

# Gestandaardiseerde emPOWERment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking

Eindrapportage

ZonMW project 94305001

Vilans: Petra Crombag, Béatrice Dijcks

m.m.v. Bartiméus, Sensis, Visio en UM

Juni 2009

Contact:

Petra Crombag

Telefoon: (030) 789 2532, e-mail: [p.crombag@vilans.nl](mailto:p.crombag@vilans.nl)

Vilans, Postbus 8228, 3503 RE Utrecht

Website: [www.vilans.nl](http://www.vilans.nl)

Utrecht/Hoensbroek, juni 2009

# Inhoud

1	Inleiding .....	3
2	Doel, Vraagstelling en Aanpak.....	4
2.1	Doelstelling.....	4
2.2	Vraagstelling .....	4
2.3	Methodes en Aanpak.....	4
2.3.1	Inleiding .....	4
2.3.2	Aanpassing training VrijBaan naar gestandaardiseerde empowerment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking: ...	6
2.3.3	Non-respons enquête .....	6
2.3.4	Pilot trainingen, dataverzameling en data-analyse .....	7
3	Resultaten.....	9
4	Conclusie en aanbevelingen .....	15
5	Dankwoord .....	16
	Bijlagen .....	17

# 1 Inleiding

## Projectdoel:

Het doel van het project is een trainingspakket te ontwikkelen voor de jongvolwassen doelgroep van 15 tot 25 jaar met een visuele beperking vanuit de bestaande VrijBaan training. Een tweede doel was het vaststellen van het effect van de empowerment training op het gebied van toename van empowered gedrag van jongvolwassenen met een visuele beperking, en het effect op hogere succesansen op de arbeidsmarkt.

## Verloop van het project:

Het project empowerment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking is in september 2006 van start gegaan voor een duur van twee jaar. In 2008 is de aanvraag van een half jaar verlenging, vanwege vertraging door wervingsproblemen bij de doelgroep, met hetzelfde budget toegekend door de stuurgroep Inzicht. De totale projectduur is daarmee uitgebreid tot twee en een half jaar (juni 2009).

Het oorspronkelijke ontwerp van de studie van het project was een Randomised Controlled Trial (RCT) met de werving voor een interventiegroep van 60 deelnemers. Door wervings- en haalbaarheidsproblemen is in 2007 met toestemming van de Inzicht Stuurgroep het aantal van de interventiegroep terug gebracht tot tenminste 30 deelnemers, en is de studie omgevormd naar een Controlled Trial (CT). Tevens is de projectverlenging van een half jaar toegekend.

In de eerste fase van het project is de bestaande VrijBaan training aangepast aan de projectdoelgroep. Dat is gebeurd door een selectie van trainingsmodules te maken uit het bestaande assortiment die de VrijBaan training gebruikt. Voor de selectie zijn criteria gebruikt zoals de leeftijd van de jongvolwassen doelgroep, de capaciteiten en beperking van (en daarmee de geschiktheid voor) de doelgroep, de arbeidsgerelateerdheid van de modules, en de ervaring met de modules van ervaren trainers in zake de verdeling over de empowerment componenten en de afwisseling van werkvormen van de modules.

In de tweede projectfase zijn voor de drie partnerorganisaties trainers opgeleid voor het geven van de empowerment training bij eigen organisatie. In de tweede fase is ook begonnen met de werving van interventiedeelnemers en deelnemers aan de controlegroep. Bij de drie partnerorganisaties Bartimeus, Sensis en Visio is geworven bij hun eigen cliëntenbestand. Het betrof cliënten die in opleiding waren bij de VSO, of het betrof werkzoekende cliënten die moeilijk aan de slag kwamen. Deze werving verliep zeer moeizaam, en in de loop van 2007 was het duidelijk dat het niet haalbaar was om 60 deelnemers voor de interventiegroep en voor de controlegroep te werven voor pilot empowerment trainingen.

De Stuurgroep InZicht heeft naar aanleiding van de melding van wervingsproblemen gevraagd een Non-Respons enquête uit te voeren, wat gebeurd is in het voorjaar van 2008. Met deze Non-Respons enquête zijn tevens in totaal 31 controlepersonen geworven.

De pilot empowerment trainingen zijn gegeven in de derde fase van het project. De eerste pilot empowerment training is gegeven in het voorjaar van 2007. In totaal zijn er door de drie partnerorganisaties vijf pilot trainingen gegeven voor in totaal 36 interventiedeelnemers. Gedurende de derde projectfase heeft de dataverzameling plaatsgevonden en is ten slotte de data-analyse en eindrapportage uitgevoerd, waarvan dit rapport deel uit maakt.

## 2 Doel, Vraagstelling en Aanpak

### 2.1 Doelstelling

De doelstellingen van dit project zijn:

- Het ontwikkelen van een empowerment trainingspakket voor jongvolwassenen met een visuele beperking.
- Vaststellen van de effecten van de empowerment training op het gebied van een toegenomen mate van empowered gedrag en hogere succeschansen op de arbeidsmarkt.

De producten die het project heeft geleverd zijn:

- Een overzicht van de effecten van de empowerment training.
- Inzicht in de reden waarom potentiële interventiedeelnemers toch niet mee wilden doen.
- Mogelijke alternatieven voor de opzet van de empowerment training om deelname te stimuleren.

### 2.2 Vraagstelling

Hoofdvraagstelling is:

Wat is het effect van een empowerment training op het empowered gedrag van jongvolwassenen met een visuele beperking?

Deelvraagstellingen zijn:

1. Is er een significante groei in de individuele scores op de zes componenten van empowerment, op de korte termijn en op de lange termijn?
2. Wat zijn de kwalitatieve en kwantitatieve verschillen tussen de controlegroep vergeleken met de interventiegroep in termen van marktpositie?
3. Is er een significante groei in de individuele scores op de empowerment gerelateerde vragenlijsten?
4. Welke achtergrondvariabelen beïnvloeden de effecten van de training (inclusief begin van de beperking)?
5. Welke trainingsmodules bewijzen zich geschikt voor de doelgroep van jongvolwassenen en jongvolwassenen met een visuele beperking?

### 2.3 Methodes en Aanpak

#### 2.3.1 Inleiding

Het project is opgebouwd in drie fases:

1. Fase 1: ontwikkeling van de empowerment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking
2. Fase 2: training van de empowerment trainers

3. Fase 3: pilot empowerment trainingen, dataverzameling en -analyse van de interventiegroep met zijn belangrijke ander en de controlegroep, en de Non-Respons enquête met dataverzameling en -analyse

In de eerste fase van het project is de bestaande VrijBaan training aangepast aan de projectdoelgroep. Dat is gebeurd door een selectie van trainingsmodules te maken uit het bestaande assortiment die de VrijBaan training gebruikt. Voor de selectie zijn criteria gebruikt zoals de leeftijd van de jongvolwassen doelgroep, de capaciteiten en beperking van (en daarmee de geschiktheid voor) de doelgroep, de arbeidsgerelateerdheid van de modules, en de ervaring met de modules van ervaren trainers in zake de verdeling over de empowerment componenten en de afwisseling van werkvormen van de modules.

In de eerste fase werden de vragenlijsten ontwikkeld voor het project, waarmee door data-analyse de effecten van de training gemeten kunnen worden. In totaal werden voor de interventiedeelnemer vier vragenlijsten ontwikkeld die op vier verschillende tijdstippen werden afgenomen, nl. op T0 vooraf aan het begin van de training, T1 direct na de training, T2 drie maanden na de training, en T3 zes maanden na de training. Verder hield elke interventiedeelnemer een logboek bij waarin de doelen werden opgeschreven die de deelnemer wilde bereiken met de empowerment training, en de acties die de deelnemer gedurende de 10 weken ondernam om de doelen te bereiken.

Elke interventiedeelnemer werd gevraagd een belangrijke ander te zoeken. Deze belangrijke ander kreeg op T1, T2 en T3 vragenlijsten met vragen over het empowered gedrag van de interventiedeelnemer om in te vullen. Met deze data konden de data van de interventiedeelnemer worden bevestigd, of niet.

De controlepersonen vulden ook een toestemmingsformulier in, en hadden op T0 en T1 dezelfde vragenlijsten als de interventiedeelnemers met uitzondering van de VrijBaan vragenlijst en het logboek.

In de tweede projectfase zijn door VrijBaan bij de drie partnerorganisaties trainers opgeleid voor het geven van de empowerment training bij eigen organisatie.

In de tweede fase is ook begonnen met de werving van interventiedeelnemers en deelnemers aan de controlegroep. Bij de drie partnerorganisaties Bartimeus, Sensis en Visio is geworven bij hun eigen cliëntenbestand. Het betrof cliënten die in opleiding waren bij de VSO, of het betrof werkzoekende cliënten die moeilijk aan de slag kwamen.

Deze werving verliep zeer moeizaam, en in de loop van 2007 was het duidelijk dat het niet haalbaar was om 60 deelnemers voor de interventiegroep en voor de controlegroep te werven voor pilot empowerment trainingen.

De pilot empowerment trainingen zijn gegeven in de derde fase van het project. De eerste pilot empowerment training is gegeven in het voorjaar van 2007. In totaal zijn er door de drie partnerorganisaties vijf pilot trainingen gegeven voor in totaal 36 interventiedeelnemers.

De Stuurgroep InZicht heeft naar aanleiding van de melding van wervingsproblemen gevraagd een Non-Respons enquête uit te voeren, wat gebeurd is in het voorjaar van 2008. Met deze Non-Respons enquête zijn tevens in totaal 31 controlepersonen geworven.

Gedurende de derde projectfase heeft de dataverzameling plaatsgevonden en is ten slotte de data-analyse en eindrapportage uitgevoerd, waarvan dit rapport deel uit maakt.

### 2.3.2 Aanpassing training VrijBaan naar gestandaardiseerde empowerment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking:

De VrijBaan empowerment training is als basis gebruikt voor de vorming van de empowerment training voor jongvolwassenen met een visuele beperking. Uit de modules van de VrijBaan training is een selectie gemaakt met behulp van de volgende criteria:

- de leeftijd van de jongvolwassen doelgroep,
- de capaciteiten en beperking van (en daarmee de geschiktheid voor) de doelgroep,
- de arbeidsgerelateerdheid van de modules,
- en de ervaring met de modules van ervaren trainers in zake de verdeling over de empowerment componenten en de afwisseling van werkvormen van de modules.

Verder is door middel van consensus meetings met trainingexperts de training zoveel mogelijk gestandaardiseerd.

Een aspect daarin was het bepalen van de duur van de training: elke pilot training in het project bestaat uit in totaal 12 trainingssessies, waarvan 10 sessies gebruik maken van de trainingsmodules, en als extra sessies zijn er een inleidende sessie en een uitleidende sessie toegevoegd.

Een tweede standaardisatie besloeg de tijd die werd gespendeerd aan een bepaalde dimensie. Hiervoor is een op ervaring van de trainers gebaseerde omreken formule ontwikkeld.

Een derde aspect had betrekking op het gebruik van de modules. Voor de VrijBaan training wordt gebruik gemaakt van modules waarvan door een team van experts is vastgesteld tot welke dimensie de betreffende trainingsmodule behoort. Besloten is geen gebruik te maken van nieuwe modules waarvan nog niet is vastgesteld door experts tot welke dimensie de nieuwe trainingsmodule behoort. Eveneens zijn alle modules van de bestaande VrijBaan training die niet geschikt bleken voor mensen met een visuele beperking, verwijderd ten behoeve van de empowerment pilot training. De sessies zijn zoveel mogelijk gegeven op wekelijkse basis.

Een vijfde standaardisatie bestond uit het gebruik van de Goal Attainment Scaling, waarmee op een gestandaardiseerde wijze Smart doelen worden geformuleerd door trainer en jongere, waardoor de beoogde groei meetbaar wordt gemaakt. Volgens de Goal Attainment Scaling methode wordt aan het begin van de training door de deelnemer met behulp van de trainer een of meerdere doelen vastgesteld die de deelnemer aan het einde van de training wil halen. Aan het einde van de training wordt door de deelnemer en de trainer bepaald of elk doel gehaald is of niet, en of het doel volgens verwachting is gehaald of zelfs boven verwachting.

Een laatste standaardisatie betrof de invoering van een logboek, waarin acties en doelen werden beschreven. Gedurende de trainingsperiode vulden de interventiedeelnemers een logboek in waarin de doelen werden opgeschreven die ze wilden halen aan het einde van de training, en wekelijks hielden ze in het logboek bij welke acties ze daarvoor hadden ondernomen en welk resultaat dat heeft gehad.

Speciaal voor deze jongvolwassen doelgroep begon elke trainingssessie met een warming-up om de deelnemers in de stemming van de training te laten komen.

### 2.3.3 Non-respons enquête

Doordat de werving niet goed verliep in de eerste en tweede projectfase, is op aanvraag bij, en met goedkeuring van de Stuurgroep InZicht, het aantal deelnemers aan de interventie roep en de controlegroep elk op minimaal 30 personen vastgesteld.

Eis van de Stuurgroep was wel een Non-Respons enquête uit te voeren. De drie partnerorganisaties Bartimeus, Sensis en Visio hebben hun cliënten de enquête gestuurd met begeleidende brief. Van de 795 gestuurde enquêtes zijn er 82 beantwoord teruggestuurd (10,3%).

De belangrijkste resultaten van de Non-Respons enquête zijn:

- De redenen om niet mee te willen doen aan de empowerment training zijn een te grote reisafstand naar de trainingslocatie (37,7%), een te lange doorlooptijd van de training (18%), en geen behoefte hebben aan de training er vanuit gaande dat men al empowered genoeg is (26,2%).
- Als opties om wel mee te doen aan de training zijn aangegeven de trainingslocatie dichterbij huis of op school (34,4%), een kortere trainingsduur (< 12 weken) en minder tijd kwijt zijn aan de training (13,1%), en het liefst een trainingsduur van 6 weken in een of twee vakantieperiodes geplaatst (8,2%).
- Een aantal respondenten (11,5%) gaven aan ook andere randvoorwaarden nodig te hebben om met de training mee te kunnen doen zoals medewerking van de school om (deels) in schooltijd de training te kunnen doen, en minder drukte met andere levens- of schoolzaken zodat er voldoende energie op de training gericht kan worden. Een ander deel van de respondenten (16,4%) gaf aan geen andere randvoorwaarden nodig te hebben voor het volgen van de training.

De resultaten van de enquête zijn gebruikt voor een discussie over alternatieven voor een andere opzet voor de empowerment training voor de jongvolwassen doelgroep met een visuele beperking, en de werving van de deelnemers aan de controlegroep.

De uitgebreide rapportage van de Non-Respons enquête is te vinden in de bijlage 2 van dit rapport.

### 2.3.4 Pilot trainingen, dataverzameling en data-analyse

#### De pilot empowerment trainingen

In totaal zijn er zeven pilot trainingen gehouden. Bartimeus heeft drie empowerment trainingen voor de jongvolwassen doelgroep verzorgd, en Sensis en Visio hebben elk twee trainingen verzorgd. Voor het geven van deze trainingen bij alle drie partnerorganisaties zijn bij Sensis en Visio elk twee trainers opgeleid door VrijBaan. Bartimeus had al twee trainers ter beschikking.

De pilot empowerment trainingen zijn gegeven in de periode van het voorjaar 2007 tot en met begin 2009. Elke training heeft tussen de vier en vijf maanden geduurd. Ondanks de opzet om wekelijks een sessie te houden is de doorlooptijd per training vaak verlengd door vakantieperiodes.

De interventiedeelnemers waren cliënten van de organisaties, en hun situatie varieerde van jongvolwassenen in opleiding of in stage, tot jongvolwassenen (tijdelijk) zonder opleiding of werk waarvan een klein aantal die niet wisten wat ze verder wilden doen. In totaal hebben 36 personen de vijf empowerment trainingen gevolgd.

#### De dataverzameling

De dataverzameling heeft plaatsgevonden in de derde projectfase en werd op T0 en T1 door de partnerorganisaties uitgevoerd. Het vervolg op T2 en T3 werd door Vilans georganiseerd en uitgevoerd voor zowel voor de interventiegroep als voor de controlegroep en de groep van belangrijke anderen.

De interventiedeelnemers hebben in de inleidende sessie een toestemmingsformulier ondertekend. Ze hebben in dezelfde sessie de VrijBaan vragenlijst ingevuld aan de hand waarvan bepaald werd door de trainer welke componenten van empowerment getraind zouden worden. Tevens berekende de trainer hoeveel tijd aan elke component besteed zou worden. In totaal had de trainer 30 uur ter beschikking ( 10 trainingssessies à 3 uur).

Voor het project werd in de inleidende sessie een T0-vragenlijst met kruisvalidatievragen, persoonlijke vragen en vragen over het empowered gedrag ingevuld. De kruisvalidatievragenlijst werd ook weer op T1 ingevuld. Op T1, T2 en T3 kon de interventiedeelnemer een vragenlijst invullen waarin werd gevraagd naar het halen en vasthouden van de doelen en het empowerende gedrag.

Deze data werden geverifieerd door van iedere deelnemer een belangrijke ander soortgelijke vragenlijst in te laten vullen op T1, T2 en T3.

De deelnemers van de controlegroep zouden in de oorspronkelijke onderzoekopzet zowel de VrijBaan vragenlijst als de kruisvalidatievragenlijst invullen op T0 en T1. Echter was het organisatorisch onmogelijk voor de partnerorganisaties om de VrijBaan vragenlijst bij de controlegroep af te nemen op T0 en T1, daar ze rechtevreeks door Vilans werden benaderd en de VrijBaan vragenlijst met begeleiding van een trainer afgenomen moest worden. De controlegroep heeft alleen de kruisvalidatievragenlijst op T0 en T1 ingevuld.

### **De data-analyse**

De data-analyse is uitgevoerd door Vilans, en de gevonden resultaten zijn besproken in het projectteam waarin alle organisaties (Bartimeus, Sensis, Visio, UM, en Vilans) vertegenwoordigd waren.

De data-analyse wordt samengevat in hoofdstuk 3 van dit rapport, en is uitvoerig besproken in het rapport “Rapportage Empowerment data-analyse” (juni 2009) wat als bijlage 1 aan dit rapport is toegevoegd.



## 3 Resultaten

### Aanpassing empowerment training VrijBaan voor de jongvolwassen doelgroep

De extra inleidende en uitleidende sessies gekoppeld aan de trainingssessies wordt door de trainers als positief ervaren. Voor de deelnemers is een dergelijke gewennings- en ontwenningperiode erg belangrijk.

Wens van de trainers is om deze extra sessies aan de training gekoppeld te houden.

Het gebruik van het logboek en het vaststellen van te behalen de doelen wordt door de trainers als zeer positief ervaren. Het geeft de deelnemers een concrete doelstelling om aan te werken gedurende de training, en het opschrijven van het proces hoe er naar toe is gewerkt met het logboek verschaft de deelnemers en de trainer belangrijke inzichten.

Wens van de trainers is om het logboek en het gebruik van vast te stellen doelstellingen van de trainingsdeelnemer als een vast onderdeel in de empowerment training te behouden. Ook de VrijBaan expert ziet het logboek en het vaststellen van individuele doelen met de GAS methode als een winstpunt van de VrijBaan empowerment training.

Tijdens de pilot empowerment trainingen werd in het begin van elke training een warming-up gehouden waarin de deelnemers weer konden wennen aan de training en de doelstellingen en aan elkaar. Dat werd door zowel de trainers als deelnemers als zeer positief ervaren.

Voor deze specifieke jongvolwassen doelgroep zien de trainers de warming-up als een belangrijk element van de trainingssessie die ze graag behouden zien blijven in een standaard opzet van de training.

### Non-respons enquête

De Non-Respons enquête is uitgezet bij 795 cliënten van Bartimeus, Sensis en Visio die in een eerdere fase hebben aangegeven niet mee te willen doen aan een empowerment training. De vraag was waarom ze niet mee wilden doen.

De hoofdredenen om niet mee te doen aan de empowerment trainingen waren:

1. De reisafstand naar de training is te groot en daardoor de reistijd te lang (37,8%)
2. Ik heb geen behoefte aan eigen empowerment, ik ben al empowered genoeg (29,3%)
3. De training duurt te lang (12 weken), te veel bijeenkomsten (22%)
4. Het kost te veel tijd na school (20,7%)

Op de vraag wanneer ze wel mee zouden willen doen, werden de volgende antwoorden het meest gegeven:

1. de trainingslocatie zou dichtbij school of bij huis moeten zijn (36,6%)
2. eerst wil men meer informatie over de empowerment training en het onderzoek (19,5%)
3. de trainingsduur zou korter moeten zijn en minder tijd kosten (15,9%)
4. men zou vrijaf van school willen krijgen (15,9%)

Door de respondenten wordt aangegeven dat voor hen de training het beste zes weken kan duren met een aantal trainingssessies in vakanties geplaatst. Een tweede optie is alle trainingssessies in vakanties te plaatsen.

De potentiële trainingsdeelnemers willen dus het liefst dat de training dichtbij huis of op school gegeven wordt, dat de trainingsduur ingekort wordt, en dat de school medewerking verleent om de training te kunnen volgen (deels) in

schooltijd, want voor veel cliënten kost het erg veel energie om de training te volgen na schooltijd.

### Conclusies per vraagstelling van het project

1. Is er een significante groei in de individuele scores op de zes componenten van empowerment, op de korte termijn en op de lange termijn?

Er is een significante groei te zien in de individuele scores voor de componenten Competentie, Betekenis, Impact en Positieve Identiteit op de korte termijn (T0-T1). Voor de componenten Zelfbeschikking en Groepsorientatie is er wel een individuele groei te zien op T1, maar dat is niet significant aangetoond. De gemiddelde individuele scores op alle componenten laten een groei zien op de korte termijn (bijlage 1, tabel 1).

Voor alle zes de componenten veranderen de individuele scores in gunstige zin. Bij drie componenten, te weten Competentie, Impact en Positieve Identiteit, is deze groei zelfs significant aangetoond (bijlage 1, tabel 2).

Een ander maat van individuele groei is het behalen van de individuele leerdoelen volgens de Goal Attainment Scaling methode (bijlage 1, tabel 3). Bij gebruik van de CAS worden doelen geformuleerd waarvan verwacht wordt dat ze bereikt worden gedurende de training. De interventiedeelnemers hebben hun leerdoelen opgeschreven in een logboek. Aan het einde van de training is bekeken of de leerdoelen, zoals vastgesteld aan het begin van de training, bereikt zijn naar ingeschatte verwachting. Ook is het mogelijk om de leerdoelen te bereiken beneden of boven verwachting.

Maar liefst 85,7% van de interventiedeelnemers hebben hun leerdoelen volgens, en zelfs boven verwachting gehaald. Dat wil zeggend dat zes op de zeven deelnemers hun leerdoelen hebben gehaald conform of zelfs boven verwachting. Daar het logboek en gebruik van leerdoelen een nieuw instrument is voor de empowerment training, was het wennen voor de deelnemers en voor de trainers om hiermee om te gaan en de leerdoelen op een goed niveau vast te stellen. Het kan zijn dat de doelen mogelijk te gemakkelijk zijn gesteld aan het begin van de training.

Daar er te weinig data waren verkregen voor de periodes T2 en T3 kan er voor de groei van de individuele scores op langere termijn geen conclusies worden getrokken.

2. Wat zijn de kwalitatieve en kwantitatieve verschillen tussen de controlegroep vergeleken met de interventiegroep in termen van marktpositie?

Gekeken is naar de verschillen tussen de interventiegroep en de controlegroep voor wat betreft hun mening over hoe empowered ze in het leven staan na de trainingsperiode (bijlage 1, tabel 4 Stellingen mbt empowerment).

In het geheel gezien staat de interventiegroep meer empowered in het leven dan de controlegroep. Zo is een groter deel uit de interventiegroep het (zeer) eens is met de stelling dat men nu anders in het leven staat dan drie maanden geleden. Ook zegt een groter deel dat men nu beter zelf de regie kan nemen in een traject richting opleiding, stage of werk dan drie maanden geleden. Van de interventiegroep noemt verder 36% dat er in de afgelopen drie maanden iets veranderd is in de situatie in termen van opleiding, stage, of werk, terwijl dit 19% is in de controlegroep. Deze verschillen zijn niet significant.

Ook de mening van een belangrijke ander is gevraagd en voor een aantal aspecten vergeleken met de mening van de deelnemer aan de training zelf (bijlage 1, tabel 6).

Wanneer een vergelijking wordt gemaakt dan is te zien dat de belangrijke ander meer van mening is dat de deelnemer na de training anders omgaat met zijn/haar handicap/gezondheidsklachten, en dat deze beter zelf de regie nemen in zijn/haar traject naar een opleiding, stage of werk dan voor de training. Deze verschillen zijn niet significant.

De belangrijke anderen signaleren na de training gemiddeld genomen een verbetering in functioneren op elf verschillende aspecten ten opzichte van voor de training (bijlage 1, tabel 7).

In termen van marktpositie geeft 36% van de interventiedeelnemers aan dat er gedurende de empowerment training een verandering is opgetreden in het traject naar vervolgopleiding, stage of werk. Veel interventiedeelnemers geven aan dat ze sterker en positiever in hun schoenen staan, en daardoor een betere grip op het leven hebben.

### 3. Is er een significante groei in de individuele scores op de empowerment gerelateerde vragenlijsten?

Voor de validatie van de VrijBaan vragenlijst is lang gezocht naar andere gevalideerde meetinstrumenten die (aspecten van) dezelfde Empowerment componenten meten. Op grond van expert validity is een selectie gemaakt van de meetinstrumenten zoals die in bijlage 1, tabellen 8a, 8b en 9 te zien zijn.

Gekeken is naar de veranderingen in scores tussen T1 en T0 per instrument. Alleen de MHLC interne oriëntatie laat een verslechtering van de score zien voor de interventiegroep tussen T0 en T1. De overige instrumenten laten voor deze groep een verbetering in score zien. Deze is voor de interventiegroep op één instrument significant (bijlage, tabel 8a en 8b).

Wanneer interventiegroep en controlegroep worden vergeleken is te zien dat, op twee uitzonderingen na, de veranderingen voor de interventiegroep gunstiger zijn dan voor de controlegroep. De verschillen tussen de twee groepen zijn evenwel niet significant (bijlage 1, tabel 8b).

Al bij de selectie van de meetinstrumenten bleek dat het erg lastig was om instrumenten te vinden die precies hetzelfde meten als de VrijBaan componenten. Dat maakte dat de verwachting was dat de correlaties tussen de scores op de VrijBaan vragenlijst en de andere meetinstrumenten niet hoog zouden zijn. Een aantal correlaties is zoals verwacht niet hoog (bijlage 1, tabel 9). De correlaties tussen VrijBaan en het gebruikte meetinstrument op de component Competentie zijn sterk en significant, evenals de correlatie voor component Zelfbeschikking voor één van beide meetmomenten. Voor deze twee componenten blijkt er wel een validiteit aangetoond met de gevonden meetinstrumenten. Dat geldt niet voor de andere vier componenten. Over de validiteit van alle zes componenten van de VrijBaan vragenlijst kunnen nog geen conclusies getrokken worden.

### 4. Welke achtergrondvariabelen beïnvloeden de effecten van de training (inclusief begin van de beperking)?

Gekeken is naar de invloed die achtergrond variabelen hebben op de effecten van de training (bijlage 1, tabel 10 en 11). Als achtergrondvariabelen zijn gekozen leeftijd, geslacht, afkomstige organisatie, aangeboren visuele beperking, leeftijd van diagnose, progressieve of stabiele beperking, blind of slechtziend, andere aandoeningen, en het meemaken van ingrijpende gebeurtenissen tijdens de training.

De verschillen bij de subgroepen in tabel 9 geven aan hoeveel baat de interventiedeelnemers met deze achtergrond variabelen hebben gehad bij de training. Bijna alle verschillen zijn positief voor de gemaakte subgroepen, dat wil zeggen dat op T1 de score hoger/gunstiger was dan op T0. Vrijwel alle subgroepen hebben dus baat gehad bij de training.

Bij een aantal factoren, zoals bij organisatie, leeftijd van diagnose, progressieve of stabiele beperking, andere aandoening en ingrijpende gebeurtenis, is een duidelijk verschil in score te zien tussen de gemaakte groepen. Deze verschillen zijn echter vrijwel nergens significant, wat mogelijk door de te kleine aantallen komt.

De T0-VrijBaan scores in tabel 11 tonen een negatieve samenhang met de verschilscores. Dit betekent dat hoe hoger een interventiedeelnemer scoort op T0, des te kleiner is het trainingseffect voor die deelnemer. Voor leeftijd en leeftijd waarop de diagnose visuele beperking is gesteld, is geen samenhang gevonden met de effecten van de training.

5. Welke trainingsmodules bewijzen zich geschikt voor de doelgroep van jongvolwassenen en jongvolwassenen met een visuele beperking?

De geselecteerde trainingsmodules worden door de trainers nagenoeg allemaal geschikt geacht voor de doelgroep van jongvolwassenen van 15-25 jaar met een visuele beperking. De selectie is immers gemaakt op basis van leeftijd, beperking en capaciteiten. Een enkele uitzondering zijn de modules 'RET theorie en schema' en 'Verboden te luisteren'.

De trainers gaven aan dat ze soms een ruimere keuze aan modules nodig hadden. Dat is mogelijk door andere modules die dezelfde component(en) trainen te kiezen uit de langere lijst van VrijBaan modules.

De trainers gaven het belang aan van het gebruik van actuele situaties en gebeurtenissen van de deelnemers zelf binnen de praktijkoefeningen van de modules. De interventiedeelnemers kunnen zelf eigen actuele onderwerpen aandragen. Dat spreekt de interventiedeelnemers het meeste aan en ze herkennen zich het meest in de oefeningen. Dat blijkt erg stimulerend voor de interventiedeelnemers te zijn om met grote inzet de training te voltooien.

Bij enkele onderdelen van de gestandaardiseerde trainingsopzet zetten de trainers en interventiedeelnemers hun kanttekeningen. De trainers gaven dat in groepsdiscussie en in hun trainingsverslagen aan, en de interventiedeelnemers gaven hun opmerkingen weer middels de vragenlijst op T1. Verder is in het voorjaar een Non-Respons enquête (bijlage 2) verspreid bij 795 cliënten van de drie partnerorganisaties, waarin gevraagd werd waarom men wel of niet mee wilde doen aan de empowerment training.

Voornaamste redenen om niet mee te willen doen zijn te lange reistijd doordat de trainingslocatie te ver weg ligt van school of huis, te lange doorlooptijd van de training, kost te veel energie, en men voelt zich al empowered genoeg.

Alternatieve mogelijkheden in de trainingsopzet zijn:

- De trainingslocatie moet zeer bereikbaar en toegankelijk zijn voor de interventiedeelnemers, het liefst intramuraal met de empowerment training ingebed in het schoolprogramma voor VSO-leerlingen. Voor jongvolwassenen met een visuele beperking buiten het VSO is het ook erg van belang dat de trainingslocatie dicht bij huis, of tenminste in korte reistijd bereikbaar is.
- De doorlooptijd van de gehele empowerment training moet niet te lang zijn. De trainingssessie mogen langer dan 3 uur duren. Door de deelnemers en trainers wordt voorgesteld om de training in een aantal dagen te houden, bijvoorbeeld in een vakantieperiode een aantal dagen achter elkaar met overnachting, of een hele dag per een of twee weken. Er moet wel zorg gedragen worden voor het behoud van het leereffect. De 30 uren training wordt wel als minimale maat genomen om leereffect te hebben en ook langer vast te houden.

Andere aanbevelingen ten aanzien van de training en trainingsinstrumenten zijn:

- Aanbevolen wordt het logboek in de empowerment training te houden. Met name het vaststellen van leerdoelen samen met de interventiedeelnemer wordt als zeer positief ervaren.

- Het is van belang de groepssamenstelling via een intakeprocedure te vormen. Binnen deze doelgroep van 15-25 jaar kunnen er grote individuele verschillen zijn in levensfasen en interesses. Dit kan zijn weerslag hebben op het succes van de training.
- Voor deze jongvolwassen doelgroep is het aanbevolen om de VrijBaan vragenlijst als standaard instrument in de training aan te passen op taalniveau. De zinsconstructies werden slecht begrepen en als moeilijk ervaren. Met de huidige vragenlijst is individuele begeleiding zeker nodig.
- Het gebruik van leerdoelen volgens de GAS methode en het logboek wordt als zeer positief ervaren, echter het vaststellen van de niveaus van de leerdoelen wordt door de trainers als lastig ervaren, en wordt extra aandacht hiervoor aanbevolen tijdens de training van trainers als VrijBaan zou besluiten dit onderdeel in het trainingsprogramma op te nemen.
- De warming up aan het begin van elke trainingssessie wordt voor deze doelgroep als zeer positief ervaren om de groep weer aan elkaar te laten wennen en ter voorbereiding op de trainingsmodules.

De InZicht empowerment training wordt door zowel de trainers als de interventiedeelnemers als positief tot zeer positief ervaren en beoordeeld. De inhoud en de uitvoering onder leiding van de trainers wordt door de deelnemers als goed beoordeeld. De oefeningen worden stimulerend gevonden, met name als de interventiedeelnemers hun eigen actuele situatie in de modules kunnen gebruiken.

### Hoofdvraagstelling

Om tot slot de hoofdvraagstelling te beantwoorden:

Wat is het effect van een empowerment training op het empowered gedrag van jongvolwassenen met een visuele beperking?

Er is voor alle zes componenten van de empowerment training een groei te zien in de individuele scores van de interventiedeelnemers op de korte termijn. Voor drie componenten, Competentie, Impact en Positieve Identiteit, is deze groei zelfs significant aangetoond en dat betekent dat deze groei niet op toeval berust. De interventiedeelnemers maken gemiddeld een groei door op alle zes componenten.

Het werken met leerdoelen wordt als zeer positief ervaren door zowel de trainers als ook de interventiedeelnemers. Maar liefst 85,7% van de interventiedeelnemers bereikt de gestelde leerdoelen volgens of boven verwachting aan het einde van de empowerment training. Het gebruik van leerdoelen is een nieuw meetinstrument binnen de empowerment training, ingebracht door dit InZicht project. Het wordt door het projectteam aanbevolen om dit meetinstrument in te zetten binnen de VrijBaan training.

De interventiedeelnemers hebben gemiddeld meer empowered gedrag en empowerde houding aan het einde van de training, ook vergeleken met de controlegroep. Dit wordt bevestigd door de belangrijke anderen van de interventiedeelnemers.

Voor 36% van de interventiedeelnemers heeft de empowerment training ook een positief direct effect gehad op het traject naar vervolgopleiding, stage of werk.

Bijna alle interventiedeelnemers hebben baat gehad bij de empowerment training. Aspecten zoals leeftijd, geslacht, afkomstige organisatie, aangeboren visuele beperking, leeftijd van diagnose, progressieve of stabiele beperking, blind of slechtziend, andere aandoeningen, en het meemaken van ingrijpende gebeurtenissen tijdens de training, hebben geen negatieve invloed gehad op het effect. Slechts enkele interventiedeelnemers gaven aan dat de leeftijdsvariantie in de interventiegroep en de levensfase waarin de interventiedeelnemers zich

bevonden wel van invloed waren op hun persoonlijk effect van de empowerment training.

## 4 Conclusie en aanbevelingen

Met ander woorden, de InZicht empowerment training was een succes voor de interventiedeelnemers en de trainers.

De interventiedeelnemers geven aan dat de empowerment training voor hen een meerwaarde heeft voor hun zelfvertrouwen en het omgaan met hun handicap binnen hun opleiding en/of hun traject naar een vervolgopleiding of werk. De trainers willen er graag mee door gaan voor deze jongvolwassen doelgroep met een visuele beperking. Nagenoeg alle geselecteerde trainingsmodules worden geschikt bevonden voor de empowerment training voor deze jongvolwassen doelgroep.

Wel wordt aanbevolen de opzet van de training te veranderen door inkorting van de doorlooptijd van de training, en te waarborgen dat de trainingslocatie snel en goed bereikbaar is voor de interventiedeelnemers, het liefst op school of dicht bij huis.

Voor deze jongvolwassen doelgroep wordt aanbevolen de zinsconstructies van de vraagstellingen in de VrijBaan vragenlijst aan te passen aan het taalniveau van de doelgroep.

Een sterke aanbeveling voor implementatie in de VrijBaan training wordt gegeven ten aanzien van het gebruik van leerdoelen en het logboek in de training. Het gebruik van leerdoelen is bijzonder goed bevallen door zowel de trainers als de interventiedeelnemers. Wel dient aandacht besteed te worden aan het vaststellen van het niveau van de leerdoelen. Dat stuitte op verschil in interpretatie bij de trainers.

## 5 Dankwoord

Dit project is tot stand gekomen met financiering van ZonMW InZicht.

Namens de projectleiding (Petra Crombag-Röben) wordt speciale dank voor de samenwerking en medewerking in dit project gezegd aan het projectteam, te weten:

Bartiméus: Marianne Benning, Annemarie Schellenkens-Corjanus, Diety Gringhuis, Annemarieke Meelker, Otto Jager

Sensis: Sanny van der Steen, Rianne Zinken, Yvonne Franssen, Hermien Hofstee, Paul Looijestijn

Visio: Jan Willem Schuurman, Sytske Brandenburg, Peter Verstraten

UM: Brigitte van Lierop, Nathalie Janssen (tot november 2007)

Vilans: Béatrice Dijcks

Zonder jullie inbreng, inzet en inspanningen zouden we niet hebben bereikt wat nu is neergezet.



# Bijlagen

- Bijlage 1: Rapportage emPOWERment data-analyse (juni 2009)
- Bijlage 2: Rapportage van de analyse van de Non-Respons vragenlijst voor emPOWERment (april 2008)
- Bijlage 3: Gebruikte emPOWERment vragenlijsten op T0, T1, T2 en T3