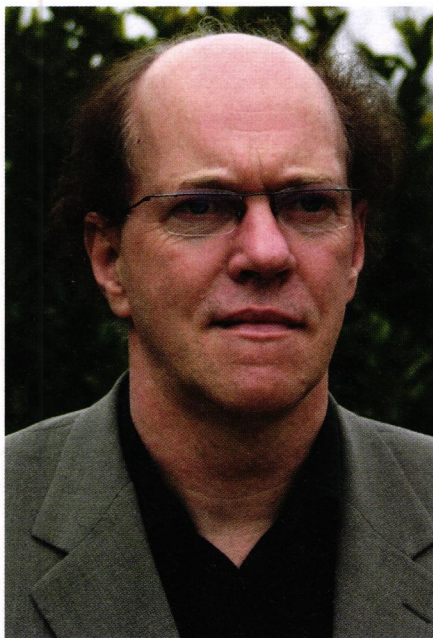


# Competentiebeleving

Door: Roel Cremer



**Een periode aan de zijlijn staan of niet betrokken zijn bij het arbeidsproces, heeft haast altijd een weerslag op het vertrouwen in de eigen competenties. Een risico dat zeker ook geldt voor de Wajong'ers, omdat zijzelf of hun omgeving soms twifelen aan beschikbare werkvermogens en inzetbaarheid.**

Het bijzondere van de beleving van de eigen competenties is dat het weinig effectief is als een ander, zoals een consultant, zegt dat het wel meevalt of wel weer goed komt. Gemoedstoestanden kunnen niet worden aangepakt. Het heeft geen zin om tegen iemand te zeggen: 'wordt nu eens wat geluk-

kiger'. En zo werkt het ook met de beleving van de eigen competenties. Werken aan deze beleving is een belangrijk onderwerp voor herstel en werkherleving. Vraag is dan hoe een werkzoekende kan werken aan de eigen competentiebeleving en hoe trajectactiviteiten hieraan bij kunnen dragen?

Om tot een effectieve activerende interventie voor langdurig werklozen en vergelijkbare doelgroepen te komen, kunnen drie stappen worden onderscheiden. De eerste stap is onderzoeken welke factoren het werkzoekgedrag positief dan wel negatief beïnvloeden. De tweede stap is het vertalen van deze kennis naar een interventie op basis van de gevonden factoren. De derde stap is het evalueren van de effectiviteit van de interventie in onderzoek. Deze lijn is gevolgd bij het ontwikkelen van SKILLS-interventies.

## Hoofdpijnen SKILLS-methodiek

Basis voor de SKILLS-methodiek is het JOBS programma, dat aan de Universiteit van Michigan, Ann Arbor, is ontwikkeld (Vinokur, Van Ryn, Gramlich & Price, 1991). De effectiviteit van JOBS is herhaaldelijk en in grootschalig onderzoek aangetoond, in onder meer de VS en Finland. Een SKILLS-interventie is ingericht op de problematiek die bij een bepaalde doelgroep speelt. Zo zijn er nu trainingen voor langdurig werklozen, bijstandsgerechtigden en voortijdig schoolverlaters. Deze drie trainingsvormen zijn effectief gebleken en er wordt nu gewerkt aan een variant voor oudere werknemers. Elk programma uit de SKILLS-lijn betreft een groepstraining die aangestuurd wordt door twee trainers. De grootte van de groep kan variëren van tien tot vijftien mensen, afhankelijk van de specifieke SKILLS-training die wordt ge-

geven. De groep deelnemers doorloopt een programma dat bestaat uit vijf dagdelen, veelal ochtenden, gedurende opeenvolgende dagen. Het is daarmee een kortdurend en intensief programma.

Voor elk van de SKILLS-programma's is de methodiek gedetailleerd onderbouwd en uitgeschreven in een werkboek. Het programma is strak geprotocolleerd, waarbij in elke dagdeel een vaste volgorde van oefeningen wordt aangehouden. De oefeningen worden complexer naar mate de week vordert. Trainers leren de methodiek door het volgen van een vijfdaagse 'train-de-trainer' training, in combinatie met terugkomdagen om de opgedane vaardigheden en kennis te onderhouden.

De SKILLS-trainingen onderscheiden zich van reguliere trainingen door een nadrukkelijk theoretische oriëntatie. De methodiek onderscheidt vier, deels overlappende, componenten (Van Ryn & Vinokur, 1992): actief leren, omgaan met tegenslag en stress, sociale steun en 'referent power' (gezag dat de groep toekent aan de trainers).

## Actief leren

De eerste component van de SKILLS-methodiek betreft het actieve leerproces. In tegenstelling tot meer traditionele vormen van training ligt de nadruk bij SKILLS op het helder krijgen van de al aanwezige kennis bij de deelnemers. De verschillende activiteiten in de groep, zoals de oefeningen, discussie en brainstorming in kleine groepen, worden gebruikt om de aanwezige kennis in de groep aan het licht te brengen. De reden voor deze aanpak is dat deelnemers eerder oplossingen en adviezen aannemen van groepsleden dan van trainers (zie Caplan, Vinokur & Price, 1997). Door het centraal stellen



**In deze rubriek geeft *Maandblad Reïntegratie* het woord aan een kennisinstelling om op het gebied van toeleiding naar werk nieuwe werkwijzen, inzichten of kennis bekend te maken. De instellingen besteden in hun curriculum aandacht aan het thema professionalisering in samenhang met arbeidsreïntegratie. Deze maand: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.**



van de kennis van de deelnemers kan men bovendien de zelfwaardering en het zelfvertrouwen van de deelnemers stimuleren.

### Anticiperen op tegenslag

Een tweede component betreft het anticiperen op belemmeringen en teleurstellingen bij zoeken naar werk. Dit aspect is gebaseerd op het werk van Meichenbaum (1985). In SKILLS worden door middel van probleemoplossingstrategieën in de groep oplossingen bedacht om mogelijke belemmeringen het hoofd te bieden. Verondersteld wordt dat met name een verandering in de perceptie van deze belemmeringen een krachtige stimulans geeft aan het zoeken van en oriënteren op werk.

### Sociale steun

De derde component is de sociale steun van de groep en de trainers. Sociale steun vanuit de trainer en vanuit de groep is noodzakelijk om enerzijds vaardigheden te (durven) oefenen en anderzijds om vol te houden bij tegenslagen. Empathie, oprechte betrokkenheid bij de problemen en de zorgen van de deelnemers, en positieve bekrachtiging van het aanpakken van problemen zijn belangrijke aspecten om positief gedrag van de deelnemers te ondersteunen en te versterken. De oefeningen die de deelnemers uitvoeren zijn zodanig ingericht dat deelnemers elkaar bemoedigen en ondersteunen.

### Referentiekracht

De vierde component heeft betrekking op het gezag dat deelnemers toekennen aan de trainers. Het is gebleken dat invloed die trainers hebben op deelnemers afhankelijk is van de mate van waardering voor die tra-

ners (e.g. Van Ryn & Vinokur, 1992). Het is daarom belangrijk dat trainers onder andere bouwen aan vertrouwen, onvoorwaardelijk acceptatie tonen, concrete positieve feedback geven en andere non-directieve en gedragstherapeutische technieken hanteren om gezag te verwerven.

### Verschil met reguliere groepsinterventies

De SKILLS-interventies onderscheiden zich van andere trainingsprogramma's door de methodiek die tijdens de training gehanteerd wordt. De trainingen besteden niet alleen aandacht aan het opdoen van kennis en vaardigheden, maar zijn primair gericht op het versterken van het zelfvertrouwen, de competentiebeleving en het probleemoplossend vermogen van de deelnemers. Verder onderscheidt het programma zich door de coachende houding van de trainers (zogenaaamde 'facilitators') in tegenstelling tot een meer traditionele rol als leraar. Verschillen tussen SKILLS en reguliere trainingsprogramma's zijn in onderstaande tabel samengevat. De samenhangende werking van deze vier psychologische mechanismen vormen de pijlers die trainers hanteren om deelnemers aan de groepsinterventie de gewaarwording van competentie, zelfrespect en zelfwaardering te bieden.

| Kenmerken SKILLS                                   | Kenmerken reguliere trainingsprogramma's                        |
|--|---|
| Deelnemer als informatiebron                       | Trainer als informatiebron                                      |
| De interactie tussen de deelnemers wordt benadrukt | De interactie tussen de trainer en de deelnemer wordt benadrukt |
| Effectief gedrag wordt herkend en bekrachtigd      | Gedrag wordt bekritiseerd en geëvalueerd                        |
| De deelnemers worden ondersteund                   | De deelnemers worden uitgedaagd                                 |
| 'Geloven dat je het kan'                           | 'Zorgen dat je het goed doet'                                   |

Roel Cremer is werkzaam als onderzoeker/adviseur bij TNO te Hoofddorp, bij de unit die arbeid als centraal thema heeft. Hij is tevens redactielid van *Maandblad Reïntegratie*.

### Literatuur

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational behaviour and human decision processes*, 50, pp. 179-211.
- Caplan, R.D., Vinokur, A.D., & Price, R.H. (1997). From job loss to reemployment: field experiments in prevention-focused coping. In G.W. Albee & Th. P. Gullotta (Eds.), *Primary prevention works. Issues in children's and families' lives*, Vol. 6, pp. 341-379. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Meichenbaum, D. (1985). *Stress inoculation training*. New York: Pergamon Press.
- Van Ryn, M., & Vinokur, A.D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, 20, pp. 577-597.
- Vinokur, A.D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of consulting and clinical psychology*, 65, pp. 867-877.
- Vinokur, A.D., Van Ryn, M., Gramlich, E.M., & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS Program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), pp. 213-219.