

COMPETENTIEGERICHT WERKEN BINNEN PLURYN WERKENRODE GROEP

*M. van Helmond, P. Embregts, J. Pellen*⁸

Inleiding

Uit onderzoek is gebleken dat kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB) minder pro-sociaal gedrag en meer agressief gedrag vertonen dan kinderen en jongeren zonder een LVB. Tevens hebben zij meer problemen op het gebied van sociale vaardigheden (o.a. Dekker, 2003). Het versterken van de sociale competentie van personen met een LVB is dan ook een belangrijk aandachtspunt in de hulpverlening. Volgens Bartels (2001) is een persoon competent als zij/hij de bij haar/zijn ontwikkelingsniveau en omstandigheden passende levensstaken 'aankan' met de vaardigheden die zij/hij heeft. Het competentiemodel (Slot & Spanjaard, 1999) vormt het theoretische kader waarbinnen het hierna beschreven onderzoek wordt uitgevoerd.

Onderzoekopzet en doelstelling

Gezien de mogelijkheden van Competentiegericht Werken in de hulpverlening aan mensen met een licht verstandelijke beperking, is binnen de Pluryn Werkenrode Groep vanaf 1 januari 2006 een grootschalig scholingsproject 'Competentiegericht Werken in de leefgroep' van start gegaan. Hieraan is ook een onderzoeksproject gekoppeld. Het doel van dit onderzoeksproject is de effectiviteit van het scholingstraject te optimaliseren en een evidence-based programma te ontwikkelen. Het programma wordt aangepast aan de verschillende doelgroepen waar binnen de Pluryn Werkenrode Groep mee gewerkt wordt. Het onderzoek is ondergebracht bij de vakgroep Orthopedagogiek van de Radboud Universiteit Nijmegen.

In het kader van het project zullen alle medewerkers van de locaties J.P. Heije, Werkenrode Jongeren en De Beele, die betrokken zijn bij het primaire hulpverleningsproces, de komende jaren het scholingstraject 'Competentiegericht Werken' gaan volgen. Vanuit het onderzoeksproject zal het effect van het competentiegerichte werken bepaald worden op enerzijds het handelen van de begeleiders en anderzijds het gedrag van de cliënten.

Methode

Het scholingstraject 'Competentiegericht Werken in de leefgroep', zoals dit uitgevoerd wordt binnen de drie locaties van de Pluryn Werkenrode Groep, bestaat uit verschillende onderdelen. De eerste stap van het scholingstraject omvat een driedaagse basistraining Competentiegericht Werken, verzorgd door interne en externe trainers. De basistraining is met name gericht op het vergroten van de kennis over Competentiegericht Werken bij de deelnemers. De tweede en derde stap van het scholingstraject zijn respectievelijk een vaardigheidstraining en een fase van coaching on the job.

⁸ Drs. M. van Helmond is als junioronderzoeker werkzaam bij de vakgroep Orthopedagogiek van de Radboud Universiteit Nijmegen. E-mailadres: m.vanhelmond@pwo.ru.nl.

Drs. J. Pellen is als orthopedagoog en GZ-psycholoog werkzaam bij de Plurijn Werkenrode Groep, locatie J.P. Heije.

Dr. P. Embregts is als universitair docent werkzaam bij de vakgroep Orthopedagogiek van de Radboud Universiteit Nijmegen.

Onderzoeksgroep

Allereerst is een pilotstudy uitgevoerd op drie locaties van de Pluryn Werkenrode Groep (J.P. Heije, Werkenrode Jongeren & De Beele). De pilotgroepen bestaan uit 98 hulpverleners (groepsleiding, teamleiders, gedragsdeskundigen etc.) en 114 jongeren (leeftijd tussen de 10 en 20 jaar) met een licht verstandelijke beperking en/of lichamelijke beperking, at random verdeeld over experimentele en controlegroepen.

Vervolgens heeft een eerste trainingsgroep aan de basistraining deelgenomen. Deze trainingsgroep bestaat uit 134 hulpverleners, eveneens verdeeld over de drie eerder genoemde locaties van de Pluryn Werkenrode Groep. Hierbij is geen gebruik gemaakt van controlegroepen, maar heeft de gehele trainingsgroep deelgenomen aan de basistraining.

Onderzoeksinstrumenten

Als voor- en nameting van de basistraining is een kennistoets ontwikkeld. De kennistoets is een meetinstrument bestaande uit 9 vragen (4 open vragen en 5 multiple choice vragen), die betrekking hebben op de belangrijkste elementen uit de basistraining Competentiegericht Werken. Een voorbeeld van zo'n vraag is: 'Kunt u drie mogelijke (veer)krachten van jongeren noemen, die hen helpen om de taken waar zij voor staan te vervullen?'. Voor de beoordeling van de antwoorden is een scoringssysteem ontwikkeld waarbij de deelnemers in totaal een maximale score van 34 punten kunnen behalen.

Naast de kennistoets wordt ook gebruik gemaakt van een evaluatieformulier. Dit formulier bestaat uit tien vragen, waarbij de deelnemers gevraagd wordt op een 5-puntschaal (van positief naar negatief) hun ervaringen van de training aan te geven. Daarnaast wordt aan de hand van twee open vragen getracht inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van de deelnemers met betrekking tot het vervolg van het scholingstraject.

Tevens hebben de deelnemers drie situatieschetsen ingevuld. Deze beschrijven elk een praktijksituatie (bijvoorbeeld een cliënt die moeite heeft om zijn afspraken na te komen), waarbij de deelnemers gevraagd wordt op te schrijven hoe zij competentiegericht met deze situatie om zouden gaan. Tot slot worden op basis van eerder ontwikkelde observatiesystemen (o.a. Embregts, 2002) video-analyses uitgevoerd om te bepalen of de kennis uit de basistraining ook daadwerkelijk tot uitdrukking komt in de dagelijkse praktijk van de hulpverlening. Zowel de situatieschetsen als een observatiesysteem voor de video-analyses worden momenteel verder ontwikkeld en verfijnd. Met name in de volgende stappen van het scholingstraject (vervolgtraining en coaching on the job) zullen deze instrumenten een belangrijke rol gaan spelen.

Onderzoeksprocedure

Bij de experimentele groepen van de pilotstudy zijn zowel bij aanvang als na afloop van de basistraining een aantal instrumenten afgenomen. Allereerst hebben de deelnemers de kennistoets individueel ingevuld. Daarnaast is het evaluatieformulier na afloop van de derde trainingsdag door de experimentele groepen ingevuld.

Op basis van de resultaten van de pilotstudy (kennistoets en evaluatie) en de ervaringen van de trainers, is besloten tot een aantal veranderingen in het trainingsprogramma, ter optimalisering van de inhoud en uitvoering van de basistraining. Na deze bijstellingen heeft de eerste trainingsgroep aan de training deelgenomen. De afname van de instrumenten is gelijk aan de procedure bij de pilotgroepen.

De resultaten van de kennistoetsen en de evaluatieformulieren zullen beknopt besproken worden in de volgende paragraaf.

Resultaten

Kennistoets

Aan de hand van de resultaten van de kennistoets is onderzocht of deelname aan de training heeft geleid tot een significante vooruitgang in kennis van Competentiegericht Werken bij de verschillende deelnemersgroepen.

In Tabel 1 worden de gemiddelde scores en het percentage correcte antwoorden weergegeven van de deelnemers van de pilotstudy en de eerste trainingsgroep op de kennistoets.

Tabel 1 Percentages correcte antwoorden kennistoets

Deelnemersgroep	Gemiddelde score (maximaal 34)	Percentage correct
Experimentele groepen Voormeting	16.74	49.23%
Experimentele groepen Nameting	21.90	64.41%
Controlegroepen	15.25	44.85%
Trainingsgroep Voormeting	17.08	50.24%
Trainingsgroep Nameting	22.12	65.06%

Tabel 2 Verschil in scores kennistoets

Deelnemersgroep	Meetmoment	Vershil in scores	Effectsize
Pilotstudy	Nameting (exp.) - Voormeting (exp.)	5.16*	1.17
	Voormeting (exp.) – Controlegroepen	1.49	0.37
	Nameting (exp.) – Controlegroepen	6.65*	1.61
Trainingsgroep	Nameting - Voormeting	5.04*	1.08

*= significant bij $\alpha = 0,05$

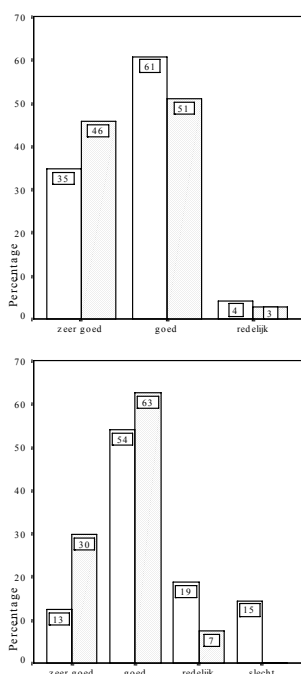
In Tabel 2 worden de behaalde scores van de deelnemers op de verschillende meetmomenten met elkaar vergeleken. De pilotstudy laat een significante toename zien in de scores op de kennistoets wanneer de nameting en de voormeting met elkaar worden vergeleken. Tevens is er sprake van een significant verschil in score tussen de experimentele groepen tijdens de nameting en de controlegroepen. De effectsizes van deze significante verschillen duiden op een groot effect (resp. 1.17 en 1.61). Het verschil in scores tussen de experimentele groepen aan het begin van de training (voormeting) en de controlegroepen blijkt niet significant te zijn, waarbij een klein effect gemeten wordt (0.37). Dit laatste impliceert een bevestiging van het feit dat beide groepen voorafgaand aan de training vergelijkbaar zijn in kennis over Competentiegericht Werken.

Wanneer de na- en voormeting van de trainingsgroep met elkaar vergeleken worden, blijkt er sprake te zijn van een significante vooruitgang van 5.04 punten in scores op de

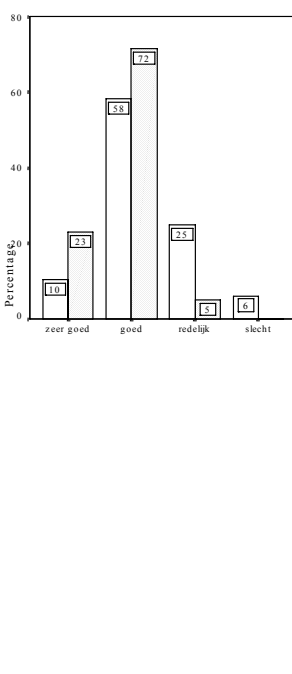
kennistoets. Hierbij is sprake van een groot effect in de vooruitgang van de scores (effectsize 1.08).

Evaluatie

Uit analyse van de evaluatieformulieren blijkt dat de meeste deelnemers Competentiegericht Werken (zeer) geschikt vinden als begeleidingsmethodiek. De basistraining wordt door bijna 70% van de pilot-deelnemers, en door 95% van de trainingsgroep, als goed tot zeer goed gewaardeerd. Tevens heeft het overgrote deel van de deelnemers het gevoel dat ze door de training meer handvatten hebben gekregen om competentiegericht te werken in de leefgroep. In het algemeen blijkt de trainingsgroep positiever te antwoorden op de vragen van het evaluatieformulier dan de deelnemers aan de pilotstudy. Enkele van de resultaten zijn beknopt weergegeven in onderstaande figuren (Figuur 1 t/m 3).



Figuur 1 Begeleidingsmethodiek



Figuur 2 Waardering training



Figuur 3 Handvatten

Conclusie

Op basis van de resultaten kunnen we concluderen dat deelname aan de eerste versie van de basistraining Competentiegericht Werken (pilotstudy) reeds geleid heeft tot een significante kennisvermeerdering bij de deelnemers. Deelname aan de vernieuwde versie heeft bij de eerste trainingsgroep tot een verdere significante toename in kennis over het Competentiegericht Werken geleid.

Tevens waarderen de deelnemers de training positief, hetgeen zeker niet onbelangrijk is. Eerder onderzoek heeft immers aangetoond dat pogingen om het handelen van hulpverleners te verbeteren geen effect hadden in situaties waarin de deelnemers ontevreden waren over de training (e.g., Suda & Miltenberger, 1993).

Vervolg

Op basis van de resultaten van de pilotstudy en de trainingsgroep is de definitieve vorm van de basistraining vastgesteld. Op J.P. Heije, Werkenrode Jongeren en De Beele zullen de medewerkers die betrokken zijn bij het primaire hulpverlenersproces de komende jaren deze training volgen. Hierbij worden de rol en taken van de externe trainers op termijn overgenomen door eigen medewerkers (teamleiders en gedragsdeskundigen) die de training reeds succesvol hebben doorlopen.

Zoals reeds opgemerkt, is de basistraining slechts de eerste stap in het gehele scholingstraject 'Competentiegericht Werken in de leefgroep' van de Pluryn Werkenrode Groep. Momenteel wordt een vervolgtraining ontwikkeld welke gericht is op het aanleren en uitbreiden van vaardigheden van de hulpverleners. Toepassing van deze kennis en vaardigheden in de dagelijkse hulpverleningspraktijk zal vervolgens gestimuleerd worden middels coaching on the job.

Onderzoeksinstelling: Pluryn Werkenrode Groep, Oosterbeek (locaties Jan Pieter Heije, Werkenrode Jongeren, De Beele), in samenwerking met de vakgroep Orthopedagogiek, Radboud Universiteit Nijmegen.

Onderzoekers en projectgroep: Drs. M. van Helmond onder begeleiding van Prof. L. Verhoeven (promotor), Prof. J.W. Veerman (promotor), Dr. P. Embregts (co-promotor en dagelijks begeleider), Drs. J. Pellen (Pluryn Werkenrode Groep) en Drs. F. Ravesteyn (Pluryn Werkenrode Groep).

Onderzoekperiode: januari 2006 tot januari 2010.

Literatuur

- Bartels, A.A. (2001). Behandeling van jeugdige delinquenten volgens het competentiemodel. *Kind en Adolescent*, 4, 211-226.
- Dekker, M.C. (2003). *Psychopathology in children with intellectual disability. Assessment, prevalence and predictive factors*. Academisch proefschrift: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Embregts, P.J.C.M. (2002). *Effects of video feedback on social behavior of youth with mild mental retardation*. Academisch proefschrift: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Slot, N.W., & Spanjaard, H.J.M. (1999). *Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*. Baarn: Intro.
- Suda, K.T., & Miltenberger, R.G. (1993). Evaluation of staff management strategies to increase positive interactions in a vocational setting. *Behavioral Residential Treatment*, 8, 69-88.
-