

Wat is SKILLS?

SKILLS® is de verzamelnaam voor verschillende wetenschappelijk onderbouwde trainingsvarianten. TNO heeft de methodiek ruim 15 jaar lang in Nederland onderzocht. Iedere trainingsvariant heeft een ander doel, doelgroep en een andere programma-inhoud:

SKILLS-variant	Hoofddoel	Doelgroep
JOBS® en JOBS® Boostcamp	Hoe vind ik werk?	Langdurend werklozen
WorkSkills®	Hoe vind ik een passende opleiding en/of baan?	Voortijdig schoolverlaters, jongeren < 21 jaar
LifeSkills®	Hoe participeer ik optimaal?	Mensen met een arbeidsbeperking die in aanmerking komen voor een traject richting (onbetaald) werk, participatie, scholing of zorg
CareerSkills®	Hoe vergroot ik mijn employability?	Werknemers met weinig kansen op de reguliere arbeidsmarkt
SKILLS® Train-de-Trainer	Hoe geef ik een SKILLS-training?	Professionals met klantcontact (consulenten, coaches, werkbegeleiders, trainers, etc.)

Doel SKILLS

Alle SKILLS trainingsvarianten hebben als doel *duurzame arbeidsparticipatie* realiseren d.w.z. deelnemers motiveren en ondersteunen bij het zoeken, vinden en behouden van betaald werk en/of een traject richting werk, participatie, scholing of zorg dat bij hun wensen, mogelijkheden en situatie past.

Werkwijze SKILLS

SKILLS realiseert duurzame arbeidsparticipatie door:

- persoonlijke doelen en intrinsieke motivatie als uitgangspunt te nemen
- het geloof in eigen kunnen (self-efficacy) te versterken
- het zelfsturend en probleemoplossend vermogen te versterken
- relevante (werk-zoek) vaardigheden aan te leren en te versterken
- onderlinge sociale steun te bevorderen
- een concreet en haalbaar plan van aanpak op te stellen
- het omgaan met de 'harde realiteit' te versterken.

SKILLS kan - indien gewenst - ook worden ingezet om de bemiddelbaarheid van uitkeringsgerechtigden in kaart te brengen (diagnose). Denk hierbij aan het in kaart brengen van motivatie, kansen, belemmeringen, motivatie en persoonlijke doelen bij het zoeken, vinden en behouden van (een traject naar) werk.

Resultaat SKILLS

Na afloop van de training zijn de volgende kernresultaten bereikt:

- Iedere deelnemer heeft een **persoonlijk stappenplan** met concrete actiepunten voor het zoeken en vinden van werk en/of een traject richting werk, participatie, scholing of zorg. Dit plan houdt rekening met mogelijke belemmeringen, tegenvallers en teleurstelling die de deelnemers in kwestie verwachten tegen te komen.
- Deelnemers hebben voor **werk en participatie belangrijke vaardigheden** ontwikkeld:
 - **Werk-zoek vaardigheden:** o.a. **strategieën** om vacatures of opleidingen te vinden, succesvol te netwerken en social media in te zetten. En **sollicitatievaardigheden** zoals jezelf op authentieke wijze pitchten en het benoemen en wegnemen van mogelijke twijfels bij de werkgever.
 - **Algemene vaardigheden** zoals keuzes maken en opvolgen, benutten van kansen, omgaan met de 'harde realiteit', effectief communiceren en doelgericht werken.
- Deelnemers voelen zich door elkaar gesteund (**sociale steun**): ze moedigen elkaar aan en helpen elkaar tijdens en na afloop van de training zodat ze hun zoektocht naar werk doorzetten, ondanks eventuele afwijzingen en tegenslagen.

Achterliggende mechanismen

De kracht van SKILLS is voor een belangrijk deel de combinatie van enerzijds het versterken van vaardigheden en anderzijds het versterken van zelfsturend en probleemoplossend vermogen. SKILLS-trainers krijgen dit voor elkaar door op een doelgerichte en consequente manier een combinatie van de volgende mechanismen toe te passen:



1) Gedrag sturen

Met een verzameling aan technieken wordt toegewerkt naar gedragsverandering van ineffectief gedrag naar effectief gedrag. Bijvoorbeeld het consequent bespreken van voordelen en nadelen van bepaald gedrag, en negatieve en positieve consequenties van keuzes.

2) Actief leren

Actief leren is een verzameling aan technieken gericht op het versterken van cognitieve en gedragsmatige vaardigheden, die deelnemers nodig hebben om zelf optimale participatie te realiseren. De 'harde realiteit' wordt met de deelnemers bediscussieerd en de deelnemers worden uitgedaagd om samen oplossingen te vinden. En gaan zij tijdens de training al actief aan de slag met het uitvoeren van deze oplossingen.

3) Inoculatie

Een belangrijke vaardigheid is het proactief en effectief anticiperen op en omgaan met tegenslagen en obstakels. Met de techniek 'Inoculatie' worden deelnemers ondersteund in het vinden van oplossingen voor concrete, actuele obstakels. Maar belangrijker nog: wordt hen geleerd om op een andere, effectievere, manier om te gaan met toekomstige obstakels en tegenslagen.

Bovenstaande technieken zijn gericht op een andere manier van denken èn doen. Niet alleen op de korte termijn, maar juist ook op de lange termijn. Om dat mogelijk te maken, zijn twee andere mechanismen cruciaal om de benodigde randvoorwaarden en een effectieve leeromgeving te borgen:

4) Sociale steun

Sociale steun vanuit de groep en de trainer zijn belangrijke voorwaarden om nieuwe vaardigheden en effectief gedrag te (durven) oefenen en te bouwen aan zelfvertrouwen. De trainer laat niet alleen empathie, oprechte betrokkenheid en positieve bekrachtiging zien, maar stuurt ook actief op de steun tussen deelnemers onderling.

5) 'Referent power'

Referent power is het vertrouwen dat de deelnemers in de trainer hebben. Dit vertrouwen maakt dat zij bereid zijn om de sprong te wagen om oud gedrag los te laten, nieuw gedrag te proberen en obstakels te overwinnen. Juist de combinatie van deze mechanismen, gecombineerd met concrete, (inter)actieve opdrachten, zorgt voor de effectiviteit van SKILLS.

Misverstanden over het bevorderen van zelfsturing en motivatie

Bovenstaande mechanismen kunnen de indruk wekken dat SKILLS een 'softe' aanpak is waar alleen naar positieve dingen wordt gekeken en de deelnemers alle ruimte krijgen om alleen maar bezig te zijn met leuke dingen. Niets is echter minder waar: SKILLS betekent hard en doelgericht werken door de trainer en de deelnemers. Juist door ook de 'harde realiteit' bij het stellen van doelen en het maken van plannen mee te nemen.

Tijdsinvestering SKILLS

Een SKILLS-basistraining duurt vijf dagdelen. De grootte van de groep kan variëren van 10 tot 16 deelnemers. De training wordt uitgevoerd door twee gecertificeerde trainers. Voor elke SKILLS-variant is de methodiek gedetailleerd onderbouwd (Van Ryn & Vinokur, 1992) en uitgeschreven in een geprotocolleerd draaiboek.

Referenties SKILLS

O.a. gemeente Utrecht, Den Haag, gemeente Nijmegen, gemeente Ede, AM groep, Magis010, Abrona, Amerpoort en UWV Groot Amsterdam.

Er is een korte informatieve video over de JOBS-methodiek.

