

J2J-project  
**Curriculum voor Peer Mentors en Job Coaches**  
**SWOT-analyse voor FROG-methodologie©**

Juni 2022

Mathias Maucher, Senior Project and Programmes Officer, EPR,  
met feedback van Ingeborg Lykseth en Kristine Øverås, Lyk-z

**1. Beknopte informatie over identiteitstrainingsprogramma's voor jongeren op basis van de FROG-methodologie©**

Het identiteitstrainingsprogramma is opgezet om jongeren van verschillende leeftijden – waaronder mensen met een handicap (YPWD) en mensen met een sociaal kwetsbare achtergrond – te helpen bij het identificeren en ontwikkelen van hun inherente kwaliteiten en unieke individuele vaardigheden. Het past de zogenaamde [FROG Methodology for Leadership and Life Mastery©](#) FROG-methodologie voor leiderschap en levensbeheersing toe©. Het is ontworpen door Lyk-z ([Webpage](#); [Facebook page](#)). Het bedrijf met hoofdkantoor in Skien, Noorwegen, werd gestart in 1994 en werd gerund als een persoonlijk bedrijf tot 2011 toen Lyk-z & dochters een bedrijf werden.

Alle activiteiten en oefeningen met behulp van de FROG-methodologie voor leiderschap en levensbeheersing zijn aangepast om te werken voor adolescenten die worstelen met hun concentratie, focus, zelfrespect, zelfvertrouwen en angst. Ze zijn gericht op het versterken van kinderen en adolescenten om hun levensproject en dromen te identificeren, om een veilige identiteit op te bouwen, om het meesterschap van het leven te verbeteren en voor hen om beter de leiding te krijgen over hun eigen leven en zelfleiderschap te ontwikkelen. De training bevat elementen uit de neurofysiologie, cognitieve training, communicatietechnieken uit filmstudies, co-actieve coaching en leiderschap. Het moet ertoe leiden dat YPWD vertrouwen krijgt in hun eigen unieke capaciteiten en waarden en zo een stabiele basis creëert voor blijvende gedragsverandering en persoonlijke groei.

Het doen van de activiteiten en oefeningen dient als springplank om de terugkeer naar school te vergemakkelijken, om de toegang tot beroepsonderwijs en -opleiding (VET) te helpen - of om ernaar terug te keren - en om de toegang tot werk en meer specifiek tot een baan te ondersteunen. Een deelname aan het opleidingsprogramma moet dus in de eerste plaats voorkomen dat schooluitval, beroepsonderwijs en -opleiding en werkgelegenheid worden afgezwakt en ten tweede ook de hoge kosten in verband met voortijdige schoolverlaters verminderen. Het is belangrijk om niet te vergeten dat minder drop-outs op individueel niveau ook minder leed veroorzaken voor de individuen en hun families.

Alle tools die in het FROG Trainingsprogramma© worden gebruikt, zijn gebaseerd op het begrip van Libet's onderzoek naar onbewuste besluitvorming en de vrije wil. Benjamin Libet (1916-2007), een Amerikaanse neurowetenschapper, was een pionier voor het onderzoek naar het menselijk bewustzijn. Hij zou bewijs kunnen leveren van hoe bewust bewustzijn wordt geproduceerd door de hersenen.

## 2. Gebruik van de FROG methodiek© in het Jump To Job! Project

Het trainingsprogramma verzorgd door Lyk-z in het kader van "[Jump To Job! Project](#)" gericht op het verwerven van kennis en competenties en op het juiste gebruik van activiteiten en oefeningen, zowel voor jobcoaches als voor peer mentors om YPWD, inclusief mensen in het autismespectrum, te ondersteunen bij hun inclusie op de arbeidsmarkt.

Het project heeft tot doel de professionals die met jongeren met een handicap werken innovatieve vaardigheden en hulpmiddelen te bieden en zo de arbeidsmarktinclusie van YPWD en hun zelfbeeld te ondersteunen. Deze vaardigheden en kennis moeten uiteindelijk bijdragen tot een hogere arbeidsparticipatie en duurzame inclusie op de arbeidsmarkt, niet in de laatste plaats van buiten de ondersteunde werkgelegenheid.

De deelname aan het project door jongeren met een beperking als ervaringsdeskundige naast professionele jobcoaches werd geconceptualiseerd op een manier om inclusieve en effectieve coaching te bieden en een effectief trainingsprogramma dat rekening houdt met de speciale behoeften en ervaringen ("expertise uit ervaring") van YPWD die wordt opgeleid tot peer mentors.

Door gebruik te maken van de FROG-methodologie© werd ook verwacht dat het project meetbare impact zou hebben:

- YPWD zijn zelfverzekerder en hebben een meer proactieve benadering van het zoeken naar werk: motivatie door empowerment om een baan te vinden was de kern van de verandering die het project wilde genereren.
- Jobcoaches en YPWD hebben een sterkere, meer vruchtbare relatie, die echte jobinclusie ondersteunt: het project bracht de kennis, vaardigheden en behoeften van ervaren jobcoaches en peer mentors samen - die zelf YPWD zijn - om een trainingsmodule te co-produceren, er feedback op te geven en zo bij te dragen aan de uitwerking van een curriculum voor peer mentors en jobcoaches. Hierdoor kan de trainingsmodule een aanpak van meer wederzijdse kennis en samenwerking ondersteunen. JobCoaches en Peer Mentors krijgen ook de kans om moeilijkheden te delen en samen aan hetzelfde doel te werken.
- Bedrijven zijn in staat om hun omgeving en werkproces aan te passen om duurzame banen voor YPWD te creëren: Dit betekent het bieden van vaardigheden om niet alleen bemiddeling uit te voeren tussen bedrijven en YPWD-werknemers, maar ook ondersteuning bieden aan andere werknemers, informatie verstrekken aan bedrijven over arbeidswetgeving die relevant is voor YPWD, de relatie tussen bedrijf en werknemer ondersteunen, bijdragen aan hun integratie in het "sociale weefsel" van het bedrijf.
- De training van jobcoaches is effectief en houdt rekening met de input en inzichten van klanten en wordt gecoproduceerd met YPWD: Het project had specifieke taken, gericht op het faciliteren en promoten van de coproductie van inhoud en trainingen, uitgaande van de real-life ervaringen en bijdragen van de YPWD's zelf. Op deze manier garandeerde het dat zowel de geteste oefeningen en trainingsmodules als het curriculum voor peermentoren en jobcoaches gebaseerd zijn op de werkelijke behoeften van onze doelgroep en op hun ervaringen in het onderwijssysteem, in het beroepsonderwijssysteem, op de arbeidsmarkt en op andere gebieden van het leven.

Deze doelstellingen moeten worden gezien in de bredere context van de noodzaak om sociale uitsluiting te voorkomen en te verminderen, ook voor mensen met een handicap die gemiddeld

een aanzienlijk groter risico op sociale uitsluiting lopen. Er is voldoende bewijs dat de autonomie en het zelfbeeld van YPWD vaak slecht of precair zijn, wat van invloed is op hun vermogen om deel te nemen aan beroepsonderwijs en -opleiding en om werk te vinden en een vicieuze cirkel creëert. Voor YPWD brengt werk en beroepsopleiding een positief beeld van zichzelf teweeg, van verbondenheid en zingeving, van actief, nuttig en erkend zijn. Om het perspectief om te keren, impliceert dit dat het gevoel van sociale inclusie onder YPWD aanzienlijk wordt beïnvloed door hun succesvolle deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding en door hun inclusie op de arbeidsmarkt als het in overeenstemming is met de beginselen van fatsoenlijk werk en een op rechten gebaseerde niet-discriminerende toegang tot sociale en arbeidsbemiddelingsdiensten die beschikbaar zijn om hun inspanningen financieel en op andere manieren te ondersteunen.

Het trainingsprogramma verzorgd door Lyk-z in het kader van de [“Jump To Job! Project”](#) gebaseerd op de FROG-methodologie© gericht op het in de praktijk brengen van de doelstellingen van het project door vijf grote thema's aan te pakken:

- **Visie:** Deze activiteiten en tools zijn bedoeld om de dromen van de deelnemers over hun toekomst te verkennen en te verifiëren hoeveel ze momenteel doen, is in overeenstemming met dit beeld. Deze inhoud erkent het belang van de visie die jongeren hebben op hun toekomst met betrekking tot hun motivatie om te handelen en het beeld van zichzelf.
- **Identiteit:** Deze activiteiten zijn bedoeld om een gevoel van verbondenheid met de Groep op te bouwen, om openheid en delen aan te moedigen. Door groepswerk zal het vermogen om wederkerige kwaliteiten en waarden te herkennen worden gestimuleerd, evenals het gebruik van nieuwe woorden om zichzelf en anderen te beschrijven, uitgaande van nieuwe gedachten en strategieën.
- **Communicatie:** Deze activiteiten zijn bedoeld om de communicatiestijl aan te passen en te verbeteren. Er worden nieuwe tools geboden om relaties op te bouwen en vaardigheden te verwerven om goede luisteraars te zijn en communicatieve inhoud beter te begrijpen.
- **Impact:** Deze activiteiten zijn bedoeld om reflectie te stimuleren over de impact die mensen genereren op anderen, denkend aan het verschil tussen het concept van "Impact" en dat van "Manipulatie". Verantwoordelijkheid voor de eigen invloed op anderen en de mogelijkheid om beïnvloed te worden door anderen wordt gestimuleerd.
- **Big Leap:** Voor YPWD om hun eigen unieke capaciteiten te gebruiken om hun dromen en ambities te realiseren en te komen tot een stabielere basis voor een succesvolle overgang naar de arbeidsmarkt en in hun persoonlijke leven.

Een meer diepgaande en langdurige samenwerking of partnerschap tussen sociale dienstverleners en werkgevers is een belangrijke succesfactor om de werkgelegenheid van gehandicapten op de reguliere arbeidsmarkt en meer in het algemeen voor meer inclusieve arbeidsmarkten te vergroten. Het helpt werkgevers ook om een beter inzicht te krijgen in de capaciteiten, talenten en kwalificaties van gehandicapten, redelijke aanpassingen te ondersteunen en op middellange termijn de mindset van werkgevers (en collega's) te veranderen.

De training is uitgewerkt in het kader van de Jump To Job! Project – door de inzichten uit de twee pilotfasen over te nemen – houdt ook rekening met de behoeften en het perspectief van werkgevers. De getrainde peer mentoren hebben meer kennis over hun taak en meer vertrouwen gekregen om zowel de relatie tussen de werkgevers en de aangeworven YPWD

te ondersteunen als om de jongeren met een handicap (YPWD) rechtstreeks als leeftijdsgenoten te ondersteunen. Ze kunnen dus niet alleen bijdragen aan een eenvoudigere en snellere integratie van de YPWD in het "sociale weefsel" van een bedrijf of organisatie. Ze zijn ook beter toegerust om het bewustzijn te vergroten over onzichtbare handicaps of misvattingen met betrekking tot YPWD en over de voordelen van het inhuren van hen en dus het verkrijgen van meer diversiteit in de werkgelegenheid. De peer mentors kunnen ook de realisatie van een krachtgerichte aanpak ondersteunen die zich richt op de capaciteiten, vaardigheden, kennis en het potentieel van YPWD in plaats van op hun handicap en beperkingen. Zij kunnen ook herinneren aan de noodzaak van een aanpassing van de werkplekken en de werktijdregelingen, alsmede aan aanvullende opleidings- of kwalificatie-initiatieven voor de YPWD om de betere integratie in een nieuwe baan te ondersteunen.

### **3. Resultaten van het gebruik van de FROG-methodologie©**

De resultaten van de meting van de effectiviteit en impact van de identiteitstrainingsprogramma's met behulp van de FROG-methodologie© van Lyk-z zijn tot nu toe zeer goed:

- Tijdens de 4-jarige periode van 2014 tot 2017 was 78% van de deelnemers terug in zelfstandige levenssituaties en in een activiteit met school, onderwijs of werk. Dit impliceert ook verbeteringen van het identiteitstrainingsprogramma met betrekking tot de gevoelens van vertrouwen, beheersing, affiliatie, betrokkenheid en algemene mindset van de YPWD.
- De sociaal-economische voordelen voor elke YPWD zijn enorm, naast de besparingen van een verminderd aantal zorgen en ontberingen voor de jongeren met een handicap: in de periode van 7 jaar van 2014 tot 2020 de besparing voor de Noorse overheid om te voorkomen dat een hoger aantal adolescenten en jongvolwassenen, waaronder veel YPWD, werd geschat op 6,9 miljard Noorse Kronen (ongeveer 665 miljoen €).

Lyk-z heeft die slagingspercentages en financiële besparingen voor de verantwoordelijke overheden en overheden gemeten op basis van

- enquêtes onder de deelnemers en een vergelijking van de situatie op de eerste dag en de situatie na afloop van het opleidingsprogramma of
- op gegevens die tweemaal per jaar worden verzameld en die verslag uitbrengen over de status van degenen die zich buiten het onderwijs hebben bevonden, beroepsopleiding (met inbegrip van leerlingplaatsen) en werkgelegenheid (de zogenaamde NEET) 6 maanden en 12 maanden na de opleiding.

### **4. Feedback van jobcoaches en peer mentors uit de twee pilotfases van de Jump To Job! Project**

#### **4.1 Resultaten en inzichten uit de evaluatie van de eerste en tweede pilotopleidingen**

De algemene evaluatie van de twee proefopleidingen in de vier landen waar de aanbieders van beroepsonderwijsdiensten de FROG-methodologie© hebben getest – d.w.z. België, Griekenland, Slovenië en Spanje – is zeer positief geweest, zowel van de deelnemers, d.w.z. de YPWD en de peer mentors, als van de trainers /jobcoaches.

Alle kwesties stonden hoog aangeschreven. In beide pilotfases zagen alle 18 items maatregelen voor de deelnemers verbeteringen door hun zelfbeoordeling voorafgaand aan en na de training te vergelijken.

De gedetailleerde resultaten met veel citaten van zowel de deelnemers als peer mentors, maar ook van de jobtrainers/coaches worden gepubliceerd in het "Promotiemateriaal voor de eerste pilotfase" en het "Promotiemateriaal voor de tweede pilotfase". Beide documenten zijn toegankelijk vanaf de projectpagina.

De vijf items die door de peer mentors werden beoordeeld, evenals de drie items die door de jobcoaches over de hele linie werden beoordeeld, kregen respectievelijk hoge scores en over de hele linie.

- Voor de peer mentors waren de vijf onderzochte items
  - Tevredenheid over de training
  - Mate van toepasbaarheid van de workshop
  - Tevredenheid over de gepresenteerde en gebruikte methoden en hulpmiddelen
  - Kwalificaties, professionaliteit en inzet van opleiders
  - Relevantie van training voor persoonlijke en/of professionele activiteiten
- Voor de jobcoaches werden de drie items onderzocht:
  - Relevantie van de FROG-methodologie© en de gebruikte tools;
  - Gebruiksvriendelijkheid van FROG methodologie© en tools; en
  - Impact van FROG-methodologie© op zelfrespect en sociale vaardigheden van YPWD

#### 4.2 Citaten van jongeren met een handicap over hun ervaring met de FROG-methodiek©

Deze sectie bevat een selectie van citaten van peer mentors, jobcoaches en YPWD die deelnemen aan de training in België, Griekenland, Slovenië en Spanje om de over het algemeen zeer positieve beoordeling van de twee pilotopleidingen te ondersteunen.

Het illustreert goed de toename van zelfvertrouwen en autonomie die de peer mentors hebben geuit bij het beoordelen van de impact van de twee trainingen die de FROG-methodologie© toepassen die ze in het project hebben gevolgd.

##### 4.2.1 Feedback van peer mentors uit België, Griekenland, Slovenië en Spanje

- Ik heb geleerd dat we allemaal hun eigen dromen hebben, die heel goed bereikbaar zijn. Ik heb geweldige mensen ontmoet.
- Ik leerde het verband tussen onze gedachten, emoties en gedrag.
- Ik ken nu mijn dromen.
- Ik leerde hoe ik mijn dromen kon identificeren en doelen kon stellen om ze te bereiken.
- Ik ga mijn dromen delen, zodat mensen me kunnen ondersteunen om ze te bereiken.
- Ik kreeg veel motivatie om mijn dromen waar te maken.
- Ik heb geleerd om te ontdekken wat ik leuk vind, om mezelf te vertrouwen, om meer te leren van anderen.
- Ik heb geleerd hoe ik een beter mens kan zijn voor mezelf en ook met andere mensen.
- Ik besepte dat ik de macht heb.
- Ik leerde hoe ik me comfortabeler kon voelen in groep en mijn gedachten voor hen kon uiten. Ook leerde ik andere mensen te helpen zich open te stellen en te helpen om hun gevoelens en dromen te ontdekken.
- Ik zal niet meer bang zijn om in het openbaar te spreken.

- Ik ben me bewust geworden van het feit dat ik leergierig ben.
- Ik heb geleerd dat het oké is om je niet oké te voelen.
- Ik heb geleerd om nooit op te geven.
- Ik zal hard werken zodat mijn dromen uitkomen.
- Ik heb geleerd om te vechten voor mijn rechten.
- Ik zal vooruitkijken, maar ik zal niet vergeten waar ik vandaan kom.
- Ik leerde nieuwe methoden om mijn potentieel goed te benutten, om vervelende situaties effectief te beheersen en om anderen te helpen hun potentieel te ontdekken.
- De materialen waren erg praktisch wat ik erg leuk vond, en de methodologie was zeer goed ontwikkeld en zeer dynamisch en interactief.
- Het lesmateriaal is innovatief, interactief, uitgebreid, nuttig en praktisch.
- De gebruikte tools en oefeningen waren eenvoudig en speels, maar vereisen een diepere blik in zichzelf.
- Alle trainers waren erg ondersteunend en ze zorgden ervoor dat ik me van het begin tot het einde van de training op mijn gemak voelde. Ze waren gepassioneerd door het programma en ze gaven dit gevoel aan mij door.
- Mijn ervaring met de trainers was fantastisch.
- Geweldige trainers, met veel kennis, wijsheid en compassie.
- Ongelooflijke ondersteuning door de trainers bij het stellen van de juiste vragen, zodat je dieper in jezelf kunt graven.
- Ik ga naar huis en begin met het maken van video's en het uploaden daarvan. Mijn droom is om een succesvolle youtuber te zijn.
- Goede sfeer [tijdens de twee trainingen voor de peer mentors en jobcoaches], veel humor en geweldige leiders/trainers.
- Een onvergetelijke ervaring.

Over het algemeen zagen de jobcoaches geen belangrijke noodzaak om de oefeningen en activiteiten aan te passen. Wel werd opgemerkt dat jongeren met ernstige verstandelijke retardatie, acute psychose, minder beheersbare persoonlijkheidsstoornissen, ernstige spraak- of taalstoornissen mogelijk niet geschikt zijn voor de hulpmiddelen en oefeningen die worden gebruikt bij het gebruik van de FROG-methodiek©. Er kunnen echter enkele aanpassingen nodig zijn om de oefeningen en tijdschema's aan te passen aan de specifieke behoeften en / of individuele situatie van elke YPWD. De aanbeveling om deelnemers met een niet-behandelde persoonlijkheidsstoornis niet op te nemen in een training die is gebaseerd op de FROG-methodologie©, werd breed gedeeld.

#### 4.2.2 Feedback van jobcoaches die deelnemen aan de opleiding in België, Griekenland, Slovenië en Spanje

- België: Ongemakkelijk, confronterend, nieuw en ongewoon. Alle studenten waren geïnteresseerd en ik voelde dat ik waarde kon toevoegen aan hun verhaal. Opvallend was dat de studenten allemaal sterke punten noemden waarin ze al uitblonken.
- Griekenland: Iedereen was op tijd en niemand sloeg een sessie over. De deelnemers voelden zich meteen als een team. Het realiseren van hun dromen was een van de sterkste momenten tijdens de training.
- Slovenië: Positief in termen dat ze buiten de gebaande paden over zichzelf moesten denken. Als ze niet in de training zaten, zouden ze zichzelf nooit toestaan om zo te zien of te denken. Ze zeiden ook dat ze meer gemotiveerd zijn voor nieuwe uitdagingen en meer gericht zijn op hun doelen en dromen, waaronder werk. De sterkste

momenten waren wanneer deelnemers iets heel persoonlijk over zichzelf deelden, dingen die ze nog nooit met iemand hadden gedeeld.

- Spanje: Iedereen heeft vanaf het begin actief deelgenomen. De deelnemers respecteerden ook de tijdschema's. De dromen die de deelnemers ontwikkelden waren gekoppeld aan hun eigen werkgebied en waren zeer realistisch.

## **5. Analyse van de sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen (SWOT) op de FROG-methodologie©**

### **5.1 Sterke punten**

- Het aanpassingsvermogen van de FROG-methodologie© maakt het mogelijk om de training geschikt te maken voor zowel jobcoaches als peer mentors. Hun verschillen en heterogene vaardigheden zijn gebruikt als een verdere stimulans voor discussie als een moment van leren en wederzijdse kennis en voor het aanpassen van de identiteitstrainingen, modules, hulpmiddelen en oefeningen.
- Realisatie van een coproductie van inhoud en trainingen, vertrekkend vanuit de real-life ervaringen van de YPWD's zelf, d.w.z. hun expertise door ervaring.
- Intensieve training die de deelnemers door individuele processen leidt.
- Focus op 1) meesterschap, d.w.z. iedereen kan het maken, 2) een "doe-oriëntatie", d.w.z. de tools en oefeningen zijn niet theoretisch, en 3) het nu en de toekomst.
- Focus op wat gezond en sterk is, op de capaciteiten, meer aandacht geven aan wat de motor en innerlijke drijvende kracht aanwakkert, in plaats van te focussen op beperkingen, beperkingen, medische of psychologische diagnoses of gezondheidsproblemen
- Gebruik van een perspectief dat iedereen natuurlijk, creatief, vindingrijk is en als een heel individu moet worden gezien.
- De identiteitstrainingen voor jongeren met behulp van de FROG-methodiek© roepen een emotionele reactie bij hen op. Ze gaan van de kennis van wat te doen naar het begrip van hoe het te maken. Dit bouwt een innerlijke motivatie op en leidt ertoe dat de deelnemers de controle nemen en handelen op basis van hun unieke waarden en kwaliteiten.
- Jobcoaches hebben vertrouwen in zichzelf en streven naar een benadering om het hele individu te zien.
- Groepsprocessen die meer reflectie, leren en wederzijds begrip bieden als constitutionele elementen van de FROG-methodologie©: mensen herinneren zich niet wat je doet, noch wat je zegt, wat ze zich wel herinneren is hoe je ze laat voelen.
- Hoewel de trainingen geen therapie zijn, beweert een bepaald percentage van de deelnemers zich te hebben ontdaan van - of heeft op zijn minst veel minder - symptomen van psychische problemen, zoals angst, depressies, depressieve stemming, slapeloosheid, enz.

### **5.2 Zwakke punten**

- Het succesniveau en het positieve effect van de identiteitstrainingsprogramma's voor YPWD met behulp van de FROG-methodologie© zijn afhankelijk van de mate waarin ze zich inzetten voor het hele programma en deelnemen aan alle oefeningen en activiteiten. Het is echter belangrijk om te benadrukken dat het genereren van een emotionele reactie alles is waar groei over gaat. Dit kan af en toe onaangenaam zijn, maar toch, dat is de manier waarop verandering en groei plaatsvinden.

### 5.3 Kansen (zie ook hierboven onder "Sterke punten")

- Mogelijkheid om de jobcoaches te laten certificeren (indien succesvol slagen voor trainingsprogramma's van verschillende duur aangeboden door Lyk-z).
- Beschikbaarheid van een FROG Online Platform©, aangeboden door Lyk-z, gebouwd op gaming software en kunstmatige intelligentie technologie.

### 5.4 Bedreigingen (zie ook hierboven onder "Zwakke punten")

- Gebrek aan tijd of onvoldoende financiële middelen voor de jobcoaches (d.w.z. in de regel voor hun werkgevers) om deel te kunnen nemen aan de certificeringscursus.
- Het niet hebben van de certificering als FROG trainer© geeft geen toegang tot het FROG Online Platform©, aangeboden door Lyk-z.
- Behoeftte aan meer ondersteuning en tijd door de YPWD dan aanvankelijk voorzien om zich aan te passen aan de groepsdynamiek vanwege hun handicaps (mensen in het autismespectrum, YPWD met psychische aandoeningen).
- Moeilijkheden in relatie tot de oefeningen om de deelnemers te helpen hun eigen kwaliteiten te vinden. De jobcoaches moesten de deelnemers ondersteunen om die kwaliteiten naar voren te brengen, omdat sommige van de YPWD, toen hen werd gevraagd om hun eigen kwaliteiten te identificeren, in de eerste plaats nadachten over activiteiten die moesten worden ondernomen om met succes de beroepsopleiding en / of de arbeid in te gaan in plaats van hun eigen sterke punten en kwaliteiten.
- De oefeningen met abstracte concepten waren moeilijker dan die zonder, daarom moeten de jobcoaches/trainers goed voorbereid zijn om een groep YPWD te faciliteren.