

Onderzoeksrapport

# Groepsgewijze aanpak werkt!

Een onderzoek naar empowerment in  
groepsgewijze aanpak

Josine Steenvoorde

1 juli 2022



# Groepsgewijze aanpak werkt!

Een onderzoek naar empowerment in groepsgewijze aanpak

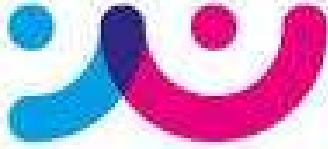
**Auteurs** Josine Steenvoorde

**Met medewerking van** Marika de Witt

**Lectoraat** Empowerment & Professionalisering Hogeschool Inholland

**Soort object** Onderzoeksrapport

**Datum** 1 juli 2022



IJMOND  
WERKT

KENNISPLATFORM  
 **sociaal domein**   
NOORD-HOLLAND



Inholland Lectoraat  
Empowerment en Professionalisering



Werkplaats Sociaal Domein  
**Noord-Holland**

Afbeelding omslag en binnenwerk: Shutterstock,  
Toegankelijkheid van het recht van Josine Steenvoorde is in licentie  
gegeven volgens een Creative Commons Naamsvermelding-  
GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie  
2022 Hogeschool Inholland



## Voorwoord

Van IJmond Werkt! is de afgelopen jaren veel veerkracht gevraagd. Door de coronamaatregelen konden wekenlang geen trainingen gegeven worden en later slechts mondjesmaat en met veel beperkingen. Hier bovenop had het bedrijf te lijden onder een computerhack waardoor veel data verloren zijn gegaan.

In deze turbulente tijden is onderzoek gestart dat al langere tijd gepland stond. IJmond Werkt! heeft het lectoraat Empowerment & Professionalisering van Hogeschool Inholland gevraagd om mee te kijken met hun collectieve aanpak. Het lectoraat heeft als doel om met praktijkgericht onderzoek en onderwijs bij te dragen aan empowerment van mensen in een kwetsbare positie. Dit praktijkgericht onderzoek vond plaats onder de vlag van het Kennisplatform Sociaal Domein Noord-Holland (KPSDNH). Het kennisplatform is een van de vijftien Werkplaatsen Sociaal Domein (WSD) in Nederland en verbonden aan het lectoraat Empowerment en Professionalisering van de Hogeschool Inholland. Samen met de partners in het kennisplatform verkennen, verzamelen, verdiepen, vernieuwen, verbreden en verspreiden we kennis op basis van onze gemeenschappelijke kennisagenda. De onderliggende vragen daarbij zijn: Doen we het goede in het sociaal domein? En doen we dat goed genoeg?

IJmond Werkt! wilde met dit onderzoek inzicht krijgen in hoeverre hun wens om te werken aan empowerment ook daadwerkelijk bereikt wordt in de groepsgewijze aanpak. Om zo te kunnen bevestigen waar het al goed gaat en te ontdekken waar het nog beter kan. Het onderzoek heeft een verkennend karakter. De uitkomsten ervan zijn veelbelovend. De trainingen bij IJmond Werkt! lijken doorspekt te zijn van empowerment, al wordt dit niet als zodanig benoemd door de geïnterviewden. Empowerment zit eveneens (of misschien vooral) in kleine dingen, bewijzen de trainingen en trainers bij IJmond Werkt!.

Onze dank gaat uit naar alle deelnemers die met zoveel enthousiasme bereid waren om ons toe te laten bij de trainingen. Het heeft ons een prachtige inkijk gegeven. Bovendien dank aan de trainers van IJmond Werkt! die zo openhartig meewerkten aan dit onderzoek.

Wij hebben IJmond Werkt! als een zeer prettige samenwerkingspartner ervaren. Wij kijken dan ook uit naar verdere samenwerking in de toekomst.

Josine Steenvoorde,  
Haarlem, juli 2022

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2. Het onderzoek</b>	<b>7</b>
2.1 Doel van het onderzoek	7
2.2 Onderzoeksvraag en opzet van het onderzoek	7
2.3 Uitvoering van het onderzoek	7
<b>3. Resultaten</b>	<b>9</b>
3.1 Korte literatuurschets empowerment	9
3.2 Observaties en interviews	10
<b>4. Beantwoording deelvragen</b>	<b>13</b>
<b>5. Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>15</b>
<b>Referentielijst</b>	<b>17</b>
<b>Bijlage 1 Interviewvragenlijst trainer</b>	<b>18</b>

## 1. Inleiding

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 is een aantal groepen met een 'afstand tot de arbeidsmarkt' samengebracht onder de paraplu van de Participatiewet. De samenvoeging van Wwb, Wajong en WSW in een regeling voor mensen die het zonder steun niet redden op de arbeidsmarkt, kwam tegemoet aan de kritiek dat de scheidslijnen tussen deze groepen vaak tamelijk willekeurig zijn en dus moeilijk scherp te trekken. Bovendien leidde de verdeling van de verantwoordelijkheid voor deze groepen tussen de gemeenten (Wwb en WSW) en het UWV (Wajong) tot verkokering en versnippering.

De uitvoering van de Participatiewet ligt in handen van gemeenten. Zij hebben de taak om mensen ondersteuning te bieden bij het vinden van werk. Gemeenten maken gebruik van verschillende instrumenten om mensen naar werk te begeleiden. De invulling van ondersteuning bij het vinden van werk verschilt per gemeente.

*'IJmond Werkt! heeft de opdracht om de doelgroepen van de Participatiewet die zijn ingedeeld op treden 3 tot en met 6 van de Participatieladder en niet op eigen kracht werk kunnen vinden, op effectieve en efficiënte wijze te ondersteunen bij het bereiken van een maximaal participatieniveau' (IJmond Werkt!, 2021).*

IJmond Werkt! kiest ervoor zoveel mogelijk een groepsgewijze maatwerk aanpak te hanteren bij de uitvoering van de Participatiewet in de regio IJmond. Deze aanpak bestaat uit trainingen in groepsverband. Mensen uit dezelfde doelgroep volgen gezamenlijk een re-integratietraining. Hoewel de trainingen groepsgewijs worden aangeboden is het traject van de werkzoekende altijd maatwerk. Waar in dit rapport wordt gesproken over een groepsgewijze aanpak, gaat dit dus altijd hand in hand met individueel maatwerk dat geboden wordt naar gelang de behoefte van de deelnemers. De groepsgewijze aanpak wordt onderbouwd vanuit de gedachte dat het werken met groepen meer impact heeft, omdat groepsleden van én met elkaar leren. Groepsleden sporen elkaar aan tot andere gedrag en wijzen elkaar op kansen en mogelijkheden (IJmond Werkt!, 2019). We hebben met waarderend onderzoek gekeken hoe empowerment terug te zien is in de groepsgewijze aanpak van IJmond Werkt!

### IJmond Werkt!

IJmond Werkt! is het samenwerkingsverband van de vier gemeenten in de regio IJmond, te weten gemeente Beverwijk, Heemskerk en Velsen. Dit samenwerkingsverband is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet. In de IJmond-gemeenten wordt gebruikgemaakt van een participatieladder om grip te krijgen op de re-integratiedoelgroepen. De ladder heeft zes treden die het niveau van *mogelijke* participatie aangeven. Anders dan bij de VNG-participatieladder gaat het hierbij niet om de huidige mate van participatie, maar om de mate van participatie waar iemand naartoe kan groeien.

Bij de onderste vier treden gaat het om mensen die niet direct begeleid kunnen worden naar regulier werk. De bovenste twee treden zijn voor mensen die met hulp regulier werk kunnen vinden: met ondersteuning (trede 5) of zonder (trede 6). IJmond Werkt! zet zich in voor treden 3 tot en met 6 van de participatieladder.

### Groepsgewijze aanpak

IJmond Werkt! combineert een individuele met een groepsgewijze aanpak. Daarnaast is IJmond Werkt! verantwoordelijk voor de handhaving van de arbeids- en re-integratieplichten (IJmond Werkt!, 2018). Per trede heeft IJmond Werkt! een specifiek aanbod:

Huidig groepsgewijs aanbod per trede	
Trede 5 + 6	Training: Sterk naar werk
Trede 4	Training: Voel je sterk; Kijk op werk
Trede 3	Training: Voel je sterk; Maak je plan; Blik op jezelf

De deelnemers van de trainingen bij IJmond Werkt! zijn allemaal verplicht deel te nemen vanuit hun Participatiewet-uitkering. Ze zijn door de gemeente doorverwezen naar IJmond Werkt! voor een re-

integratietraject. Dat bestaat in principe uit een groepstraining. Pas als er meer nodig blijkt te zijn, kan een individueel traject naast of na de trainingen aangeboden worden. De deelnemer krijgt dan individuele gesprekken met een coach. Bij de meeste deelnemers blijft het bij de groepstraining, waarna zij doorstromen naar een hogere trede of (een vorm van) werk.

Alle trainingen worden gegeven aan zo'n tien tot vijftien deelnemers. Het verschilt per training hoeveel deelnemers er in de groep moeten zitten om deze door te laten gaan. Een training gaat pas van start wanneer er voldoende deelnemers zijn. Een training bestaat uit meerdere bijeenkomsten. Bij alle trainingen is er een groep voor anderstaligen en een reguliere groep. In de groep voor anderstaligen zitten alleen deelnemers die nog niet voldoende Nederlands spreken om deel te nemen aan een reguliere groep. In de anderstaligen-groep ligt het tempo lager. Er wordt langzamer gepraat door de trainers en opdrachten worden simpeler uitgelegd.

In de training bij trede 3 staan het vergroten van zelfinzicht, zelfkennis en het opdoen van sociale vaardigheden centraal. Het gaat hierbij vooral om de deelnemer zelf. In trede 4 komt veel aan bod over het netwerk van de deelnemer. Er wordt in kaart gebracht wie in het netwerk zitten en hoe dit benut wordt of kan worden. Bovendien wordt gesproken over hoe het netwerk uit te breiden is. In de trainingen van met name trede 5 en 6 leren de deelnemers onder andere hoe zij kunnen omgaan met de systeemwereld: de werkgevers en arbeidsmarkt. Ze leren bijvoorbeeld solliciteren en zich presenteren. Het omgaan met tegenslag en het vergroten van de veerkracht zijn hierin eveneens belangrijk. Tot slot betekent deelnemen aan een training dat mensen ervaren hoe het is om met de verplichting van werk om te gaan. Ze moeten op tijd komen en een actieve bijdrage leveren.

## 2. Het onderzoek

### 2.1 Doel van het onderzoek

Samen met IJmond Werkt! is besloten om te onderzoeken in hoeverre empowerment terugkomt en terug te zien is in de groepsgerichte aanpak. Het doel van het onderzoek is om te achterhalen welke factoren bijdragen aan empowerment van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de groepstrainingen.

### 2.2 Onderzoeksvraag en opzet van het onderzoek

De onderzoeksvraag luidt:

*Hoe draagt de groepsgewijze aanpak bij aan de empowerment van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?*

Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van deze deelvragen:

- (1) *Welke elementen van empowerment zijn nodig om een succesvolle training aan te bieden?*
- (2) *Hoe komen de kenmerken uit de empowermenttheorie terug in de trainingen met een groepsgewijze aanpak?*
- (3) *Welke elementen van empowerment zien we terug in het handelen van de professionals bij de uitvoering van de trainingen?*
- (4) *Zijn de professionals van IJmond Werkt! zich bewust van de elementen die bijdragen aan empowerment?*

Doordat er geen of zeer weinig geschreven (achtergrond)informatie meer over de trainingen beschikbaar is door de computerhack eind 2021, is het grootste gedeelte van de informatie afkomstig uit interviews met de professionals. Er zijn observaties van trainingen gedaan en interviews met professionals. Hierin werd gezocht naar de elementen die bijdragen aan empowerment. Met name deelvraag 2 is beantwoord door de observaties en interviews.

Om deze vragen te beantwoorden hebben we de volgende stappen gezet:

- (1) korte literatuurschets geven van empowerment;
- (2) meedoen met en observeren van de trainingen met een groepsgewijze aanpak;
- (3) semigestructureerde diepte-interviews met medewerkers van IJmond Werkt!;
- (4) toetsing van de voorlopige bevindingen in een focusgroep.

### 2.3 Uitvoering van het onderzoek

Dit onderzoek richt zich op de groepsgewijze aanpak die IJmond Werkt! aanbiedt. De trajecten zijn gericht op doorstroom naar een hogere trede of uitstroom naar (regulier of aangepast) werk. Het vergroten van empowerment is in alle trainingen een belangrijk doel, maar bij trede 3 staat dit nog meer op de voorgrond.

Er wordt in dit onderzoek gekeken naar de trainingen passend bij treden 3 en 5. Bij deze trainingen was het mogelijk om mee te kijken en stonden alle aanwezigen ervoor open. Waar hieronder geschreven wordt over trainingen en groepsgerichte aanpak gaat dit over de trainingen en aanpak van mensen die zich bevinden in treden 3 en 5. Alvorens we data konden verzamelen hebben we literatuuronderzoek gedaan. Dit gaf ons de lens waarmee we de elementen van empowerment in groepsgerichte trainingen konden opmerken. In de literatuur is specifiek gezocht naar factoren van empowerment in groepsgerichte trainingen of settings. Werken aan empowerment in groepen vraagt iets anders dan in een individueel gesprek.

We observeerden in totaal vier trainingen bij treden 3 en 5. Het was na het bijwonen van deze trainingen aannemelijk dat de datasaturatie was bereikt. Meer observaties zouden geen nieuwe informatie meer opleveren. In twee interviews zijn drie trainers gesproken aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Achterliggende gedachte was zoveel mogelijk ruimte te laten voor de inbreng en verhalen van de geïnterviewde trainers. De vragenlijst is bijgevoegd in bijlage 1. We hebben de trainers vooral doorggevraagd over of en hoe zij empowerment voor ogen hebben tijdens hun trainingen en in welke mate zij elementen van empowerment herkennen in hun aanpak.



Na de observaties en interviews is een focusgroep gehouden met drie andere trainers. Hierin zijn onder meer de voorlopige bevindingen besproken en is doorggevraagd naar hun visie op empowerment binnen de trainingen. Het houden van deze focusgroep vergrootte de validiteit van de onderzoeksuitkomsten. Van de drie trainingsbijeenkomsten zijn observatieverslagen gemaakt als geheugensteun voor de analyse. In de observaties is met name aandacht besteed aan het opmerken van factoren die mogelijk bijdragen aan empowerment.

## 3. Resultaten

### 3.1 Korte literatuurschets empowerment

Hieronder volgen enkele relevante theoretische onderbouwingen van empowerment en specifiek van empowerment in groepen.

#### *Drie dimensies van empowerment*

In de literatuur zijn veel verschillende definities van empowerment te vinden. Het lectoraat van Inholland ziet empowerment als een benadering waarop de professional zijn handelen kan inspireren en die handvatten biedt voor krachtgerichte ondersteuning. Jacobs, Braakman en Houweling (2005) maken inzichtelijk dat om het begrip empowerment goed te begrijpen de dubbele betekenis van het erin besloten woord 'power' gekend moet worden: 'macht' en 'kracht', als twee kanten van dezelfde medaille. Binnen het empowermentparadigma ligt de nadruk op het benoemen en versterken van krachten waarover mensen beschikken én op de mogelijkheden om controle uit te oefenen op het eigen leven. Deze tweevoudige interpretatie (macht en kracht) koppelen Jacobs et al. (2005) aan drie verschillende dimensies van empowerment.

Voor dit onderzoek gebruiken we deze drie sterk met elkaar verweven dimensies van empowerment: de *power from within*, de *power with* en de *power to*. De individuele dimensie betreft empowerment op persoonlijk vlak, de *power from within* (kracht van binnenuit). Hier gaat het over het onder ogen zien en aanspreken van eigen kwaliteiten, het geloof in eigen vaardigheden en mogelijkheden. Maar ook over het vertrouwen en de wil om de persoonlijke situatie te beïnvloeden. De tweede dimensie, de *power with*, heeft betrekking op het kunnen aanboren en mobiliseren van hulpbronnen in de eigen omgeving, zoals sociale steun van familie, vrienden, burens, de kracht van zelforganisatie en lotgenotencontact. Deze eerste twee dimensies dragen samen bij aan de derde dimensie: empowerment op breder politiek-maatschappelijk gebied, de *power to*. Ofwel, de macht of invloed om veranderingen door te voeren, beslissingen te nemen met betrekking tot bijvoorbeeld vooroordelen, toegankelijkheid van voorzieningen en hulpbronnen en het beïnvloeden van wet- en regelgevingen. Het gaat over of iemand zich in staat voelt om binnen het systeem handlungsruimte te zien en te nemen. 'Empowerment betekent het groter maken van die ruimte waarbinnen je invloed uitoefent over de levensgebieden' (Boumans, 2016).

#### *Empowerment in re-integratietrajecten*

Bij empowerment in re-integratietrajecten lijkt de verplichting van deze trajecten soms haaks te staan op de elementen die bijdragen aan empowerment. Het uitgangspunt van empowerment is de intrinsieke wens van mensen om onderdeel te zijn van de samenleving. Vanuit het perspectief van de wet- en regelgeving gaat het deelnemen aan de samenleving meer over het bijdragen aan de samenleving. Mensen moeten verplicht re-integreren (Rijksoverheid, z.j.). Het verschil tussen de wens om onderdeel te zijn van de samenleving enerzijds en de verplichte bijdrage aan de samenleving anderzijds, lijkt niet heel groot. De tegenstelling zit in het verplichte karakter dat de opgelegde re-integratie heeft. Het zo snel mogelijk vinden van betaald werk lijkt hier het uitgangspunt, niet de wens van de mensen zelf.

Het is maar de vraag of empowerment en re-integratietrajecten wel samen kunnen gaan. Zo zeggen van Hal, Meershoek, Nijhuis en Horstman (2010): 'Het bevorderen van eigen verantwoordelijkheid van uitkeringsgerechtigden (...) is veelal synoniem voor het accentueren van de verplichting om zo snel mogelijk betaalde arbeid te aanvaarden.' Cliënten zitten vaak ook in zorgtrajecten, bijvoorbeeld op het gebied van schulden of hulp bij opvoeding, waarin eigen regie en empowerment van groot belang zijn. Dit kan botsen met de verplichtingen vanuit de Participatiewet, zoals het verplicht bijwonen van trainingen. Om participatie en welzijn te bevorderen, is het van belang dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn en uit eigen willen meedoen, niet omdat het moet (De Ruig, Talman & Engelen, 2020). Alleen zo ervaren mensen dat zij zelf beslissen over hun leven. Dit gevoel van eigen regie is een belangrijk onderdeel van het ervaren van empowerment.

### *Empowerment in groepsgerichte trainingen*

Erkenning is in het groepswerk een basisbehoefte (Remmerswaal, 2015). Volgens de Amerikaanse sociaalpsycholoog Schutz zijn er drie basisbehoeften die te maken hebben met de behoefte aan erkenning: inclusie, controle en affectie (Schutz, 1966, in Remmerswaal, 2015). Wanneer de basisbehoeften – erkenning, inclusie, controle en affectie – worden bekeken in het licht van empowerment, zijn er veel overeenkomsten. Om te kunnen werken aan empowerment zijn deze basisbehoefte van Schutz namelijk ook van belang.

Allereerst is dat het gevoel van waarde te zijn, het willen bijdragen aan de groep en van daaruit mee willen doen. Hier wordt de eerste dimensie of intrapersoonlijke oftewel zelfbelevingscomponent van empowerment aangesproken. In de kracht en het geloof om zelf iets te kunnen doen aan je situatie zien we een tweede raakvlak. De tweede dimensie of interpersoonlijke of interactionele component is hier terug te zien in de vorm van het aanspreken van hulpbronnen. Het gebruik kunnen maken van de ervaringen van andere groepsdeelnemers kan tevens gezien worden als het aanspreken van hulpbronnen. Als de organisatie dit faciliteert is ook de derde dimensie geborgd. Het systeem (de organisatie in dit geval) draagt namelijk bij aan de empowerment van de deelnemer.

## **3.2 Observaties en interviews**

In de geobserveerde trainingen komt het begrip empowerment niet expliciet aan de orde. Ook de meeste trainers zijn hier niet bewust mee bezig, blijkt uit de interviews. Dat wil zeggen, niet met het begrip empowerment. Wel zeggen ze te werken aan het vergroten van zelfvertrouwen en vergroten van het mobiliseren van steun in en uit het netwerk. In de praktijk werken de trainers dus wel degelijk aan empowerment. Een van hen vertelt: 'Het werken aan empowerment zit ook in het positief bekrachtigen van mensen. Je hoeft het niet per se zo te noemen.' Dat positief bekrachtigen is iets dat veel aandacht krijgt volgens de trainers. Dit blijkt eveneens uit de observaties.

### *Streven naar gelijkwaardigheid*

Het begint al met de houding van de trainers, die straalt gelijkwaardigheid uit. Dit doen zij onder andere door vragen te formuleren als 'Heb ik het zo goed uitgelegd?' in plaats van het gebruikelijke 'Snappen jullie het?'. De trainer is immers net zo goed feilbaar. Zo voelen deelnemers zich gelijkwaardig behandeld, verwacht de trainer die zulke vragen stelde. 'Mensen doen het zelf, maar mijn houding, de houding van de trainers draagt daar wel heel erg aan bij.'

Bij de training van anderstaligen viel op dat geen enkel antwoord als fout werd bestempeld. Ook al gaf iemand totaal geen antwoord op de vraag, elk antwoord was welkom. Er werd niet gecorrigeerd met 'Nee, dat was niet de vraag', maar er werd ingegaan op wat hij of zij zei. Op die manier voelde de deelnemer zich, aldus de trainers, niet afgewezen, maar uitgenodigd om steeds opnieuw dingen in te brengen. 'Bij is ons is niks fout. Je kunt het hier niet fout doen in de antwoorden die je geeft', zegt een trainer hierover.

De trainers proberen bovendien zoveel mogelijk zelf mee te doen of een voorbeeld te geven uit hun eigen praktijk of dagelijks leven. Dat vergroot bovendien de gelijkwaardigheid, aldus een van de geïnterviewde trainers. Een trainer: 'Als je zelf meedoet of een eigen voorbeeld geeft, is er ook meer gelijkwaardigheid tussen de trainers en deelnemers. Mensen vinden het ook leuk.'

### *Aandacht voor het individu in het groepsproces*

In de trainingen is veel oog voor de individuele deelnemers, zo blijkt uit de observaties. Alle deelnemers krijgen tijd om iets te zeggen, niet alleen degenen die zagezegd vooraan staan. 'Iedereen heeft iets in te brengen,' zegt een trainer, 'iedereen weet wel iets.' Tevens is er nadrukkelijk aandacht voor de input van de deelnemers als wordt gevraagd om tips of adviezen. Bijvoorbeeld bij de training 'Blik op jezelf anderstaligen'. Hierin kwam het onderwerp van negatieve gedachten naar voren en hoe deze omgedraaid zouden kunnen worden naar iets positiefs.

In het omdraaien van gedachten werd gebruikgemaakt van de ervaring en inzichten van deelnemers zelf. Zij werden uitgenodigd hierin hun ideeën naar voren te brengen. Op deze manier werd zowel de deelnemer met de negatieve gedachte verder geholpen met praktische ideeën, als degene die de ideeën aandroeg. Laatstgenoemde werd gehoord en had een duidelijke bijdrage in de groep. Dit is een van de kenmerken van de basisbehoeften bij empowerment in groepen.

#### *Groepsproces helpt*

En dit is ook wat de trainers willen bereiken, dat de groep elkaar helpt. 'Het groepsproces wordt gebruikt om tot andere inzichten te komen', vertelt een van de trainers hierover. 'We zorgen er bewust voor dat iedereen aan het woord komt en dat we iedereen bij naam noemen.' Zo is er sprake van een groepsproces waarin de deelnemers toch zichzelf als individu gezien voelen. In een van de trainingen bleek op een bepaald moment dat een opdracht van de trainer niet duidelijk over kwam bij de deelnemers. Met als gevolg dat de deelnemers de opdracht aan elkaar gingen uitleggen.

Deelnemers helpen elkaar bovendien. Dat geeft een gevoel van eigenwaarde, als je de ander kunt helpen. Dit is eveneens een doel van de trainers: 'Je stuurt op zoveel mogelijk antwoord uit de groep,' want zo vervolgt zij, 'hun eigenwaarde groeit, iedereen weet wel iets anders.' Een andere trainer verwoordt het zo:

*'De mooiste momenten uit de training zijn dat je als trainer zelf achterover kan hangen en observeren wat er in zo'n groep gebeurt. Dat je kan zeggen van ja, de een helpt de ander. Die zegt van oh ja, zo heb ik het nog nooit bekeken en dan ontstaat er een hele mooie empowerende energie.'*

De trainers zien het belang van het trainen in een groep. Het gevoel ergens onderdeel van zijn, het 'ergens bij horen' en ergens verwacht worden, is een gevoel dat mensen soms al lang niet meer ervaren hebben. Een deelnemer zei over de training: 'Ik voel me opgewekter als ik bij de training ben geweest.' Het überhaupt volgen van een training een of twee keer per week kan volgens de trainers al een verschil maken. Voor een enkeling is het bovendien een afleiding in een zware week vol zorgen. 'Er is een deelnemer voor wie de training echt haar uitje is, omdat zij thuis een zieke man heeft waar ze voor zorgt. Voor haar is dit echt een verzetje.'

#### *Omgaan met weerstand tegen het verplichte karakter*

Verder herkennen de trainers de hierboven benoemde wrijving die kan optreden in een verplichte re-integratietraject niet allemaal. Een van de trainers juist wel. Zij zegt: 'Dat (zelfregie versus verplichting, red.) is de voortdurende tweestrijd in ons werk. Je wilt mensen empoweren en tegelijkertijd zijn er verplichtingen.' Bij sommige deelnemers wordt wel eens wat weerstand ervaren. Als dit gebeurt is dit met name in het begin van een trainingsreeks. Deelname aan de training is verplicht, niet alle deelnemers zijn daar gemotiveerd voor. Door dit bespreekbaar te maken en het gevoel van de deelnemer te erkennen, wordt de weerstand meestal direct minder. Deelnemers worden serieus genomen en zij ervaren meteen dat er naar hen wordt geluisterd.

Gehoord worden, we zeiden het al eerder, is een belangrijk onderdeel van de basisbehoeften in het groepswerk. Door juist in te gaan op de weerstand zegt een van de trainers meer te bereiken, omdat zij op die manier achter de reden komt waarom iemand niet wil deelnemen of met tegenzin naar de training komt. 'Door door te vragen over waarom iemand niet wil komen, kun je ook samen tot een oplossing komen. Soms is het ook gewoon een kwestie van iets praktisch.' Of: 'Wat drijft iemand? Daar probeer ik dan achter te komen.'

De motivatie van de deelnemers is niet altijd vanaf het begin intrinsiek. De deelnemers doen mee aan de training vanwege de verplichting vanuit de Participatiewet. Toch geven de trainers aan dat dit niet direct een bezwaar hoeft op te leveren voor de uitkomsten van de trainingen. Je kunt volgens de trainers ook werken aan empowerment als iemand (nog) niet heel gemotiveerd is. 'Ik zeg altijd tegen de mensen, er is altijd wel iets waar je wat aan hebt. Al is er maar een opmerking van iemand die binnenkomt, dan is het al een geslaagde bijeenkomst.'

### *Ruimte geven aan persoonlijke omstandigheden*

Door deelnemers ruimte te geven wanneer zij in de knoop komen met de trainingen en hun persoonlijke omstandigheden, laat je zien dat je ze serieus neemt. Een trainer ziet de verplichting meer als kader en zegt hierover: 'Daarbinnen hebben we de ruimte om te kijken wat voor jou nu belangrijk is of passend is. Ja, die ruimte is er wel.'

Hiermee doelt zij op de ruimte die er is om rekening te houden met de omstandigheden waarin een deelnemer zich bevindt. Zoals de persoon die een zieke partner thuis heeft waarvoor gezorgd moet worden. Daar wordt rekening mee gehouden. Tevens nodigen de trainers uit om contact op te nemen wanneer het niet lukt om te komen of als er problemen zijn bij het volgen van de training. Zo proberen zij mensen geïmmiteerd te houden.

*'Wij doen een stapje harder als we zien dat mensen hun best doen en hun afspraken nakomen, dat doen wij ook. We zeggen dan ook meteen aan het begin van neem contact met ons op als er iets aan de hand is thuis. Dan kunnen we daar rekening mee houden. Op die manier proberen we ook ruimte te geven als er weerstand is.'*

### *De trainers zorgen voor veiligheid en een prettige sfeer*

Doordat de training ook erg leuk is, vergeten de meeste deelnemers na verloop van tijd het verplichte karakter. De trainers hebben hier een groot aandeel in, vindt een van hen. Zij zegt: 'De regie voor de veiligheid en prettige sfeer ligt bij de trainer.'

Sinds een aantal jaar is de opzet van de trainingen veranderd en is er een andere sfeer bij de trainingen. 'IJmond Werkt! geeft ons veel ruimte om zelf de trainingen in te richten', zegt een trainer hierover. Dit heeft volgens de trainers een positief effect op de deelnemers en de samenwerking. Er wordt nu meer gewerkt in samenwerking met en vanuit keuzes van de deelnemers en minder vanuit controle en macht. Met deelnemers die het nut van de training niet zien of niet willen komen, wordt bijvoorbeeld altijd het gesprek aangegaan. Voorheen werd al gauw een sanctie (zoals een korting op de uitkering) uitgedeeld. Volgens een van de trainers gebeurt het opleggen van een sanctie bijna nooit meer, juist doordat er nu veel meer gepraat wordt.

Er is tevens meer vrijheid gekomen voor de trainers in hoe zij de trainingen inrichten. Volgens een van hen draagt dit bij aan de motivatie van deelnemers. Zij voelen zich meer welkom en minder gecontroleerd. 'Er is wel wet- en regelgeving, daar moeten mensen zich aan houden. Maar de focus ligt daar veel minder op de laatste jaren.' Er wordt nu gewerkt vanuit wat mensen willen, in plaats van het vroegere 'werk=werk' principe. Een trainer zegt over de nieuwe aanpak: 'Door de manier waarop we de training nu geven en het nu kan, kan ik er goed mee uit de voeten.' Het werkplezier is hierdoor bovendien vergroot, de focus ligt nu op de persoon en niet op de verplichting van uitstroom naar werk. Een trainer verwoordt het als volgt: 'Ik ga ervan uit dat iedereen wil werken en niet in een uitkering wil zitten. Dus is het een kwestie van waar pas ik het beste of wat is de beste stap voor jou.'

## 4. Beantwoording deelvragen

### **Deelvraag 1: Welke elementen van empowerment zijn nodig om een succesvolle training aan te bieden?**

Om een succesvolle training aan te bieden, moet je weten wanneer je een training als een succes beschouwt. Succes wordt bij de trainingen van IJmond Werkt! niet per definitie gemeten aan de hoeveelheid uitstroom naar werk. Uit de verhalen van de geïnterviewden blijkt dat zij succes ervaren wanneer een deelnemer daadwerkelijk komt en iets aan de training heeft. Hoe klein dat soms ook is.

Het bieden van een veilige omgeving is een voorwaarde om te werken aan empowerment. Er moet sprake zijn van erkenning, inclusie en affectie. De deelnemers moeten het gevoel hebben dat zij van waarde zijn in de groep. Zij zouden daarnaast intrinsieke motivatie moeten hebben om deel te nemen. Wanneer een persoon enkel deelneemt vanuit verplichting zal de training weinig effect hebben. Al is het volgens de trainers ook dan mogelijk om te werken aan empowerment.

Naast (enige vorm van) motivatie moeten deelnemers aan een training het gevoel van eigen regie hebben. Het gevoel dat zij zelf inspraak hebben in de situatie. Dit gevoel ervaren kan worden vergroot door de trainers en hoe die zich tegenover de deelnemers opstellen. Een veilige omgeving betekent eveneens dat deelnemers gezien worden en dat hun aanwezigheid gewaardeerd en belangrijk gevonden wordt.

### **2. Hoe komen de kenmerken uit de empowermenttheorie terug in de trainingen met een groepsgewijze aanpak?**

De kenmerken van de dimensies van empowerment zijn in het kort: de eerste dimensie gaat over het gevoel van eigenwaarde, zelfinzicht en zelfkennis, eigen regie en zelfvertrouwen; de tweede dimensie gaat vooral over het hebben, uitbreiden en inzetten van een sociaal netwerk; de derde dimensie gaat over het omgaan en invloed kunnen uitoefenen op het systeem, de wet- en regelgeving en beleid. Hier gaat het dus bijvoorbeeld ook om de arbeidsmarkt.

De trainingen bij IJmond Werkt! zijn ingedeeld per trede van de participatieladder (zie hoofdstuk 2). De training van trede 3 'Blik op jezelf' is vooral gericht op de deelnemer zelf. Het vergroten van diens eigen kracht, het versterken van de eigenwaarde en het vergroten van zelfinzicht. Dat de deelnemers zelf het gevoel van regie over zijn of haar situatie ervaren, komt in de trainingen naar voren. Het groepsproces draagt hieraan bij, doordat de deelnemers hun eigen toegevoegde waarde gaan inzien. Zij geven andere deelnemers tips of adviezen, helpen anderen vooruit. Door een gevoel van nuttig zijn en inbreng hebben, groeit de eigenwaarde. Hier heeft de groepstraining dus duidelijke meerwaarde.

In 'Maak je plan' van trede 4 ligt de focus vooral op het in kaart brengen wat iemand kan én wie men kan aanspreken of inroepen als er iets of iemand nodig is. Het vergroten en aanspreken van het netwerk en hulpbronnen zijn hierbij sleutelwoorden. In de trainingen wordt veel samengewerkt met de deelnemers onderling bij opdrachten. Hierdoor leren de deelnemers tevens hoe het is om samen te werken. Ze geven elkaar feedback. Hierdoor worden vaardigheden aangeleerd en geoefend en wordt bijgedragen aan het vergroten en kunnen inzetten van het netwerk.

Treden 5 en 6 'Sterk naar werk' zijn gericht op het verkrijgen van betaald of vrijwillig werk. In deze treden gaat het er onder andere om dat de deelnemers het gevoel ervaren dat ze van toegevoegde waarde zijn op de arbeidsmarkt. En het gaat erom dat ze leren hoe ze zichzelf op die manier kunnen presenteren aan toekomstige werkgevers. Hier zijn de eerste twee dimensies van empowerment van groot belang. Om zelfverzekerd tot de arbeidsmarkt toe te treden, is het nodig om een gevoel van eigenwaarde te hebben. Wanneer deelnemers inzicht hebben in waar ze goed in zijn, kunnen ze zichzelf beter presenteren in een sollicitatiegesprek.

### **3. Welke elementen van empowerment zien we terug in het handelen van de professionals bij de uitvoering van de trainingen?**

Veel elementen van empowerment komen naar voren in de manier waarop de trainers de training geven en hoe zij zichzelf opstellen. Trainers besteden veel aandacht aan de fase van groepsvorming tijdens de eerste bijeenkomsten. Zo wordt er tijdens de eerste training veel tijd genomen voor kennismaking. De deelnemers maken zelf afspraken over omgangsvormen die zij belangrijk vinden. Alle afspraken die men hierin wil hebben worden meegenomen, niets wordt als fout of overbodig bestempeld. De trainers geven duidelijk de regie aan de deelnemers. De trainingen zijn volgens de trainers doorspekt van het hebben van eigen regie. Het hebben van inspraak vergroot tevens de motivatie om deel te nemen.

Ook wanneer deelnemers zich gezien voelen, zal hun motivatie toenemen. Daar werken de trainers dan ook bewust aan. Ze noemen iedereen bij naam en zorgen dat alle deelnemers aan het woord komen. De trainers maken allemaal actief gebruik van de dynamiek in de groep en het groepsproces tijdens de trainingen. Ze proberen antwoorden zoveel mogelijk uit de groep te laten komen en de deelnemers onderling te laten uitwisselen.

De organisatie legt bij de invulling van de trainingen veel regie bij de trainers. Dit draagt bij aan de empowerment van de trainers zelf. Bovendien werkt de organisatie sinds een aantal jaar vanuit een visie die meer ruimte biedt voor de deelnemers om te doen wat bij hen past, in tegenstelling tot het eerdere 'werk=werk' principe. Hiermee wordt gewerkt aan de derde dimensie van empowerment.

### **4. Zijn de professionals van IJmond Werkt! zich bewust van de elementen die bijdragen aan empowerment?**

Alle trainers, op een enkeling na, zeggen niet bewust of expliciet te werken aan empowerment tijdens de trainingen. Toch zien we het werken hieraan wel terug in de observaties. De trainers gebruiken andere taal, maar werken bijvoorbeeld wel degelijk aan het vergroten van zelfvertrouwen en het leren inzetten van het sociaal netwerk. De kennis over empowerment ligt ook niet bij alle trainers aan de oppervlakte. Het versterken van eigen kracht en zelfinzicht daarentegen wel. Dit is voor de trainers waar empowerment vooral om draait.

Door zich te laten interviewen is er bij de trainers meer kennis en bewustzijn ontstaan over waar zij precies aan werken. Zij gaven allen aan dat zij, nu zij meer kennis hierover hebben, zich meer bewust zijn van hun bijdrage aan de empowerment van de deelnemers. Meer bewust zijn van de elementen van empowerment is een basis om hier meer actief aan te werken.

## 5. Conclusie en aanbevelingen

Doel van dit onderzoek was achterhalen hoe de groepsgewijze aanpak van IJmond Werkt! bijdraagt aan empowerment bij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit leidde tot de volgende hoofdvraag: Hoe draagt de groepsgewijze aanpak bij aan de empowerment van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

Na het analyseren van de observaties en de interviews en het beantwoorden van de deelvragen kan deze vraag beantwoord worden.

- De training bij IJmond Werkt! is voor de deelnemers een manier om een stap te zetten naar re-integratie op de arbeidsmarkt. De groepsgewijze aanpak draagt hieraan bij.
- De groepstraining draagt bij aan de empowerment van de deelnemers. Hoewel dit niet bij alle trainers zo expliciet wordt genoemd, zijn alle trainingen doorspekt van het vergroten en versterken van empowerment. Dit komt door de inhoud van de trainingen, wat er wordt aangeboden en op welke manier. Door de manier waarop trainers de trainingen zelf mogen invullen, wordt eveneens aan empowerment gewerkt. De trainers kunnen hierdoor invloed uitoefenen op de manier waarop de deelnemers de arbeidsmarkt op gaan.
- Ook is de houding van de trainers belangrijk. Zij werken vanuit een gelijkwaardige positie en vanuit het perspectief dat iedereen ertoe doet. De visie van de trainers is dat niemand voor zijn plezier in een uitkering zit en dat iedereen graag aan de slag wil. Vanuit dat gezichtspunt worden de deelnemers aangesproken en getraind. Dit zorgt er in veel gevallen voor dat deelnemers gemotiveerd zijn om actief mee te doen met de training. Waar dit niet het geval is, gaan de trainers met 'subtiele drang' met de deelnemer in gesprek. Ook uit ander onderzoek blijkt dat subtiele drang bevorderend kan werken bij participatietrajecten (Lub, 2017).
- Naast de inhoud van de trainingen die duidelijk werken aan de eerste twee dimensies van empowerment en de houding van de trainers die uitnodigend en gelijkwaardig is, draagt de groepsgewijze aanpak zelf evenzeer bij aan empowerment van de deelnemers. Onderdeel zijn van een groep, ergens bij horen, het idee hebben dat je inbreng hebt en wordt gehoord, vergroot het zelfvertrouwen en het gevoel van waarde te zijn. Al deze elementen samen dragen bij aan het vergroten en versterken van empowerment bij de deelnemers van groepstrainingen bij IJmond Werkt!

Wat uit al deze resultaten eveneens naar voren komt, is dat er minder nadruk ligt op het derde niveau van empowerment; *the power to*. De deelnemers kunnen nog zo goed empowered worden en de arbeidsmarkt vol vertrouwen tegemoet gaan, er zijn twee partijen nodig voor een werkplek. De rol van de arbeidsmarkt zelf is hier ook van groot belang. Werkgevers moeten immers bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en in dienst te houden. Bakker (2022) zegt hierover: 'Niet de mensen, maar de arbeidsmarkt moet zich aanpassen.'

Organisaties en bedrijven kijken volgens het SCP positiever aan tegen het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar, zeggen Swart en Van der Laan (2022): 'vertaalt (vertalen, *red.*) dit nog niet in een toename van het aantal organisaties dat daadwerkelijk mensen met een arbeidsbeperking in dienst neemt.' Hoe groot de invloed hierop is van de trainers en IJmond Werkt! zelf is nog niet volledig uitgevraagd en onderzocht. Het verdient aanbeveling om hierover met zowel trainers als directie in gesprek te gaan en te blijven. Waar ligt de cirkel van invloed op dit gebied? Door zelf werkplekken te creëren draagt IJmond Werkt! wel al bij aan de arbeidsmarkt. Dat is een mooie stap in de goede richting.

Een ander advies dat volgt uit dit onderzoek is het expliciteren van waaraan gewerkt wordt. De trainingen zijn ontstaan en opgebouwd vanuit de empowermentvisie. Toch zijn lang niet alle trainers zich hier bewust van. Ondanks dat zij zeker werken aan de basiselementen hiervan, zou bewustwording van de empowermentvisie tot nog meer bewuste bekwaamheid leiden. Zeker wanneer ook, vanaf de andere dimensies (*power from within* en de *power with*), wordt gewerkt aan de derde



dimensie (de *power to*). Zo komen alle lagen van empowerment samen en kan er sprake zijn van inclusie van de deelnemers bij de trainingen en op de arbeidsmarkt.

## Referentielijst

Bakker, L. (2022, 7 juli). *Niet de mensen, maar de arbeidsmarkt moet zich aanpassen*. Geraadpleegd op 8 juli 2022 via

<https://www.socialevraagstukken.nl/niet-de-mensen-maar-de-arbeidsmarkt-moet-zich-aanpassen/>.

Boumans, J. (2016). *Naar het hart van empowerment Deel 1: Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen*. Movisie.

De Ruig, L., Talman, J., & Engelen, M. (2020). *Persoonlijke begeleiding in de bijstand. Wat gemeenten en Rijk kunnen leren van pilots uit Tilburg, Leiden en Helmond*. De Beleidsonderzoekers.

IJmond Werkt! (2018). *Jaarstukken 2018*. Geraadpleegd op 1 april 2022 via

<https://www.ijmondwerkt.com/wp-content/uploads/2019/12/Jaarstukken2018.pdf>.

IJmond Werkt! (2019). *Jaarstukken 2019*. Geraadpleegd op 15 december 2022 via

<https://www.ijmondwerkt.com/wp-content/uploads/2020/08/Jaarstukken2019.pdf>.

IJmond Werkt! (2020). *Jaarstukken 2020*. Geraadpleegd op 15 december 2021 via

<https://www.ijmondwerkt.com/wp-content/uploads/2021/07/Jaarstukken2020.pdf>.

Jacobs, G., Braakman, M., & Houweling, J. (2005). *Op eigen kracht naar gezond leven: empowerment in de gezondheidsbevordering; concepten, werkwijzen en onderzoeksmethoden*. Utrecht: Universiteit voor de Humanistiek.

Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap?*. Bureau voor sociale argumentatie.

Remmerswaal, J. (2015). *Begeleiden van groepen. Groepsdynamica in de praktijk* (3<sup>e</sup> druk). Bohn Stafleu van Loghum.

Rijksoverheid (z.j.). *Wat zijn mijn rechten en plichten in de bijstand?* Geraadpleegd op 10 december 2021 via

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet/vraag-en-antwoord/wat-zijn-mijn-rechten-en-plichten-in-de-bijstand>.

Swart, L., & Van der Laan, S. (2022). *Nemen werkgevers mensen met een arbeidsbeperking in dienst? Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 3*. Geraadpleegd op 11 juli 2022 via

<https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-3/nemen-werkgevers-mensen-met-een-arbeidsbeperking-in-dienst>.

## Bijlage 1 Interviewvragenlijst trainer

- Wat versta jij onder empowerment?

Wij onderscheiden 3 niveaus van empowerment: **the power from within** ( het aanspreken van eigen kwaliteiten, geloof in vaardigheden en mogelijkheden, het vertrouwen om je situatie te kunnen veranderen), **the power with** ( kunnen aanboren van hulpbronnen), **the power to** (de macht om veranderingen door te voeren, beïnvloeden van wet en regelgeving).

- Wat zijn voor jou onderdelen van empowerment die je terug wilt zien in de training?
- Wat zijn voor jou onderdelen die je daadwerkelijk terug ziet in de training?  
Hoe zie je dit terug? Wat is het effect hiervan op de deelnemers?
- In hoeverre ben jij bewust bezig met empowerment tijdens de trainingen of in het ontwerpen hiervan?
- Heb je zelf een idee hoe je empowerment meer zou kunnen laten terugkomen in de trainingen?
- Op wat voor manier ervaar jij wel eens wrijving tussen de zelfregie en de druk van de gemeente/ wetgeving?