren.
Wijze van aanbieden	Groepsgewijs
Duur en frequentie	4 bijeenkomsten van 2 uur
Soort interventie	▪ cognitieve gedragstherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt heeft geleerd een heldere brief te schrijven met CV en zich goed weet te presenteren in een sollicitatiegesprek. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Vragenlijst evaluatie sollicitatietraining 2007.	
2	Sollicitatietraining, beschrijving bijeenkomsten.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Sollicitatietraining (Coaching Today Ltd.)*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Coaching Today Ltd.
Verkrijgbaarheid	Coaching Today Ltd.
Korte beschrijving	De training omhelst elk aspect van een sollicitatieprocedure, met gesprekken, brieven en CV's als zwaartepunt. De training bestaat uit veel theorie gecombineerd met rollenspellen.
Doelgroep	Werklozen of werkzoekenden (nieuwe/andere baan).
Doel	Sollicitanten zelfverzekerder maken en zeer grondig voorbereiden op sollicitatieprocedures.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	1 dag (9.30-16.00)
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur; ▪ percentage personen dat na volgen van de interventie gere-integreerd is.

* Niet beoordeeld

Spel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Verkrijgbaarheid	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Korte beschrijving	Bij spel gaat het met name om de speler (cliënt) zelf en wat hij/zij ervaart en al doende leert over zichzelf en zijn omgeving. De cliënt zelf is het belangrijkste instrument, het is zijn/haar lichaam, stem, verbeelding, gevoelens en expressie waar hij/zij gebruik van maakt. Bij spel komen het "hoofd", "hart" en "hand" tegelijk aan bod. De twee belangrijkste spelvormen zijn: improviseren en drama.
Doelgroep	Werkzoekende met bijstandsuitkering, werkzoekende met WW, WAO of WIA uitkering, Werknemers (re-integratie eerste en tweede spoor/outplacement), Allochtonen en nieuwkomers, Fase 4, Re-integratiemedewerkers, Casemanagers Sociale Zaken en UWV, Adviseurs Werk en Inkomen CWI, Personeelsmanagers/leidinggevende, Ondernemers.
Doel	Belangrijkste doel is door fysieke, emotionele of cognitieve ervaring reflecteren op eigen gedrag en houding en daardoor tot nieuwe inzichten komen en gedragsalternatieven kunnen ontwikkelen.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Spelopdrachten en oefening variëren van een half uur tot twee uur. In groepsverband: vanaf 1 dag.
Soort interventie	▪ werk georiënteerde management interventies ▪ counseling ▪ empowerment ▪ scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Docent drama
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Niet nader gespecificeerd.

Ontvangen documenten	
1 Aanvullende informatie ‘Spel’.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Sport

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Verkrijgbaarheid	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Korte beschrijving	Haas & Konijn werkt met de sportactiviteit fitness. In overleg met de cliënt wordt een individueel sportprogramma opgesteld. Hierbij kan de cliënt kiezen voor een combinatie van individuele fitnessactiviteiten en fitness in groepsverband zoals body-balance, bodypump of raw power in motion (rpm).
Doelgroep	Werkzoekende met bijstandsuitkering, werkzoekende met WW, WAO of WIA uitkering, Werknemers (re-integratie eerste en tweede spoor/outplacement), Allochtonen en nieuwkomers, Fase 4, Re-integratiemedewerkers, Casemanagers Sociale Zaken en UWV, Adviseurs Werk en Inkomen CWI, Personeelsmanagers/leidinggevende, Ondernemers
Doel	Hoofddoel: de klant in beweging zetten en zover krijgen dat hij zijn gedrag wil en kan veranderen waardoor het effectiever wordt.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	3 maal per week
Soort interventie	▪ fysieke oefentherapie
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Sportinstructeur en fysiotherapeut
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Niet nader gespecificeerd.

Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1 Aanvullende informatie ‘Sport’ .	

Beoordeling

Doel	
Theoretisch kader construct	
Theoretisch kader re-integratie	
Handleiding	
Veiligheid	
Effectiviteit	

Succesverhalen*

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Rob van Eeden
Verkrijgbaarheid	Boek: 'Netwerken werkt' van Rob van Eeden
Korte beschrijving	Beschrijving levenssucces per levensfase. De levensfasen zijn onderverdeeld in categorieën van telkens 7 jaar.
Doelgroep	Alle cliënten
Doel	Talenten helder krijgen.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	1 tot 3 uur, bespreking 1 uur.
Soort interventie	▪ Anders, namelijk: zelfanalyse.
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd wanneer de cliënt een verhaal heeft geschreven waarin alle fasen beschreven staan. Effecten liggen op het terrein van: ▪ re-integratie duur

* Niet beoordeeld

Training assertiviteit

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Anita Smeding Coaching & Counseling
Verkrijgbaarheid	Anita Smeding Coaching & Counseling
Korte beschrijving	Deelnemers leren op assertieve wijze te functioneren. Opkomen voor zichzelf, eigen behoeften kenbaar maken, zichzelf durven laten zien, hulp vragen en grenzen aangeven.
Doelgroep	WIA, Wajong, WW, Ziektewet, particulieren.
Doel	Verbeteren van functioneren.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	12 weken, 1x per week een contactmoment
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Counseling ▪ Empowerment
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Erkend psycholoog van het NIP in het bezit van een GZ-registratie en met gedegen werkervaring.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien personen beter functioneren, duidelijk hun grenzen en behoeftes kunnen communiceren. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Interventie Training Assertiviteit.	
2	Draaiboek Assertiviteitstraining.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Training in zelfvertrouwen

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Anita Smeding Coaching & Counseling
Verkrijgbaarheid	Anita Smeding Coaching & Counseling
Korte beschrijving	Deze training leert deelnemers zelfbewustzijn, eigen keuzen durven maken, onafhankelijkheid en authenticiteit.
Doelgroep	Personen die een negatief zelfbeeld hebben, onzeker zijn en niet in staat zijn om zelf keuzes te maken.
Doel	Vergroten van zelfvertrouwen, leren omgaan met kritiek en werken aan zelfwaardering.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Doorlooptijd 6 weken, 6 contactmomenten (trainingsdagen).
Soort interventie	▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Counseling ▪ Empowerment
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Een erkende psycholoog met WO opleidingsniveau en gedegen werkervaring op het gebied van persoonlijke ontwikkeling.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien cliënten hun mening/gevoelens durven te tonen, zichzelf kunnen sturen en minder afhankelijk en kwetsbaar in het leven staan. Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Draaiboek Training ‘zelfvertrouwen kan je leren!’. Augustinusga: Anita Smeding coaching & counseling.	
2	www.anitasmeding.nl	

Beoordeling

Doel	⯪
Theoretisch kader construct	⯪
Theoretisch kader re-integratie	☆
Handleiding	⯪
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Vaardighedenspel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peter Gerrickens e.a.
Verkrijgbaarheid	www.kwaliteitenspel.nl en bij een boekhandel
Korte beschrijving	Het vaardighedenspel helpt om meer zicht te krijgen op de vraag: Wat kan ik? Het spel bestaat uit 40 kaarten met daarop sociale en communicatieve vaardigheden. De vaardigheden zijn verdeeld in 16 groepen of competentiegebieden zoals: communicatie, samenwerken, leidinggeven, besluitvorming en klantgerichtheid.
Doelgroep	Toepasbaar binnen nagenoeg alle re-integratietrajecten. Daarnaast toepasbaar in managementsettings, onderwijs en privésituaties.
Doel	Het vaardighedenspel helpt bij het beantwoorden van de vraag: Wat kan ik? Het spel helpt om de wijze van functioneren en communiceren te bespreken en te verbeteren.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	30-90 minuten
Soort interventie	▪ werk georiënteerde management interventies ▪ counseling ▪ Empowerment ▪ scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De trainer moet voldoen aan de volgende voorwaarden: ▪ Hij heeft het spel zelf gespeeld, zodat hij uit eigen ervaring weet hoe het spel werkt. ▪ Hij is in staat in te schatten in welke situatie het spel gebruikt kan worden en welke spelvorm dan het meest geschikt is. ▪ Hij is in staat het spel op de juiste wijze te begeleiden. De moeilijkheidsgraad van de begeleiding verschilt per spelvorm en ook per situatie waarin met het spel wordt gewerkt. ▪ Hij heeft (enige) theoretische achtergrond rondom de inhoud van vaardigheden en het aanleren ervan, zodat hij de vragen van de deelnemers kan beantwoorden.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt een completer beeld krijgt van het antwoord op de vraag: Wat kan ik? Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

Ontvangen documenten		*Bewijskracht*
1	Gerrickens, P.J.M. (2005). Handleiding Vaardighedenspel. ’s Hertogenbosch: Gerrickens training & advies.	
2	Gerrickens, P.J.M. (2005). Vaardighedenspel.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Waarden- en Normenspel

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Peter Gerrickens e.a.
Verkrijgbaarheid	www.kwaliteitenspel.nl en bij een boekhandel
Korte beschrijving	Het waarden en normenspel is een spel dat helpt om meer zicht te krijgen op de vraag: wat vind ik belangrijk? Het waarden en normenspel bestaat uit 140 kaarten, verdeeld over drie groepen: waarden, normen en thema's. In de handleiding staan 20 spelvormen beschreven die met het waarden en normenspel gespeeld kunnen worden.
Doelgroep	Toepasbaar binnen nagenoeg alle re-integratietrajecten. Daarnaast toepasbaar in managementsettings, onderwijs en privésituaties.
Doel	Het spel helpt bij het beantwoorden van de vraag: wat vind ik belangrijk? Het doel van het spel is om mensen met elkaar in gesprek te brengen over waarden en normen. Daarnaast is het een hulpmiddel om tot overeenstemming te komen over de waarden en normen die een groep, team of organisatie belangrijk vindt. Steeds is het doel activeren van de klant.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur	Tijdsduur: 30-90 minuten
Soort interventie	▪ Werk georiënteerde management interventies ▪ Counseling ▪ Empowerment ▪ Scholing
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	De trainer moet voldoen aan de volgende voorwaarden: ▪ Hij heeft het spel zelf gespeeld, zodat hij uit eigen ervaring weet hoe het werkt. ▪ Hij is in staat in te schatten in welke situatie het spel gebruikt kan worden en welke spelvorm dan het meest geschikt is. ▪ Hij is in staat het spel op de juiste wijze te begeleiden. De moeilijkheidsgraad van de begeleiding verschilt niet alleen per groep kaarten en per spelvorm, maar is ook afhankelijk van de situatie waarin met het spel wordt gewerkt. ▪ Hij heeft (enige) theoretische achtergrond rondom waarden en normen, zodat hij vragen van de deelnemers hierover kan beantwoorden. In veel gevallen volstaat het lezen van de theorie in de handleiding.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de cliënt een completer beeld krijgt van het antwoord op de vraag: Wat vind ik belangrijk? Effecten liggen op het terrein van: ▪ arbeidsuitval; ▪ re-integratie duur.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Gerrickens, P., Verstege, M. & Dun Z. van. (2005), Handleiding Waarden- en Normenspel. ’s Hertogenbosch.	
2	Gerrickens, P., Verstege, M. & Dun Z. van. Waarden- en Normenspel.	

Beoordeling

Doel	★
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	★
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	☆

Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatie methode

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Prof. dr. H.J.M. Hermans en mw. drs. E. Hermans-Jansen (Stichting Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatiemethode)
Verkrijgbaarheid	Door het volgen van een tweejarige leergang tot ZKM-consultant® bij de Stichting Waarderingstheorie en Zelfkonfrontatiemethode leert men de interventie toe te passen.
Korte beschrijving	De interventie is een narratieve methodiek, welke bestaat uit de volgende onderdeel: een eerste gesprek, waarin belangrijke momenten en aspecten uit iemands (werkend) leven worden geïnventariseerd; deze momenten en aspecten worden vervolgens door de kandidaat getoetst aan een reeks gevoelens; in een tweede gesprek komen kandidaat en helper door een grondige analyse van deze gegevens tot de formulering van thema's en leer- en ontwikkelpunten, welke centraal staan in een aansluitend coachingstraject.
Doelgroep	De ZKM in het re-integratiewerkveld kan worden toegepast bij burn-out, bij zingevingvraagstukken, bij loopbaanvragen, functioneringsvragen en organisatievragen.
Doel	Door het verkrijgen van inzicht komen tot het maken van onderbouwde keuzes, sturing geven aan het (werkend) leven, probleemoplossing.
Wijze van aanbieden	Individueel
Duur en frequentie	De assessmentfase (eerste en tweede gesprek) vragen een tijdsinvestering van 8 uur; dit vindt plaats in een periode van 2 -3 weken. De coachingfase is afhankelijk van de outcome van de assessmentfase en kan in deze werksetting een periode van enkele maanden beslaan met regelmatige (twee)wekelijks contacten.
Soort interventie	▪ Multidisciplinaire interventie ▪ Counseling
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Niet nader gespecificeerd.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	De interventie wordt effectief genoemd indien de kandidaat op basis van het onderzoek komt tot een efficiënte aanpak van zijn probleem, dan wel tot een weloverwogen en gemotiveerde keuze voor een volgende stap in zijn werken of leven Beschreven effecten: ▪ hoger welbevinden; ▪ meer 'life satisfaction'; ▪ minder depressie; ▪ meer acceptatie van handicaps.

	Ontvangen documenten	*Bewijskracht*
1	Hermans, H.J.M. en Hermans – Jansen, E. (1995). *Self Narratives*. New York, London: Guilford Press.	
2	Hermans, H.J.M. (1996). Voicing the Self: From information processing to dialogical interchange. *Psychological Bulletin*, 119, No. 1, 31-50.	
3	Hermans H.J.M. (1987). The dream in the process of valuation: A method of interpretation. *Journal of Personality and Social Psychology, 53,* 163-175.	
4	Hermans H.J.M. (1987). Self as an organized system of valuations: Toward a dialogue with the person. *Journal of Counseling Psychology, 34,* 10-19.	

Beoordeling

Doel	☆
Theoretisch kader construct	★
Theoretisch kader re-integratie	⯪
Handleiding	☆
Veiligheid	NVT
Effectiviteit	?

Werken met paarden

Beschrijving door ontwikkelaar

Ontwikkelaar	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Verkrijgbaarheid	Haas & Konijn Loopbaanbegeleiding en re-integratie
Korte beschrijving	Paard en mens hebben een speciale band en een paard brengt op een andere manier emoties los bij mensen. Wil je kijken naar gedrag en emoties van mensen dan kun je paarden goed gebruiken. Paarden spiegelen ons gedrag en intentie en zijn hierbij heel zuiver en direct in hun reactie. Bij het werken met paarden gaat het niet alleen om wat *wij* met het paard doen, maar bovenal wat het paard met *ons* doet en wat het bijvoorbeeld emotioneel en mentaal bij ons teweeg brengt.
Doelgroep	Dit programma is zeer goed in te zetten binnen een traject sociale activering of een motiveringstraject. Maar ook klanten die moeite hebben met het stellen van grenzen, problemen hebben met duidelijk zijn, geen nee kunnen zeggen of niet in staat zijn sturing te geven aan hun leven kunnen positief beïnvloed worden door dit programma.
Doel	Paard en mens spelen feitelijk een “communicatiespel”, waarbij, naast positie, houding en beweging, onze intentie (duidelijk zijn in wat je wilt) de belangrijkste succesfactor is.
Wijze van aanbieden	Individueel en groepsgewijs
Duur en frequentie	Drie maal één sessie van 1,5 uur. Voor groepen trainingen vanaf 1 dag.
Soort interventie	▪ anders, namelijk: coaching.
Vereiste kwalificatie van uitvoerder	Erkend Freestyle trainer en een docent drama.
Effectiviteit van de interventie binnen re-integratie	Niet nader gespecificeerd.

Ontvangen documenten	
1 Aanvullende informatie ‘werken met paarden’.	

Beoordeling

Doel	
Theoretisch kader construct	
Theoretisch kader re-integratie	
Handleiding	
Veiligheid	
Effectiviteit	