

PERSOONLIJKE EMPOWERMENT**(Basis)meting Persoonlijke Empowerment****PERSOONLIJKE GEGEVENS**

Naam: ssssssssss
Leeftijd: 49
Geslacht: man
Datum: 24 juni 2010

Meting van componenten van het persoonlijk empowermentniveau

Als normeringsschaal is Guilford's C schaal gekozen. De C-schaal is een uitbreiding van de stanine schaal met twee schaalwaarden aan beide uiteinden van de verdeling (totaal 11 schaalwaarden).

C-schaal (Guilford)

Verdeling scores in 11 genormaliseerde klassen met de volgende frequentie-percentages:

C-score	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
percentage	0.9 %	2.8 %	6.6 %	12.1 %	17.4 %	19.8 %	17.4 %	12.1 %	6.6 %	2.8 %	0.9 %
label	zeer laag	zeer laag	laag	laag	beneden-gemiddeld	gemiddeld	boven-gemiddeld	hoog	hoog	zeer hoog	zeer hoog

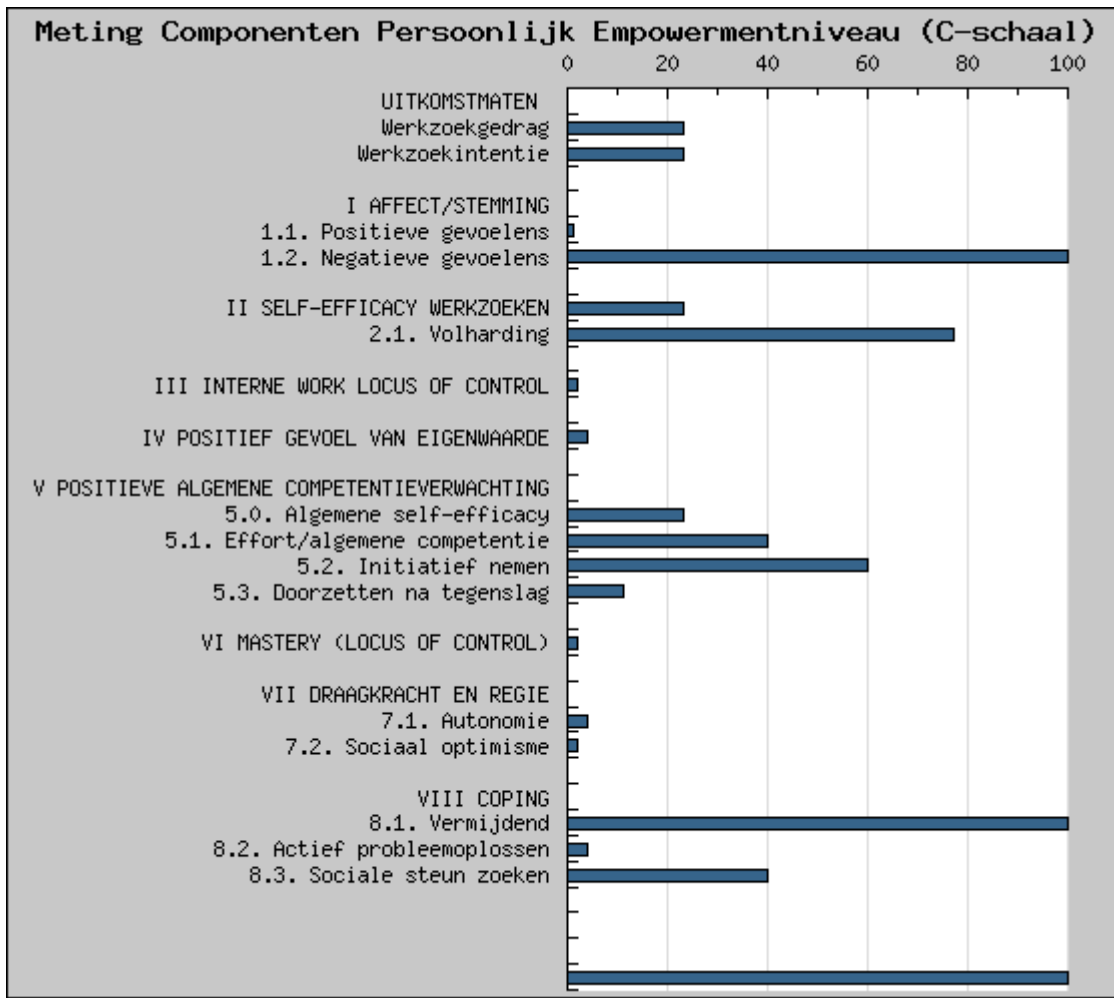
Individueel Empowerment kan omschreven worden als regie nemen, het zelf kunnen beslissen, coping met moeilijke situaties, problemen oplossen, weerbaarheid en assertiviteit, bewust zijn van je capaciteiten en weten dat je de keuzes maakt die het best bij je passen. Dit 'innerlijk leiderschap' of zelfsturing, is iets dynamisch en kan in de loop van de tijd veranderen, door persoonlijke ontwikkeling, (levens)ervaring of training. Maar ook de omgeving, de manier waarop je wordt benaderd of een ingrijpende gebeurtenis, kunnen een positief of negatief effect hebben.

Sterke en zwakke persoonlijke empowermentcomponenten

Schaal	C-klasse	Kwalificatie
Uitkomstmaten		
Werkzoekgedrag (afgelopen weken)	3	laag
Werkzoekintentie (toekomst)	3	laag
Belangrijke voorspellers werkzoekintentie		
I Affect		
Positieve gevoelens	0	zeer laag
Negatieve gevoelens	10	zeer hoog
II Selfefficacy wat betreft werkzoeken		
Volharding werkzoeken	6	gemiddeld
III Interne Work locus of control		
IV Positief Gevoel van Eigenwaarde	1	zeer laag
V Positieve algemene competentieverwachting		
Effort	4	gemiddeld
Initiatief nemen	5	gemiddeld
Doorzetten bij tegenslag	2	laag
VI Mastery (locus of control)		
Autonomie	1	zeer laag
Sociaal optimisme	0	zeer laag
VIII Coping		
vermijdende hanteringsstijl	10	zeer hoog
actief probleemoplossen	1	zeer laag
sociale steun zoeken	4	gemiddeld
Gezondheid: Nee, niet echt fit en gezond		

Empowermentmeting

Dimensie	score (0-100)	Kwalificatie
Positieve identiteit/zelfbeeld	48	gemiddeld
Invloed/impact op het traject/proces	52	gemiddeld
Inpraak/mobiliseren van bronnen	46	gemiddeld
Betrokkenheid bij de gemeenschap (groepsoriëntatie, macht)	44	gemiddeld
Betrokkenheid bij en deelname aan sociale verbanden (straat, wijk, buurt)	49	gemiddeld



Werkzoekintentie

Intenties zijn indicaties hoeveel moeite mensen willen gaan doen en hoeveel inspanning ze willen gaan plegen om bepaald gedrag te gaan vertonen.

De theorie van gepland gedrag heeft bewezen een goede voorspeller te zijn voor werkzoekgedrag (e.g., Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier & Blonk, 2004; Van Ryn & Vinokur, 1992). In een onderzoek naar voorspellers van werkzoekgedrag onder meer- en minderheidsgroepen in Nederland (Van Hooft, Born, Taris & Vander Flier, 2004) bleek de correlatie tussen werkzoekintenties en werkzoekgedrag, $r = .47$. De relatie was sterker voor minderheidsgroepen, $r = .53$, dan voor meerderheidsgroepen, $r = .42$.

Instrument: Vragenlijst Van Hooft, Born, Taris, Vander Flier en Blonk (2004) en gedragsschaal van intensiteit van werkzoekgedrag van Blau (1994)

Normgroep: deelnemers reïntegratietraject (N = 109)

Cronbach's alfa: .83

Werkzoekgedrag

Werkzoekgedrag is een doelgericht, vrijwillig en dynamisch patroon van activiteiten gericht op het vinden van een baan. De inspanning besteed aan verschillende werkzoekactiviteiten. Het vinden van een baan wordt deels bepaald door externe factoren zoals de huidige arbeidsmarkt en de economische toestand. Op deze externe factoren hebben mensen zelf geen invloed. Er zijn echter ook interne factoren die van invloed zijn op het zoeken naar werk en het vinden van een baan, bijvoorbeeld iemands motivatie en inzet bij het zoeken naar werk. In een meta-analyse van onderzoeken naar werkzoekgedrag vonden Kanfer, Wanberg en Kantrowitz (2001) dat de mate van inspanning die gepleegd wordt om een baan te vinden en hoe volhardend iemand is de belangrijkste voorspellers zijn voor het vinden van een baan. Dus hoe harder iemand zoekt naar vacatures, hoe meer iemand solliciteert en hoe meer iemand 'netwerkt', des te groter de kans op het vinden van een baan.

Instrument: Vragenlijst Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier en Blonk (2004) en gedragsschaal van intensiteit van werkzoekgedrag van Blau (1994)

Normgroep: deelnemers reïntegratietraject (N = 109)

Cronbach's alfa: .82

Affect

Positief Affect is de mate waarin een persoon zich blij, actief, enthousiast en alert voelt. Hoog Positief Affect wordt gekenmerkt door veel energie hebben, volledig geconcentreerd zijn en graag toenadering zoeken. Laag Positief Affect weerspiegelt een staat waarin een persoon droevig en lethargisch is. Negatief Affect is de mate waarin een persoon zich vervelend, gestrest of rot voelt en geen plezierige interactie heeft met zijn omgeving. Hoog Negatief Affect wordt geassocieerd met aversieve stemmingsstaten, zoals bijvoorbeeld nervositeit, boosheid, angst,. Laag Negatief Affect wordt geassocieerd met een sereen en kalm affect

Instrument: PANAS (Watson, Clark, Van Tellegen 1988)

Normgroep: algemene bevolking (N = 300)

Cronbach's alfa's:

Pos .82

Neg .82

Work Locus of Control

Locus of control verwijst naar de perceptie die mensen hebben van de oorzaken van gebeurtenissen in hun leven.

Als mensen het idee hebben dat hun eigen gedrag van invloed is op de gebeurtenissen in hun leven is er sprake van een interne locus of control. Interne locus of control betekent dat de persoon een hoge mate van controle over zijn eigen leven ervaart. Internals hebben over het algemeen het idee dat ze architect van hun leven zijn, zijn minder kwetsbaar en hebben een hogere kwaliteit van leven, ook in situaties die niet benijdenswaardig zijn.

Mensen die een externe locus of control hebben, hebben vaak het idee dat de dingen hun overkomen, en dat ze hun eigen leven niet in de hand hebben. Externals geloven dat gebeurtenissen in hun leven niet het gevolg zijn van eigen gedrag, maar van externe factoren en krachten buiten hen zelf (geluk, toeval).

Uit verscheidene onderzoeken blijkt dat internals nieuwsgieriger en leergieriger zijn, informatie efficiënter verwerken en actiever zijn in het exploreren en het proberen te volbrengen van carriëredoelen. Internals vinden het prettiger om in een arbeidscontext zelf initiatief te nemen, terwijl externals zich liever schikken naar een van hogerhand uitgestippeld beleid. Een interne locus of control van ondernemers blijkt positief te zijn gerelateerd aan innovatieve strategieën, financiële prestaties en het 'overleven' van de onderneming. Externe locus of control hangt daarentegen samen met een hoger risico om stress te ervaren, minder bereidheid tot het nemen van risico's en een voorkeur voor een conservatief beleid.

Bij een externe locus of control of attributie schrijft iemand zijn werkloosheid toe aan oorzaken die buiten hem zelf liggen (pech, het lot e.d.). Mensen met een interne locus of control schrijven de oorzaken meer toe aan hen zelf (bijvoorbeeld: te weinig gesolliciteerd). Mensen met een externe locus of control zullen sneller gedemotiveerd raken, omdat ze het gevoel hebben dat ze zelf geen invloed (pech) kunnen uitoefenen op het doel wat ze willen bereiken (betaald werk). Mensen met een interne locus of control, blijven over het algemeen gemotiveerder omdat ze wel vinden dat ze zelf invloed hebben op het vinden van werk (bijvoorbeeld door meer te gaan solliciteren).

Instrument: WLCS Spector 1988

Normgroep: algemene bevolking (N = 145)

Cronbach's alfa .84

Self-efficacy wat betreft werk zoeken.

Self-efficacy is de overtuiging het vermogen te bezitten om vanuit het eigen handelen een gewenst resultaat te bewerkstelligen en controle uit te kunnen oefenen op gebeurtenissen die het eigen leven beïnvloeden. De schaal self-efficacy wat betreft werk zoeken meet het geloof in eigen kunnen wat betreft effectief en succesvol zoeken naar werk.

Self-efficacy wat betreft werk zoeken is het vertrouwen dat iemand heeft dat werkzoekactiviteiten goed uitgevoerd kunnen worden om zo een baan te vinden. Self-efficacy is wat betreft het zoeken naar werk een goede voorspeller voor werkzoekintentie. Bij langdurig werklozen speelt het geloof in eigen kunnen (self-efficacy) een belangrijke rol. Doordat deze groep mensen gemiddeld al vele jaren werkloos is kan het geloof in eigen kunnen verloren zijn gegaan. Veelal hebben ze al eerder deelgenomen aan trajecten die niet tot succesvolle reïntegratie naar de arbeidsmarkt hebben geleid. Alleen de mensen die nog steeds van zichzelf verwachten in staat te zijn werk te zoeken en te vinden, hebben ook de intentie dit te gaan doen. Albion, Fernie en Burton (2005) hebben aangetoond dat een proactieve copingstrategie sterk samenhangt met algemene self-efficacy. Langdurig werklozen die een hoge mate van self-efficacy ervaren hebben mogelijk een meer proactieve copingstrategie gehad met betrekking tot het omgaan met werkloosheid, waardoor het vertrouwen in hun eigen kunnen groot is.

Instrument: Ellis & Taylor (1983) en Van Ryn & Vinokur (1992), Van Hooft (2005).

Normgroep: langdurig werklozen (N = 300)

Cronbach's alpha .74

Volharding wat betreft werk zoeken.

Volharding is het blijven investeren in wat iemand wil bereiken ondanks obstakels.

Instrument: Elliot, A. J. (1999)

Normgroep: cliënten reïntegratiebureau's (N = 109)

Cronbach's alpha .85

Persoonlijke empowerment - Aspecten van zelfbeleving**Positief Gevoel van Eigenwaarde**

Self-esteem is de mate waarin mensen zichzelf waarderen. Over het algemeen hebben mensen die zichzelf waarderen meer positieve gevoelens en zijn initiatiefrijker zijn (ook in sociale interacties).

Dit initiatiefrijker zijn blijkt uit het feit dat mensen met een hoog self-esteem meer risico's nemen om de kans op succes te vergroten en na gefaald te hebben een taak alsnog proberen te volbrengen.

Bij mensen met een laag self-esteem ontbreekt het aan deze positieve gevoelens. Mensen met een laag self-esteem hebben vaak het gevoel gefaald te hebben in het leven en voelen zich niet waardevol, hebben weinig zelfrespect en zijn ontevreden over zichzelf. Personen met een hogere score op deze schaal hebben een positiever beeld van hun eigen identiteit.

Instrument: RSE Rosenberg, 1965

Normgroep: algemene bevolking (N = 787)

Cronbach's alfa .89

Positieve Algemene Competentieverwachting

Algemene competentie verwijst naar de capaciteit van mensen om effectief om te gaan met de omgeving. Deze schaal geeft aan in hoeverre iemand ervan overtuigd is plannen en taken goed uit te kunnen voeren en stressvolle situaties het hoofd te kunnen bieden. Competentieverwachtingen van globale aard vormen de neerslag van succes en mislukking zoals mensen die in hun leven ervaren, individuele verschillen in de verwachtingen van wat zij al dan niet kunnen, en van de wijze waarop zij hebben geleerd zich in uiteenlopende situaties te gedragen. Op grond hiervan worden algemene competentieverwachtingen gecreëerd die mensen meenemen naar nieuwe situaties.

Deze algemene competentieverwachting is van grote invloed om een activiteit al dan niet uit te voeren [effort: weten dat je iets (niet) kan afmaken, bijv. 'Ik heb er moeite mee problemen in mijn leven goed op te lossen'], op het oordeel over de omstandigheden waaronder die activiteit moet worden uitgevoerd [initiatief nemen: (niet) kunnen initiëren van gedrag, bijv. 'Ik ga moeilijkheden het liefst uit de weg'] en op het doorzettingsvermogen in niet naar wens verlopende situaties [volharding: (niet) doorzetten bij tegenslag, bijv. 'Wanneer ik een fout maak, ga ik juist extra mijn best doen'].

Naarmate mensen positiever zijn over hun (specifieke) capaciteiten, is de kans groter dat zij ook in situaties waarbij sprake is van een bepaalde mate van onzekerheid werkelijk doeltreffend en succesvol zullen handelen. Wanneer het gedrag betrekking heeft op relatief bekende activiteiten, zal de onzekerheid over een succesvolle taakuitvoering geringer zijn en koersen mensen veel minder op de verwachtingen die zij daarover hebben.

Instrument: General Self-efficacy Scale (Sherer & Maddux/Bosscher & Smit (1998)

Normgroep: algemene bevolking (N = 3.107)

Cronbach's alpha's:

general self-efficacy .69

effort (algemene competentie) .63

initiatief .64

volharding .64

Mastery (Locus of Control)

Mastery meet de mate van controle die individuen over hun handelen menen te hebben (locus of control). Interne controle is gebaseerd op factoren die zich binnen een persoon afspelen (zoals mogelijkheden en motivatie) en externe controle is gebaseerd op factoren die zich extern van het individu afspelen (zoals moeilijkheidsgraad, medewerking van anderen, toegang tot de nodige hulpbronnen en een gelukfactor).

De mate waarin mensen het gevoel hebben zelf te bepalen wat in hun leven gebeurt. Een hoge score betekent dat men een grote mate van controle over gebeurtenissen in het leven meent te hebben. Een lage score betekent dus dat men een geringe mate van gepercipieerde controle ervaart.

Instrument: Personal Mastery Scale (Pearlin en Schooler 1978; Smits en Bosscher 1998)

Normgroep: algemene bevolking (N = 798)

Cronbach's alfa: 0.78

Draagkracht

Autonomie meet het ervaren van draagkracht, regie en zelfvertrouwen. Sociaal optimisme meet tevredenheid over en vertrouwen in sociale contacten. Een hogere score betekent meer autonomie of sociaal optimisme.

Instrument: PUL Vragenlijst (Appelo et al 2003, 2005)

Normgroep: algemene bevolking (N = 253)

Cronbach's alfa's:

aut .82

so .80

Coping

Bij coping (hanteringstijl) gaat het om de manier waarop men omgaat met of reageert op problemen of onplezierige gebeurtenissen. In de vragenlijst worden drie hanteringstijlen gemeten: de vermijdende, de actieve en de steun zoekende. Het betreft een selectie van items uit de Utrechtse Coping Lijst (Schreurs & Van de Willige 1988).

Instrument: Cohortstudie arbeid, verzuim en arbeid (TNO AVG 2006)

Normgroep: Nederlandse beroepsbevolking (N = 1.597)

Cronbach's alfa's:

vermijdende .78

actieve/confronterende .75

steunzoekende .65

Empowerment

Individueel Empowerment wordt ingevuld als het verwerven van kennis en controle op individueel niveau en geoperationaliseerd in termen van competentie, positief zelfbeeld, gevoel van eigenwaarde en zelfredzaamheid. Empowerment als zodanig is geen variabele op interval meetniveau. Men kan er niet van uitgaan dat de intervallen in vastgestelde scores even groot zijn. De variabele empowerment is in feite ordinaal: er is een totale orde, maar geen meeteenheid en geen absoluut nulpunt.

Instrument:

Steenssens, K., & Van Regenmortel, T. (2007). Empowerment Barometer (meso-niveau)

De Pauw, J. (2009). Empowerometer(micro-niveau)

Normgroep: werkzoekenden (N = 147)

Cronbach alfa's:

Positief Zelfbeeld	Invloed	Inspraak	Macht	Sociaal kapitaal
.82	.68	.89	.70	.76

Het instrument is ontwikkeld vanuit een sociaal-ecologisch perspectief op empowerment van cliënten. Empowerment wordt bij cliënten opgevat als doel én als proces, en gesitueerd op het niveau van het individu, de organisatie en de gemeenschap. In de gehanteerde dimensies is een zo breed mogelijk concept van empowerment gehanteerd waarin deelhoudingen lopen van zelfbeeld tot sociaal kapitaal. Er worden individuele (intrinsieke) elementen van empowerment gemeten. Basisassumptie is dat de dienstverlening een vast te stellen effect heeft op cliënten, met name een positief effect op hun mate van empowered zijn.

Er is gebruik gemaakt van relevante gevalideerde meetschalen die empowerment bij cliënten meten:

- Rogers, S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. (1997)
- Adapted Family Empowerment Scale (Koren, P., DeChillo, N., & Friesen, B. (1992), Walsh, T., & Lord, B. (2004)
- Zimmerman, M. A., & Zahniser, J. H. (1991)
- Speer, P. W., & Peterson, N. A. (2000)
- Frymier, A. B., Shulman, G. M., & Houser, M. (1996)
- Segal, S. P., Silverman, C., & Temkin, T. (1995)

Positieve Identiteit

Een positief zelfwaardering, waarbij men zich op een realistische manier bekijkt en accepteert.

Invloed/impact op het traject/proces

Het gevoel dat gemaakte keuzes invloed hebben op het leven en dat men invloed heeft op de rol in de maatschappij.

Inspraak /mobiliseren van bronnen

Zelfstandig keuzes maken en het gevoel van controle over de eigen situatie .

Betrokkenheid bij de gemeenschap (groepsoriëntatie, macht)

Het besef dat men altijd wel sprake is van onderlinge afhankelijkheid waarbij samenwerking met anderen nodig is.

Betrokkenheid bij en deelname aan sociale verbanden (straat, wijk, buurt)

Het kunnen mobiliseren van hulpbronnen uit het eigen sociale netwerk wordt sociaal kapitaal genoemd. Sociaal kapitaal staat voor de normen en sociale netwerken in een gemeenschap. Deze sociale infrastructuur maat het mogelijk om verbeteringen te verwezenlijken waar iedereen profijt van heeft. Het sociale kapitaal neemt toe naarmate de mensen en organisaties in een gemeenschap meer wederzijdse betrokkenheid, onderling vertrouwen, wederkerige relaties en samenwerking kennen.