

Het vergroten van Self-Efficacy: een sleutel tot snellere werkhervatting

Het vergroten van Self-Efficacy: een sleutel tot snellere werkhervatting
Onder self-efficacy wordt verstaan de overtuiging, het vertrouwen dat iemand heeft om adequaat, efficiënt en succesvol te handelen in een gegeven situatie.

Self-efficacy en reïntegreren

De ervaren competentie (self-efficacy) is van grote invloed op het gedrag van mensen, ook tijdens een re-integratie traject: ben je er van overtuigd dat je succesvol je werk kunt hervatten dan zul je sneller in actie komen en meer succes hebben. Mensen met psychische klachten of langdurig werklozen hebben echter vaak een negatief zelfbeeld en een lage self-efficacy. Het is daarom belangrijk dat de verschillende betrokken professionals bij een re-integratie traject aandacht besteden aan het vergroten van de self-efficacy bij hun cliënten.

Het typerende bij psychische klachten

is het gevoel van mensen de 'grip', de 'controle' kwijt te zijn. Ze ervaren niet langer dat zij zelf regie voeren in de interactie met wat het leven en de omgeving van hen vraagt en zij kunnen bieden. Vaak bestaat een laag zelfbeeld, 'ik kan dit toch niet' of irrationele gedachten 'dit gaat mij toch niet lukken'.

Bij psychische problemen speelt in meerdere of mindere mate ook een gevoel van angst en komt vermijding (van nieuwe situaties of bestaande stressvolle situaties) vaak voor. Dus ook als het gaat over werkhervatting.

De valkuil voor de begeleider

ligt dan wijd open om met de machteloosheid van de patiënt mee te gaan (ik kan mijn werk echt nog niet aan) en dat voor zichzelf te rationaliseren (het werk ik ook wel erg belastend of mijn klant wil niet). De uitdaging voor de begeleider bestaat er dus in begeleidingstrajecten uit;

zich bewust te zijn van zijn eigen gedachten

deze met de klant te checken op realiteit

met de klant een traject in te gaan dat zich richt op het vergroten van de self-efficacy van die klant

Onderzoek geeft aanwijzingen voor de **volgende kritische succesfactoren**

De begeleider straalt een natuurlijke en warme autoriteit uit

De begeleiding heeft kennis van de stoornis/ klacht en van de werksituatie

De cliënt start met eigen geformuleerde haalbare stappen waaruit een succeservaring komt

De cliënt start in een 'echte' werkomgeving waar uitdaging is

De omgeving biedt structuur en bevestiging, bekrachtigt behaalde successen

Wat vraagt dit van de begeleider;

(en hierin ligt de grote overlap met de reeds bestaande NVAB-richtlijn!)

stel veel vragen waarmee je de werknemer activeert en dus verantwoordelijkheid geeft

laat de informatie van de werknemer komen (en vul niet zelf in)

laat ook de oplossingen of voorgestelde acties zo veel mogelijk vanuit de werknemer zelf komen (en draag zo bij aan het zelfvertrouwen en hervinden van regie)

help met de vragen die je stelt energiebronnen en oplossingen te activeren (hoe lukte dit je vroeger, hoe ziet het eruit als het als vanzelf gaat, wie is belangrijk voor je en wat zou die dan doen)

help de (werk)omgeving om inhoud te geven aan het gewenste positief bekrachtigende gedrag

help de client anticiperen op mogelijke tegenslag en laat hem mogelijke alternatieven zo veel

mogelijk zelf benoemen

help de client de door hem ervaren 'meest moeilijke' situaties of taken in kleinere wel uit te voeren delen te hakken; stel dus niet uit tot het laatste maar werk ook aan het aangaan van die allermoeilijkste situaties door ze in 'hapklare' delen uiteen te halen

help de client bij het maken van het hervattingsplan: zoek de optimale balans tussen énerzijds uitdagende situatie of taken waarvan mensen iets kunnen leren en ánderzijds gemakkelijke en veilige taken. Houd bij de keuze voor 'veilige' taken rekening met hoe de positieve kanten van werk aansluiten bij elke client als individu; biedt structuur, vraag in het begin niet te veel concentratie, zorg voor voldoende licht in de werkruimte, en let op de mogelijkheden voor positieve sociale ervaringen en zingeving

Doe het als begeleider niet allemaal 'alleen'

Het te begeleiden proces is het proces van de client waarin hij eraan werkt bewust te worden van het feit dat hij bepaalde gevraagde gedragingen met succes kan uitvoeren. Om daar te komen is het van belang om de (werk)omgeving te helpen positief bekrachtigend gedrag te laten zien, concrete complimenten laten geven die welgemeend zijn. Ook bijeenkomsten met gelijkgestemden blijken helpend te zijn om via 'modeling' te leren van de succesverhalen van anderen (geeft perspectief). Wanneer deze succesverhalen uit het netwerk van de cliënt komen versterkt dat bovendien de duurzaamheid van het herstel omdat de cliënt leert waar hij, ook in de toekomst, door voorbeeld van kan leren.

Wil je nog meer weten?

Bronnen:

Bevorderen van self-efficacy in de praktijk van reïntegratie (Suzanne Lagerveld / Roland Blonk)
31 oktober 2008 PAOG nascholing