

De overheid zet veel geld en menskracht in om langdurig werklozen te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Tot op heden is er echter geen gecontroleerd onderzoek uitgevoerd waarmee het effect van deze inspanningen kan worden aangetoond. Zowel binnen het ministerie van SZW als daarbuiten is dan ook de roep om effectstudies bij nieuwe interventies sterk toegenomen. In dit artikel richten we de aandacht op een gecontroleerde effectstudie van een interventie, het JOBS-programma.

200016220

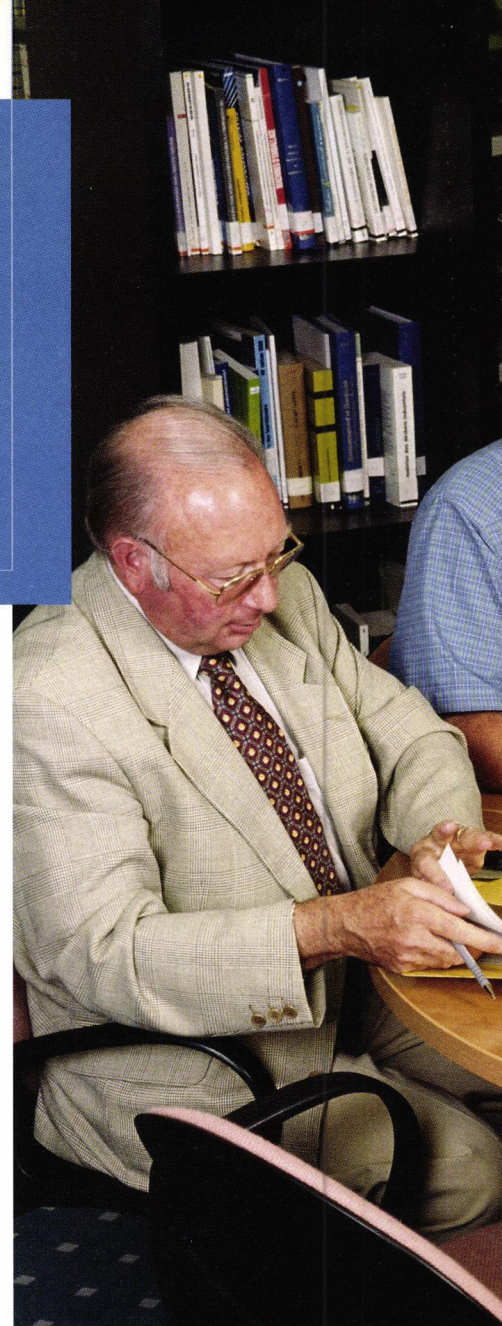
Er zijn verschillende redenen waarom gecontroleerde effectstudies niet worden uitgevoerd. Eén van de belangrijkste is wel dat het buitengewoon moeilijk is om een controlegroep te formeren in de dagelijkse praktijk van de arbeidstoeleiding. Tegelijkertijd is het ontbreken van 'gecontroleerde' evaluaties een belangrijke rem op de kennisontwikkeling in dit veld. Immers zonder effectstudies is onduidelijk of een interventie werkt en ook waarom een interventie bij sommigen wel en bij anderen niet werkt. De kennis die wordt ontwikkeld in het veld is daardoor veelal gebaseerd op persoonlijke ervaringen van arbeidstoeleiders. Deze kennis blijft vaak lokaal en er kan weinig geprofiteerd worden van opgedane ervaringen en kennis. Ten einde de kennisontwikkeling in dit veld een impuls te geven is recent bij de gemeente Lelystad een gecontroleerde effectstudie gestart waarin het effect van twee interventies wordt vergeleken met een controlegroep waarin geen interventie wordt gegeven. In dit artikel zullen we vooral stil staan bij één interventie, het JOBS-programma.

Achtergrond Het JOBS-programma is midden jaren tachtig ontwikkeld aan het Institute for Social Research aan de Universiteit van Michigan. In die periode was er sprake van een sterke economische neergang in de auto-

mobielindustrie. Het gevolg was dat er veel ontslagen vielen in deze branche. Uit verschillende onderzoeken is bekend dat het verlies van een baan grote gevolgen kan hebben voor de mentale gesteldheid (Vinokur, Caplan & Williams, 1987, Taris, 2002) van werknemers. Zo kunnen gevoelens van depressie een verlamrende werking hebben op actief zoekgedrag. Een situatie die mensen in een negatieve spiraal brengt en waardoor de werkloosheid onomkeerbaar dreigt te worden. Uit onderzoek is tevens naar voren gekomen dat zodra mensen weer aan de slag komen, zij in korte tijd mentaal herstellen tot het niveau van voor hun werkloosheid (e.g. Caplan, Vinokur, Price & van Rijn, 1989). Dit bracht de onderzoekers aan het Institute for Social Research op de gedachte een preventieprogramma voor depressie te ontwikkelen dat is gericht op het binnen afzienbare tijd vinden van een goede baan (Price, van Ryn & Vinokur, 1992). Een dergelijk preventieprogramma is gericht op het stimuleren van effectief en volhardend zoekgedrag. In de volgende beschrijving van een interventieprogramma zijn de hiervoor genoemde aspecten verwerkt.

Inhoud JOBS is een groepsprogramma aangestuurd door twee begeleiders. De grootte van de groep kan variëren van 10 tot 25 mensen,

maar een aantal van 15 deelnemers lijkt optimaal bij mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. De groep deelnemers doorloopt een programma dat één week duurt, met vijf ochtenden van vier uur. Het programma is strak geprotocolleerd, waarbij elke ochtend een vaste volgorde van oefeningen kent. De oefeningen worden complexer naarmate de week vordert en zijn bedoeld om succesvolle zoekstrategieën aan te leren. De oefeningen hebben betrekking op onderwerpen als: leren denken als een werkgever, informatie inwinnen bij een bedrijf, een sollicitatiegesprek voeren, gebruik





Het effect van een op motivatie gerichte interventie bij langdurig werklozen

maken van je netwerk en het schrijven van sollicitatiebrieven en c.v.'s. Naast het aanleren van vaardigheden in het zoeken van werk door middel van deze oefeningen zijn er nog vier min of meer overlappende componenten waarmee JOBS gekarakteriseerd kan worden (van Ryn & Vinokur, 1992).

Leerproces Het eerste punt betreft het leerproces, de wijze waarop vaardigheden en kennis worden geleerd. In tegenstelling tot meer traditionele vormen van training ligt de nadruk bij JOBS op het boven tafel krijgen van de al aanwezige kennis bij de deelnemers in de groep. De verschillende activitei-

ten in de groep, zoals de oefeningen, discussie en brainstormen in kleine groepen, worden gebruikt om de aanwezige kennis in de groep aan het licht te brengen. In meer traditioneel opgezette trainingen is het veelal de *trainer* die de kennis inbrengt en loopt de interactie voor het grootste gedeelte in één richting, van trainer naar deelnemer. In JOBS wordt het proces zo gestuurd dat de interactie in toenemende mate tussen de *cliënten* verloopt. Overigens betekent dit niet dat er in het geheel geen kennis via de trainers wordt aangedragen. Dit gebeurt echter op een impliciete manier. De reden voor deze aanpak is

dat deelnemers meer aannemen van groepsgenoten dan van trainers. Bovendien wordt op deze wijze de zelfwaardering en het zelfvertrouwen meer gestimuleerd dan in traditioneel opgezette trainingen. Uit onderzoek onder langdurig werklozen (Blonk & Versteeg, 2002) is gebleken dat zelfvertrouwen een belangrijk motivationeel aspect is bij het zoeken van werk.

Anticiperen Een tweede punt betreft het anticiperen op belemmeringen en teleurstellingen bij zoeken naar werk. Dit aspect is gebaseerd op het werk van Meichenbaum (1985). In JOBS worden door middel van probleemoplossings-

strategieën in de groep oplossingen bedacht om mogelijke belemmeringen het hoofd te bieden. Met name een verandering in de perceptie van deze belemmeringen kan een krachtige stimulans geven aan werkzoekgedrag. In het onderzoek van Blonk & Versteeg (2002) bleek een duidelijke relatie tussen ervaren belemmeringen om werk te zoeken en de intentie om werk te zoeken.

Sociale steun Het derde aspect is de sociale steun van de groep en de trainers. Sociale steun vanuit de omgeving maar ook vanuit een nieuwe groep is noodzakelijk om enerzijds vaardigheden te (durven) oefenen en anderzijds om vol te houden bij tegenslagen (Blonk & Versteeg, 2002). Empathie, oprechte betrokkenheid bij de problemen en 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. Dit ondersteunend gedrag tussen de deelnemers wordt vervolgens weer bekrachtigd door de trainers.

Gezag Het vierde aspect heeft betrekking op het gezag dat deelnemers toekennen aan de trainers. Volgens Vinokur c.s. is gebleken dat invloed die trainers hebben op deelnemers afhankelijk is van de mate van waardering voor die trainers. Het is daarom noodzakelijk dat trainers onder andere bouwen aan vertrouwen, onvoorwaardelijk acceptatie tonen, concrete positieve feedback geven en andere non-directieve en gedrags-

therapeutische technieken hanteren om gezag te verwerven. Dit vierde aspect vormt een van de belangrijke dragers van de groepsdynamiek die veranderingen bij deelnemers teweegbrengen.

Effectiviteit Voor zover bekend uit de literatuur is JOBS het enige programma dat in verschillende gecontroleerde studies is onderzocht op effectiviteit. JOBS is in eerste instantie in een grootschalig veldexperiment geëvalueerd. Uit dit gecontroleerde experiment bleek dat de deelnemers aan JOBS significant vaker een baan hadden, dat zij vaker een kwalitatief betere baan hadden en dat zij een hoger salaris hadden dan de deelnemers in de controlegroep. (Vinokur, van Ryn, Gramlich & Price, 1991; Vinokur, Price & Schul, 1995; Vinokur & Schul, 1997). Van belang is op te merken de effectiviteit van JOBS is aangetoond in een periode van neergaande economie waarmee de waarde van JOBS nog verder wordt onderstreept. Kanttekening is dat dit experiment werd uitgevoerd met deelnemers die relatief kort werkloos waren (gemiddeld drie maanden).

Meer recent is JOBS ook onderzocht bij mensen die langer werkloos zijn (gemiddeld een jaar). Dit experiment heeft plaatsgevonden in Finland. Als gevolg van het instorten van de Russische economie werd Finland voor het eerst in haar bestaan geconfronteerd met een enorme stijging van de werkloosheid in een relatief kort tijdsbestek (in sommige gebieden meer dan 25 procent). Dit bracht de overheid ertoe om een nationaal programma te starten om werklozen te ondersteunen bij het zoeken van werk. Hiervoor werd

een Finse variant van het JOBS-programma ontwikkeld. Ook dit programma is onderzocht op effectiviteit in een grootschalig veldexperiment. De resultaten geven eenzelfde beeld te zien als die uit het onderzoek van Vinokur c.s. (Vuori, Silvonen, Vinokur & Price, 2002). Het bleek dat de grootste effecten werden gevonden voor deelnemers die korter dan een jaar werkloos waren.

Onlangs is ook in Nederland een gecontroleerd experiment gestart om de effectiviteit van JOBS te onderzoeken. In dit experiment gaat het niet om relatief kortdurend werklozen maar juist om langdurig werklozen (Blonk, 2002). Vijftig procent van de deelnemers was langer dan vijf jaar werkloos, tachtig procent langer dan één jaar. In dit experiment, dat in samenwerking met de gemeente Lelystad is opgezet, zijn 150 bijstandsgerechtigden ingestroomd. De deelnemers werden aselekt verdeeld over drie begeleidingsvormen:

- JOBS;
- begeleiding met behulp van een persoonsgebonden budget (PGB) en
- een controlegroep.

Deelnemers in de PGB-begeleiding kregen gedurende zes maanden twee wekelijkse individuele gesprekken met een consultant. Deelnemers in de controlegroep kregen eens in de zes maanden een gesprek waarin hun aanspraak op bijstand werd gecontroleerd. De effecten in dit experiment zijn zowel op zes maanden als op twaalf maanden na start van de interventies vastgesteld. Na zes maanden bleek een significant verschil tussen de deelnemers uit de JOBS-groep en de deelnemers uit de controlegroep: 23 procent van de langdurig werklozen (fase 4) die het

Deelnemers aan Jobs blijken vaker een kwalitatief betere baan te hebben dan de deelnemers in de controlegroep

JOBS-programma hadden doorlopen gaven aan een baan te hebben tegen tien procent in de controle- en PGB-groep. Bovendien bleek een significant verschil in toegenomen zelfvertrouwen en in tevredenheid met de begeleiding ten gunste van JOBS.

Slotopmerkingen Hoewel het experiment in Lelystad nog niet geheel is afgerond en de langetermijneffecten van JOBS bij langdurig werklozen nog moeten worden vastgesteld, is het opmerkelijk dat een relatief kortdurend programma als JOBS de genoemde effecten te zien geeft bij werklozen met een relatief complexe problematiek. Tegelijkertijd kan ook geconstateerd worden dat JOBS niet voor eenieder het beoogde effect heeft. Door het kortdurend karakter van JOBS past het goed binnen een model van gelaagde begeleiding waarin eerst relatief eenvoudige en kortdurende interventies worden ingezet. Pas nadat effecten uitblijven, worden meer intensieve interventies en diagnostiek ingezet. Verder onderzoek naar JOBS zal zich naast de langetermijneffecten ook richten op de indicatiestelling. Dit onderzoek, dat in de loop van volgend jaar zal starten, zal inzicht moeten geven in voor wie deze interventie het meest geschikt is en voor wie minder. Op deze wijze wordt

een bijdrage geleverd aan beter inzet van mensen en middelen bij de begeleiding van langdurig werklozen naar werk. ➡

Dr. R. W. B. Blonk (r.blonk@arbeid.tno.nl) en dr. R. Cremer zijn beide werkzaam bij TNO Arbeid.

Literatuur

- Blonk, R.W.B. (2002). Interventies bij langdurig werklozen: een onderzoek naar effectiviteit. Voordracht gehouden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag: december.
- Blonk, R.W.B. en A. Versteeg, (2002), *Motivatie en zoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden*, Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Caplan, R.D., A.D. Vinokur, R.H. Price en M. van Ryn (1989), Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- *Journal-of-Occupational-Health-Psychology*, 7, 5-19.
- Meichenbaum, D. (1985), *Stress inoculation training: A clinical guidebook*, New York, Pergamon press.
- Price, R.H., M van Ryn en A.D. Vinokur (1992), Impact of a preventive job search intervention on the likelihood of depression among the unemployed. *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 158-167.
- Ryn, M. van en A.D. Vinokur (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, 577-597.
- Taris, T.W. (2002), Unemployment and mental health: A longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, 9, 43-57.
- Vinokur, A.D. en Y. Schul (1997), Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65, 867-877.
- Vinokur, A.D., M. van Ryn, E.M. Gramlich en R.H. Price (1991), Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 213-219.
- Vinokur, A.D., R.D. Caplan en C.C. Williams (1987), Effects of recent and past stress on mental health: Coping with unemployment on Vietnam veterans and non veterans. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 708-728.
- Vinokur, A.D., R.H. Price en Y. Schul (1995), Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology*, 23, 39-74.
- Vuori, J., J. Silvonen, A.D. Vinokur en R.H.Price (2002). The Työhoen Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement.