

TNO-rapport

Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

2007.

Terug naar school of werk met WorkSkills

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Resultaten van een kortdurende intensieve groepstraining gericht op voortijdig schoolverlaters

Verslag van de resultaten van een ESF EQUAL project

Datum 26 april 2007

Auteurs

Roel Cremer
Heleen Paagman

Karin Kooijman (RMC Friese Wouden, Drachten)
Hante Leedeboer (FLOOR)
Laura Meijling (stagiaire Universiteit Utrecht)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2008 TNO



Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	8
1.1.1 Doelstellingen ESF Equal project	9
1.2 Het ESF Equal project en de door TNO uitgevoerde taken	10
1.2.1 Door TNO uitgevoerde projectactiviteiten	10
1.3 De vraagstelling	12
1.4 Opbouw rapport	12
2 Het WorkSkills programma	13
2.1 Inleiding	13
2.2 Basis van de WorkSkills training	13
3 Effectstudie over negen groepen	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Onderzoeksdesign	16
3.2.1 Procedure	16
3.2.2 Deelnemers	17
3.2.3 Ervaren obstakels van deelnemers	18
3.2.4 Instrumenten	18
3.3 Resultaten	20
3.3.1 Effecten op de korte termijn	22
3.3.2 Effecten op de middellange termijn (3 maanden)	23
3.4 Activering	29
3.5 Conclusie effectstudie onder negen groepen	30
4 Vervolgstudie over zes groepen	32
4.1 Aangepaste vragenlijst	32
4.2 Resultaten	34
4.2.1 Kwaliteit nieuwe vragenlijst	34
4.2.2 Onderzoeksgroep	34
4.2.3 Effect WorkSkills op de zes groepen	35
4.3 Activering	38
4.4 Conclusies	39
5 Indrukken van trainers	40
5.1 Kenmerken van voortijdig schoolverlaters	40
5.1.1 Kenmerken ‘binnen de jongeren’	40
5.1.2 Kenmerken ‘buiten de jongeren’	40
5.2 Redenen voortijdig schoolverlaters	41
5.3 Theoretische uitgangspunten	42
5.3.1 Actief leren	42
5.3.2 Positieve bekrachtiging	43
5.3.3 Stress-inoculatie	43
5.3.4 Self-efficacy	43
5.4 Referenties	45
6 Indrukken van deelnemers	46
6.1 Vragenlijsten en interviews	46



6.2	MSN internet gesprekken: chats	47
6.2.1	Verwachtingen WorkSkills:	47
6.2.2	Motivatie om deel te nemen aan WorkSkills:	47
6.2.3	Positieve punten WorkSkills:	47
6.2.4	Advies inhoud WorkSkills:	47
6.2.5	WorkSkills deelnemers vinden belangrijk aan een opleiding:	48
6.2.6	Tips die oud-deelnemers geven naar aanleiding van WorkSkills:	48
6.2.7	Empowerment als resultaat	48
7	Conclusies en discussie	50
7.1	Conclusies uit het onderzoek	50
7.2	Discussie	50
7.2.1	Draagvlak voor de training	50
7.2.2	Deelnemers selecteren, boeien en binden	50
7.2.3	Continuïteit in het programma is een vereiste	51
8	Geraadpleegde literatuur	52
A	Effecten op scholing en werk	55
B	MENINGEN VAN JONGEREN OVER WORKSKILLS	59
8.1	NA 3 MAANDEN	59
8.2	NA 6 MAANDEN	63
8.3	NA 12 MAANDEN	66
C	Vragenlijst	68



Samenvatting

Het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters is een belangrijk maatschappelijk en politiek onderwerp. In de RMC-wet zijn scholen verplicht verzuim en uitval van leerlingen te melden. De doelstelling van de Regionale Meld- en Coördinatiefuncties (RMC's) is jongeren terug te leiden naar (dual) onderwijs om jongeren een startkwalificatie te laten behalen. Nederland kent momenteel 39 RMC regio's. RMC's dragen zorg voor het realiseren van een sluitende melding en registratie van VSV'ers, de doorverwijzing en herplaatsing van VSV'ers en het regelen van samenwerking tussen alle belangrijke partijen in de regio die te maken hebben met deze jongeren.

Het RMC Friese Wouden van de gemeente Smallingerland kreeg een ESF Equal subsidie toegekend met de doelstelling om voortijdig schoolverlaters alsnog aan een startkwalificatie te helpen. Hiervoor werd in de projectperiode 2005 tot 2007 een groeps-training ontwikkeld. De doelstelling van de training was jongeren te activeren, hun competentiebeleving te versterken en hen aan te zetten tot hervatting van de opleiding en/of het vinden van een passende baan. In groepen van maximaal 15 deelnemers deden jongeren in de leeftijdsrange van 16 tot 24 jaar mee aan een training die vijf aaneengesloten dagdelen duurde.

In dit rapport worden de resultaten beschreven van 15 groepen jongeren die deelnamen aan de groepstraining. Hierbij was de vraagstelling aan de orde: werkt de aanpak en waarom. De resultaten zijn beschreven in vier secties: een gecontroleerde effectstudie over de eerste negen groepen, een vervolgstudie met zes groepen en vervolgens kwalitatieve beschrijvingen van bevindingen van trainers en van deelnemers.

Effectstudie over negen groepen

Deelnemers aan de groepen waren afkomstig van ROC's, RMC's en een CWI locatie en werden willekeurig toegewezen aan een WorkSkills of een controlegroep. De deelnemers aan de training ontvingen drie maal vragenlijsten (voorafgaand en volgend op de training en nog eens drie maanden later). Deelnemers aan de controlegroep beantwoordden dezelfde vragenlijsten (behalve de 'nameting'). Een vierde meting betrof de beantwoording van telefonisch gestelde vragen. Gegevens van 84 (van de 134) deelnemers aan WorkSkills waren bruikbaar. De controlegroep bestond uit bruikbare gegevens van 78 deelnemers.

Resultaten zijn te onderscheiden in uitkomsteffecten (wel of niet terug naar school) en 'proces'-effecten (wel of niet sprake van verandering van gedrag). De analyse laat een direct effect van de training zien (verschil voor- en nameting) op attitudeverandering. Jongeren in de WorkSkills groep zijn beter te weten gekomen hoe ze zaken aan gaan pakken. Ook op de langere termijn (drie maanden na de training) zeggen deelnemers aan de WorkSkills groep beter te weten dan de jongeren in de controlegroep hoe ze zaken aan gaan pakken (implementatie-intentie). Het zelfde effect werd gevonden voor het zelfvertrouwen. Tenslotte lieten de resultaten als 'uitkomst' zien dat na verloop van zes maanden de jongeren die WorkSkills volgden 45% weer terugging naar school ten opzichte van 20% in de controlegroep.

Op lang niet alle 'proces'-variabelen zijn effecten gemeten. We stelden wel vast dat de training effect had op het sterker worden van het zelfvertrouwen en het inzicht hoe



zaken aan te pakken. Na zes maanden was het percentage schoolhervatters groter in de WorkSkills dan in de controlegroep.

Ervaringen met de eerste negen groepen gaf de onderzoekers de indruk dat de vragenlijsten veel inspanning en concentratie vroegen van de jongeren. Mogelijk was de vragenlijst te lang en zijn de vragen soms te moeilijk. Voor de vervolgstudie met zes groepen werd een vereenvoudigde vragenlijst ontwikkeld.

Vervolgstudie over zes groepen

Op grond van ervaringen met de eerste negen groepen werd besloten om de volgende zes groepen een kortere en vereenvoudigde vragenlijst voor te leggen. Deelnemers aan de volgende zes trainingen vulden twee vragenlijsten in (voorafgaand en volgend op de training). Gegevens van n (van de n) deelnemers waren bruikbaar. Er werd in deze tweede fase uit praktische overwegingen geen controlegroep gebruikt.

Naast de effectstudies is kwalitatief onderzoek verricht naar de ervaringen van trainers en groepsdeelnemers aan de trainingen (zie volgende paragraaf).

Indrukken van trainers

Twee trainers die intensief betrokken waren bij het WorkSkills programma zijn bevroegd over hun opvattingen aangaande de training. Zij hadden deelgenomen aan de train-de-trainers cursus en ervaringen opgedaan met doelgroepen. Daarnaast bestaat hun dagelijks werk uit samenwerken met jongeren die voortijdig schoolverlaten.

De bevroegde professionals constateren dat er veel zaken zijn die jongeren belangrijker vinden dan school ('pull out' factoren) en te veel zaken die jongeren weerhouden van scholing ('push out' factoren).

Zaken die jongeren weerhouden van scholing

Het ontbreekt de jongeren aan langere termijn visie, ze leven in het 'hier en nu'. Ze kiezen er voor om niet te investeren in doelen die in hun ogen onduidelijk zijn of niet direct iets opleveren. Ze volgen een opleiding om een diploma te behalen vaak zonder enige interesse in de aangeboden kennis of hun ontwikkeling. Uitgangspunt voor hun keuzes lijkt te zijn: 'als iets verveeld gauw iets anders kiezen dat meer voldoening geeft'.

In de sociale omgeving van deze jongeren lijkt een norm en ondersteuning uit die omgeving te ontbreken. Ouders staan op afstand, hebben hun kinderen losgelaten en weten nauwelijks waar hun kind mee bezig is of welke problemen er spelen. Ook docenten laten jongeren los en bieden weinig structuur. Het nieuwe onderwijssysteem is weinig ondersteunend en richtinggevend. Deze jongeren zijn aan hun lot overgelaten en vatten de vrijheid op als een verworven zelfstandigheid. Ze verkeren in de schijn van zelfstandigheid met gebrek aan kennis, vaardigheden en overzicht en leven met irrealistische beelden van wat ze zelf kunnen (bereiken). Ze maken verkeerde keuzes voor opleiding en beroep. Beeld van wat mogelijk is weinig reëel, ze hebben grootste ideeën over wat ze kunnen bereiken.

Zaken die jongeren belangrijker vinden dan scholing

Doorgaans hebben de schoolverlaters een zeer materialistische instelling. Wat hen bezig houdt is bezittingen en over geld beschikken. Deze directe prikkels zijn belangrijker dan werken voor een opleiding. Bij een groep willen horen, aanzien en status zijn



zeer bepalend voor keuzes. De groepsnorm bepaalt wat er gekocht wordt en hoe en waar de tijd doorgebracht wordt.

De WorkSkills training

De professionals concluderen dat de (theoretische) uitgangspunten van de training goed aansluiten bij wat de jongeren nodig hebben om uit de negatieve spiraal te komen.

Actief leren betekent in de training vooral van elkaar leren en in een veilige omgeving experimenteren en oefenen. Bekrachtiging van gewenst gedrag en niet afwijzen is een sterk mechanisme waar de jongeren zichtbaar van groeien. Het is een reactie die ze niet gewend zijn. Onvoorwaardelijke acceptatie van jongeren betekent vooral acceptatie van de persoon en lang niet altijd van gedrag.

Empowerment wordt onder andere bereikt door de wijze waarop trainers gedrag voordoen en de wijze waarop psychologische mechanismen consequent gehanteerd worden.

Tenslotte benadrukken de professionals dat de WorkSkills training hoort te passen in een meer omvattend programma: duidelijke en motiverende informatie verstrekken aan alle betrokkenen en een ondersteunend vervolgtraject.

Indrukken van deelnemers

In het vragenlijst onderzoek bij de eerste negen groepen gaf ruim 90% van de jongeren aan een leuke en interessante trainingsweek meegemaakt te hebben. Ongeveer 60% zegt nu beter te weten wat hij of zij wil bereiken. Tenslotte wil 80% anderen aanraden de training te gaan volgen.

Uit het onderzoek over de eerste negen groepen blijkt dat de deelnemers na drie tot zes maanden nog bezig zijn met inhoudelijke aspecten van de training: nadenken over de eigen situatie, doelen stellen en plannen maken en tot actie komen. Na 12 maanden hebben de antwoorden van de jongeren meer betrekking op de invloed van de trainingmethode. Ze hebben een goed gevoel over zichzelf en voelen zich serieus genomen en erkend in hun mogelijkheden.

MSN chats

Jongeren die deelnamen aan de training werden uitgenodigd in internet-chats hun meningen te geven over de training en wat deze voor hen had betekend. Verschillende jongeren geven aan onvoldoende begrepen te hebben wat de training omvat en wat ze er aan kunnen hebben. Toch vond het merendeel de bijeenkomsten praktijkgericht en boeiender dan verwacht.

De motivatie om mee te doen loopt in sterke mate uiteen van uiterst passief 'niets te verliezen' en afleiding zoeken tot actief: denken over stappen om van school naar werk te komen.

Jongeren spreken zich over het algemeen positief uit over de training, ze stellen het op prijs om zichzelf te kunnen zijn, verhalen en ervaringen te delen, leren vooruit te kijken en keuzes te maken.

Conclusies

De resultaten van de effectstudies laten zien dat bij deelnemers aan de WorkSkills-training gedragsverandering optrad. Jongeren komen sterker te staan en weten beter dan een controlegroep hoe ze hun leven gaan inrichten. Lang niet alle onderzochte variabelen wijzen op gedragsverandering. Methodologische complicaties in het onderzoek kunnen hier in sterke mate aan bijgedragen hebben. Subjectieve opvattingen van trainers en deelnemers zijn over het algemeen positief over de inhoud en effecten van



de training. De eindresultaten laten zien dat een groot deel van de voortijdig schoolverlaters besluit hun opleiding te hervatten om tenminste een startkwalificatie te behalen. Hiermee is aan de doelstelling van het project voldaan.



1 Inleiding

In de afgelopen jaren is het aantal jongeren dat voortijdig stopte met een opleiding in omvang gestegen. Deze jongeren verlaten school zonder een startkwalificatie te halen. In het schooljaar 2004-2005 waren ongeveer 57.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters aangemeld. Met de oude gevallen uit voorgaande jaren, loopt het totale aantal uitval- lers op tot ruim 102.000 jongeren. De voortijdig schoolverlaters kunnen niet werken aan een loopbaan en hun sociaal maatschappelijke positie is in het geding. Ze verliezen vaak de vaardigheden om zelfverzekerd en overtuigend op te treden.

Bij deze registratie wordt een VSV'er gedefinieerd als een jongere van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs heeft verlaten. Het daadwerkelijke aantal is waarschijnlijk nog iets hoger aangezien de aanpak van registratie (nog) niet geheel sluitend is.

De Inspectie van het onderwijs merkte hierover op (1997): "Het vooruitzicht van de jongeren zonder startkwalificatie is veelal langdurige of frequente werkloosheid, een gebrekkig ontwikkelingsperspectief in het arbeidsproces, vervreemding van de samenleving, afglijden naar de zelfkant van de samenleving of mogelijk zelfs criminaliteit. De samenleving maakt vervolgens hoge kosten om deze groep op te vangen, te begeleiden of de effecten van het gedrag van deze groep te compenseren".

Voortijdig Schoolverlaters (VSV'ers) worden dus gezien als een risicogroep. Zonder startkwalificatie is de kans groot dat ze de aansluiting missen met de arbeidsmarkt en in de toekomst aangewezen zijn op financiële ondersteuning en zorgstructuren. De voortijdig schoolverlaters lopen niet alleen het risico niet te kunnen werken aan een loopbaan maar ook hun sociaal maatschappelijke positie is in het geding. Verder verliezen ze vaak de vaardigheden om zelfverzekerd en overtuigend te solliciteren.

Terugdringing van voortijdig schoolverlaten is één van de speerpunten van het kabi- netsbeleid op het gebied van onderwijs. Ook internationaal staat dit hoog op de agen- da. Jongeren die de school voortijdig verlaten krijgen de laatste tijd veel aandacht van de media en de politiek en zijn onderwerp van onderzoek geworden. Het belangrijkste gevolg van voortijdig schoolverlaten is dat deze jongeren minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt dan hun leeftijdsgenoten die wel een startkwalificatie hebben (Miller & Porter, 2007). Dit is in de eerste plaats nadelig voor de jongere zelf, maar daarnaast is het ook nadelig voor de maatschappij en de economie. Volgens het CBS was dertien procent van de 18-24 jarigen vorig jaar voortijdig schoolverlater. Het gaat dan om een aantal van 57.000 jongeren. Hoewel er de laatste jaren een daling is van het aantal voortijdig schoolverlaters, is het aantal volgens het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap nog altijd onacceptabel hoog.

In Nederland is een voortijdig schoolverlater gedefinieerd als iemand die geen start- kwalificatie gehaald heeft. Het gaat hierbij om een leerling die jonger is dan 23 jaar en zonder primaire startkwalificatie het onderwijs verlaat, óf een leerling die jonger is dan 23 jaar en zonder reden meer dan een maand van school blijft. Onder een startkwalifi- catie wordt een diploma van HAVO, VWO, of niveau 2 van het MBO verstaan. De startkwalificatie wordt gezien als het minimale niveau dat nodig is om de arbeidsmarkt voldoende toegerust te betreden en om zich gedurende de beroepsloopbaan verder te kunnen ontwikkelen (OCW, 1993).

Tijdens een EU-top in Lissabon (2000) hebben de Europese ministers van Onderwijs afgesproken maatregelen te nemen om het totaal aantal VSV'ers in 2010 te reduceren met 50 procent. Daarop trad in 2001 in Nederland de RMC-wet in werking. Deze wet



regelt het melden van verzuim en uitval van leerlingen. Scholen zijn verplicht om VSV'ers direct na het overschrijden van de afgesproken grenzen (een maand verzuim door de jongere) te melden bij de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC).

Om VSV'ers aan te pakken bracht het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) in 1993 de nota 'Een goed voorbereide start' uit. Hiermee werd formeel de RMC in het leven geroepen.

Nederland kent momenteel 39 RMC regio's. De taken van de RMC zijn het realiseren van een sluitende melding en registratie van VSV'ers, zorgdragen voor doorverwijzing en herplaatsing van VSV'ers en het tot stand brengen van samenwerking tussen alle belangrijke partijen in de regio die te maken hebben met deze jongeren. Het uitgangspunt van de RMC is de jongeren terug te leiden naar (duaal) onderwijs met als doel de jongeren een startkwalificatie te laten behalen. Indien een startkwalificatie niet haalbaar is dan begeleidt de RMC de VSV'er richting de arbeidsmarkt met als doel een maximaal haalbare arbeidsmarktpositie te realiseren.

In regio de Friese Wouden stonden bij de RMC de Friese Wouden tijdens het schooljaar 2003/2004 960 jongeren onder de 24 jaar ingeschreven die geen startkwalificatie hadden behaald.

Naast de registratieplicht bemiddelen consultants van de RMC-functie bij het alsnog behalen van een startkwalificatie. De weg hiertoe kan hervatting van een opleiding betekenen eventueel in combinatie met het opdoen van werkervaring.

Dit rapport gaat in op de vraag met welke aanpak dit kan gebeuren en hoe de resultaten hiervan inzichtelijk gemaakt kunnen worden.

Voortijdig schoolverlaten komt vooral voor bij jongeren uit de lagere sociale milieus en eenoudergezinnen, jongeren die met een achterstand het voortgezet onderwijs betreden, allochtone jongeren en jongeren uit de grote steden. Binnen het voortgezet onderwijs vindt voortijdig schoolverlaten vooral plaats binnen de laagste niveaus van het VMBO en het MBO. Een ander kenmerk van voortijdig schoolverlaters is dat het iets vaker jongens betreft dan meisjes (Van der Steeg & Webbink, 2006). Voortijdig schoolverlaters hebben veelal de grip op hun toekomst verloren. Ze hebben weinig toekomstperspectieven opgebouwd en beschouwen hun opleiding niet als een investering in de toekomst. Ze hebben bovendien het vertrouwen in hun eigen mogelijkheden om te kunnen leren en te werken verloren (Brenninkmeijer, Cremer & Blonk, 2005).

1.1.1 Doelstellingen ESF Equal project

Het aan de gemeente Smallingerland toegekende ESF Equal-project is bedoeld om het aantal jongeren zonder startkwalificatie en (dreigend) voortijdig schoolverlaten terug te dringen. Het ESF Equal-project sluit aan bij de missie die het RMC Friese Wouden stelde: 'Iedere jongere tussen de 12 en 23 jaar in regio de Friese Wouden behaalt een startkwalificatie om een optimale kans te krijgen op een duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Indien dit niet haalbaar is dan wordt een passend traject richting de arbeidsmarkt, met een opleidingscomponent aangeboden.

Hiertoe is het nodig dat de mogelijkheden van de jongeren verbreed worden. De aanbodversterking kent twee componenten: empowerment en gebruik maken van specifieke vaardigheden.

Realiseren van individuele empowerment

Omstandigheden kunnen er toe leiden dat jongeren grip op hun toekomst verliezen, geen perspectieven hebben en hun opleiding niet beschouwen als een investering in de eigen toekomst. Als zij langdurig deze oriëntatie missen, vermindert het vertrouwen in



de eigen mogelijkheden om te kunnen leren en werken. Deze groep komt terecht in een kansarme of kwetsbare positie en ervaart vaak in toenemende mate obstakels om doelen te bereiken.

De te ontwikkelen interventie helpt jongeren uit deze situatie en biedt ondersteuning om persoonlijke doelen te stellen en te realiseren. Hier-toe wordt in een training gewerkt aan het ontwikkelen van relevante vaardigheden. Het versterken van specifieke vaardigheden wordt als noodzakelijk beschouwd om tot gedragsverandering te komen hetgeen moet leiden tot hervatting van de opleiding en oriëntatie op een passend beroep.

Empowerment heeft in dit project betrekking op het optimaal gebruik maken en ontwikkelen van capaciteiten en vaardigheden om gestalte te geven aan het eigen leven en dat van de gemeenschap waarvan men deel uitmaakt. Hiervoor is nodig dat de jongere verantwoordelijkheid en zelfvertrouwen ontwikkelen om keuzes te kunnen maken voor de eigen toekomst.

1.2 Het ESF Equal project en de door TNO uitgevoerde taken

De hier voorgestelde projectactiviteiten maken deel uit van een meeromvattend ESF-Equal project dat de gemeente Smallingerland kreeg toegekend. In hoofdlijnen bestaat dit programma uit de volgende activiteiten:

- a) Voorbereiding: inhoudelijke, logistieke, organisatorische en financiële aspecten.
- b) Stuurgroepbijeenkomsten waarin vertegenwoordigd de ontwikkelpartners (vertegenwoordiging van ROC, RMC en CWI).
- c) Bijeenkomsten met Finse en Vlaamse partners (het Europese samenwerkingsverband).
- d) Instructie, Screening en Coachingsbijeenkomsten voor consulenten van de ontwikkelpartners.
- e) Aanbod van trainingen aan jongeren.
- f) Coaching door consulenten van de ontwikkelpartners.
- g) Train de trainers voor consulenten van ontwikkelpartners.
- h) Intervisie (op afstand) van consulenten.
- i) Verslaglegging, mainstreaming en disseminatie.

1.2.1 Door TNO uitgevoerde projectactiviteiten

De door TNO aangeboden groepstraining heeft als theoretisch uitgangspunt de Jobs-interventie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van psychologische theorieën gericht op het ontwikkelen van vaardigheden (de 'skills-methode') en een geprotocolleerde beschrijving van de training. De training heeft vorm gekregen rond vijf thema's: de vaardigheid van het zoeken naar oplossingen, actieve instructie- en leermethoden, het omgaan met weerstand en tegenslag, referentiekracht van de trainers en sociale steun van de trainers. Deze thema's komen terug in de ontwikkeling van de door ons voorgestelde interventie. Verschillend is de inhoudelijke invulling van de training: vaardigheden die aangeleerd worden.

Hieronder volgt een overzicht van de projectactiviteiten die TNO heeft uitgevoerd.

1 - Verzorgen van instructiebijeenkomsten

Deelnemende organisaties en instellingen aan het project krijgen uitvoerige instructie over het verloop van het project, de wijze waarop jongeren geworven worden (de selectie) en voorlichting over de principes van de training. Ook wordt uiteengezet hoe de effectstudie is opgezet en hoe metingen verlopen voor de interventie en voor de reguliere groep. Tenslotte wordt ingegaan op de wijze waarop instellingen jongeren verder



kunnen begeleiden na afloop van een training. Deze coaching is belangrijk om het effect van de training zo lang mogelijk vast te houden. Consulents en coaches dienen derhalve geïnstrueerd te worden over de specifieke benadering van de jongeren in de training en de wijze waarop zij de begeleiding voort kunnen zetten.

Ruim voorafgaand aan de training voor jongeren worden consulents uitgenodigd deel te nemen aan een tweedaagse instructiebijeenkomst. Tijdens deze twee dagen maken deelnemers kennis met de skills-methode. Deze introductie is volledig opgezet in de stijl van de skills-methode. Dit maakt het mogelijk dat deelnemers zelf ervaren hoe de jongeren in de training benaderd worden. Naast diverse inhoudelijke aspecten wordt uitvoerig ingegaan op de informatieverstrekking en de selectie van jongeren voor deelname aan de training, de opzet van de training en van het interventieprogramma als geheel en de wijze van coaching. Voor de groepsbijeenkomsten voor consulents worden steeds twee trainers ingezet.

2 - De trainingen

Voor de inhoudelijke ontwikkeling van de training wordt gebruik gemaakt van eerdere ervaringen die TNO opdeed met groepsinterventies voor jongeren. Er wordt gebruik gemaakt van een eerste opzet van het werkprotocol (door TNO gebruikt bij een eerdere pilotstudie) en ervaringen die trainers hebben opgedaan. De gehanteerde werkwijze is volledig gebaseerd op de jobs-methodiek en de invulling van het vijfdaagse programma is afgestemd op de doelstelling om jongeren aan te zetten tot het behalen van een startkwalificatie. Er worden aparte groepen samengesteld met jongeren die dreigen uit te vallen (ROC-groep), jongeren die zijn uitgevallen en aangemeld bij een RMC en jongeren die staan ingeschreven bij het CWI en op zoek zijn naar een dualtraject (werken-leren).

Een eerste reeks trainingen wordt volledig uitgevoerd door trainers van TNO. Dit heeft ten doel om de methodiek verder aan te scherpen alvorens een verfijnde werkwijze overgedragen wordt aan consulents van de ontwikkelpartners. In deze fase van het project worden resultaten gemeten in een reeks van herhaalde metingen.

3 - Train-de-trainers cursus

Er moet een werkboek voor trainers worden ontwikkeld en een 'train-de-trainers' programma dat ingezet kan worden om consulents van ROC's, RMC's en CWI's te kunnen instrueren om zelfstandig de training uit te voeren. Deelname aan de cursus omvat de verstrekking van een tweejarige gebruikersovereenkomst.

Consulents van deelnemende instellingen worden uitgenodigd om deel te nemen aan de cursus die een week duurt. De bijeenkomst zal plaatsvinden bij een van deze partijen.

4 - Monitor van resultaten

Op verschillende momenten moet aandacht worden besteed aan de effecten van de training (ten opzichte van de reguliere behandeling). Er nemen drie onderscheiden groepen jongeren deel aan de training (zie ook hierboven), een evenredig aantal jongeren (ongeveer 150) wordt opgenomen in een 'controle' groep. Zij ondergaan de reguliere 'behandeling' van de instelling waar ze zijn ingeschreven maar ontvangen wel de vragenlijsten om veranderingen in gedrag waar te nemen. Een statistische analyse zal uitgevoerd worden waarin de resultaten van de groepen vergeleken worden.

5 - Deelname aan transnationale activiteiten



In het kader van het equal project zal de uitvoerder betrokken worden bij internationale bijeenkomsten waarin ervaringen met Europese Partners worden uitgewisseld. Ook wordt bij een van de bijeenkomsten uitvoerig stil gestaan bij inhoudelijke aspecten van de ontwikkelde training door de Nederlandse partner. Hiervoor is in de begroting het aanbod van een compacte variant van de train-de-trainers cursus opgenomen.

De hier voorliggende rapportage behandelt de resultaten van de groepstrainingen en geeft een beschrijving van de indrukken van trainers en deelnemers aan de trainingen.

1.3 De vraagstelling

Bij het onderzoek naar de effecten van de WorkSkills training zijn de volgende vragen gesteld:

- Hoeveel deelnemers aan de WorkSkills training hervatten hun opleiding om alsnog een startkwalificatie te behalen, gedifferentieerd naar de doelgroepen: nog schoolgaand en volledig of gedeeltelijk werkend.
- Hoe verhouden zich de resultaten ten opzichte van een reguliere groep die een gebruikelijke behandeling door RMC-consulenten ontvangen?

Daarnaast zijn de volgende vragen gesteld over het werken met de WorkSkills-training:

- Hoe ervaren trainers het begeleiden van de jongeren met WorkSkills
- Hoe ervaren jongeren de WorkSkills training.

1.4 Opbouw rapport

Centraal in het project stond een effectstudie van de WorkSkills training. Hiervoor zijn studies uitgevoerd over 15 groepen jongeren die deelnamen aan het onderzoek. Eerst wordt in het volgende hoofdstuk de achtergrond van de training beschreven. Over de eerste negen groepen werd een effectstudie met controlegroepen uitgevoerd. De resultaten hiervan worden beschreven in het derde hoofdstuk. In het vierde hoofdstuk volgt de beschrijving van de resultaten van de volgende zes groepen. In het vijfde en zesde hoofdstuk wordt verslag gedaan van de subjectieve bevindingen van respectievelijk trainers en deelnemers. In het afsluitende zevende hoofdstuk worden de conclusies en een discussie beschreven.



2 Het WorkSkills programma

2.1 Inleiding

Om (dreigend) voortijdig schoolverlaters te stimuleren een startkwalificatie te halen of een passende baan te vinden is het Workskills-programma opgezet. Het programma is ontstaan vanuit een samenwerkingsverband met het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) en het Michigan Prevention Research Center (MPRC) (Brenninkmeijer et al., 2005). In de jaren tachtig is aan de Universiteit van Michigan begonnen met de opzet van een trainingsprogramma voor mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. De training werd ontwikkeld aan het MPRC door de onderzoeksgroep van Price en Vinokur. Deze training, JOBS genaamd, was bedoeld als groepsinterventie voor werklozen (Caplan, Vinokur, Price & Van Ryn, 1989). Het oorspronkelijke doel was om te voorkomen dat werklozen als gevolg van hun werkloosheid een depressieve aandoening kregen. Tegenwoordig is het doel meer verschoven naar het genereren van een verhoogd vertrouwen in de eigen mogelijkheden op het gebied van (zoeken naar) werk. Op basis van de principes van het JOBS-programma is door het FIOH en het RPMC een training ontwikkeld om jongeren met een afgeronde opleiding te ondersteunen bij de overgang van school naar het vinden van passend werk. TNO heeft op basis hiervan het Workskills-programma ontwikkeld, dat zich in plaats van op jongeren die hun opleiding hebben afgerond, richt op voortijdig schoolverlaters (Brenninkmeijer et al., 2005).

2.2 Basis van de WorkSkills training

Verschillende studies hebben de positieve resultaten van de JOBS training voor werklozen laten zien (Caplan et al. (1989); Eden & Aviram (1993); Vinokur, Van Ryn, Gramlich & Price (1991); Vuori, Silvonen, Vinokur & Price (2002); Brenninkmeijer et al. (2006). Over de effecten van Workskills is nog maar weinig bekend, maar gezien de positieve effecten van JOBS, lijkt ook de Workskills-training veelbelovend.

Het grootste doel van Workskills is het verhogen van het vertrouwen van de deelnemers in de eigen mogelijkheden en vaardigheden, ofwel het verhogen van de self-efficacy. Bandura (1977a) omschreef self-efficacy als de beoordeling van hoe goed iemand bepaald gedrag, dat nodig is in een toekomstige situatie, kan uitvoeren. Self-efficacy zou in het Nederlands vertaald kunnen worden met 'competentiebeleving'. Het belang van self-efficacy voor de uitvoering van gedrag werd ook beschreven in de Theory of Reasoned Action (Fishbein & Ajzen, 1975), welke is gebaseerd op de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). In beide theorieën staat centraal dat aan gedrag een intentie ten grondslag ligt. Hoe sterker de intentie is om bepaald gedrag uit te voeren is, des te waarschijnlijker is het dat het gedrag ook daadwerkelijk uitgevoerd wordt. Een intentie ontstaat als gevolg van drie soorten overtuigingen: de attitude ten opzichte van gedrag, de subjectieve norm en de waargenomen gedragscontrole. De waargenomen gedragscontrole, zoals beschreven door Ajzen, komt overeen met de self-efficacy, zoals Bandura deze beschrijft. Wanneer men nu gedrag wil veranderen, zo stelde Ajzen (2002), dan zal men moeten inspelen op (één of meer) determinanten van de Theory of Planned Behavior. Verandering van één van die determinanten zal een verandering in gedragsintentie teweeg brengen, wat zal leiden tot verandering van het gedrag. Van Ryn en Vinokur (1992) toonden aan dat naarmate de overtuiging dat iemand een bepaalde prestatie kan neerzetten sterker is, de intentie om het betreffende



gedrag uit te voeren eveneens sterker is. Verwacht wordt dat als je de self-efficacy verhoogt, de intenties toenemen, zodat gedragsuitvoering plaatsvindt.

Bewijzen voor deze theorie kwamen van Van Ryn en Vinokur (1992), die aantoonde dat self-efficacy een predictor is van werkintentie en werkzoek-gedrag. Eden en Aviram (1993) toonden aan dat een verhoogde self-efficacy leidt tot meer intentie op het gebied van werk zoeken. Davis, Ajzen, Saunders en Williams (2002) vonden in hun onderzoek onder Afro-Amerikaanse jongeren dat de attitude tegenover het afronden van het schooljaar, de subjectieve norm en waargenomen gedragscontrole samen 51 % van de variantie voor de intentie om het schooljaar af te maken verklaarden. De sterkste voorspeller voor intentie was hier de waargenomen gedragscontrole: de waargenomen gemakkelijker of moeilijker om het schooljaar te halen speelde een zeer belangrijke rol bij de formatie van de intentie om naar school te blijven gaan. Tevens toonden zij de voorspellende waarde aan van intenties en waargenomen gedragscontrole voor activering. De intentie om naar school te blijven gaan en de waargenomen controle over dit gedrag verklaarden 25 % van de variantie voor het slagen op de middelbare school.

In het Workskills-programma is verhoging van de self-efficacy een belangrijk doel. Het programma onderscheidt zich hierdoor van veel andere programma's die juist het verwerven van vaardigheden centraal stellen. Het basisprincipe dat bij deze training wordt gehanteerd is: 'het is belangrijker dat deelnemers van de workshop groeien in hun zelfvertrouwen en competentiebeleving dan dat ze alles goed doen'. Om de toename van de self-efficacy te faciliteren is de training gebaseerd op drie elementen.

Het eerste element is 'actief leren'. Het doel van actief leren is het op tafel krijgen van al de aanwezige kennis en ervaring bij deelnemers. Het gaat er om dat jongeren elkaar ervaringen en tips meegeven, in plaats van dat de trainers dat doen. Jongeren nemen namelijk vaak eerder iets van leeftijdsgenoten aan dan van de trainers.

Een tweede element is 'sociale steun'. Dit is belangrijk voor het creëren van een veilige, ondersteunende omgeving. Sociale steun wordt gegenereerd door het tonen van empathie en het aanmoedigen van de deelnemers door de trainers. Een belangrijk element hierbij is ook de positieve bekrachtiging door de trainers. Het doel van sociale steun en positieve bekrachtiging is het genereren van een gevoel van self-efficacy bij de deelnemers.

Het derde element van de training is 'stress- inoculatie', ofwel het leren omgaan met tegenvallers, gebaseerd op Meichenbaum (1985) en Janis en Mann (1977). Deelnemers wordt geleerd hoe ze om kunnen gaan met situaties waarin het tegenzit. Dit wordt bewerkstelligd door het opsporen van barrières en het genereren van methoden om hiermee om te gaan.

De workskills-training is een kortdurende training waaraan de jongeren vijf dagen achter elkaar deelnemen. Het programma, dat per dag één dagdeel beslaat, bestaat uit een strikt protocol met een vast aantal oefeningen per dagdeel. Onderwerpen die aan bod komen zijn onder andere: hoe voer je een gesprek met een werkgever, wat maakt het moeilijk bij het naar school blijven gaan, hoe vindt je een opleiding die bij je past. Het centrale onderdeel, waaraan de hele week wordt gewerkt, is het ontwerpen van je eigen plan van aanpak. Elke training wordt gegeven door twee trainers. De rol van de trainers is vooral van ondersteunende aard. Hun belangrijkste functie is, naast het leiden van de training, het laten zien van ondersteunend gedrag, zoals empathie, oprechtheid, een onvoorwaardelijke positieve houding en het creëren van een veilige omgeving waarin geleerd kan worden.



Het verhogen van de self-efficacy is zoals gezegd het belangrijkste doel van de Workskills-training. Brenninkmeijer, Van Houwelingen, Blonk en Van Yperen (2006) toonden in hun onderzoek naar de eerdergenoemde JOBS-training aan dat deze training leidt tot een verhoogde self-efficacy tot in ieder geval zes maanden na de training. Zij toonden aan dat JOBS een stimulerende invloed heeft op de self-efficacy. Ook Eden en Aviram (1993) toonden een verhoogde self-efficacy na de een dergelijke training. De overtuigende effecten van de beschreven trainingen op de toename van activering en self-efficacy, en de aangetoonde voorspellende waarde van self-efficacy op intentie en van self-efficacy en intentie samen op activering leidden tot het onderzoek naar de effectiviteit van de Workskills-training: Eerst zal worden onderzocht of de training effect heeft op activering, intenties en self-efficacy. Daarna zal onderzocht worden in hoeverre self-efficacy en intenties in staat zijn activering te voorspellen.



3 Effectstudie over negen groepen

3.1 Inleiding

De eerste negen groepen jongeren die WorkSkills hebben meegemaakt zijn in een experiment onderzocht en gevolgd in de tijd. In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet en de uitvoering van het onderzoek bij de eerste negen groepen jongeren die de WorkSkills training meemaakten. Dit onderzoek betreft alle jongeren die mee hebben gedaan aan de training: jongeren die geheel zijn uitgevallen, jongeren die werken en/of jongeren die naar school gaan. Naast dit onderzoek heeft er tevens een afstudeeronderzoek plaatsgevonden naar de ‘total drop-out groep’: de jongeren die noch werken, noch op school zitten. Het artikel hierover is opgenomen in Bijlage XXXX.

3.2 Onderzoeksdesign

3.2.1 Procedure

In samenwerking met een aantal RMC’s (Regionaal Meld- en Coördinatiepunt), ROC’s (Regionaal Opleidingscentrum) en CWI’s (Centrum voor Werk en Inkomen) zijn de deelnemers voor het onderzoek geselecteerd. Bij het werven van deelnemers voor het onderzoek waren veel medewerkers (docenten/ consulenten) van verschillende organisaties betrokken. Zij zijn over de werkwijze van het onderzoek geïnformeerd tijdens de instructiebijeenkomsten (zie 1.2.1). De docenten/consulenten selecteerden de jongeren voor het onderzoek op basis van de volgende criteria:

- ✓ (dreigend) voortijdig schoolverlaters
- ✓ zonder startkwalificatie
- ✓ alle niveau’s
- ✓ tussen de 15 en 22 jaar
- ✓ geen deelname aan ander EQUAL project

Vervolgens verdeelden zij deze groep (at random) in de twee condities. De jongeren in de WorkSkills-conditie werden benaderd met de vraag of zij wilden participeren aan de WorkSkills-training. Indien zij mee wilden doen werd de eerste vragenlijst ingevuld. Soms vooraf aan de training, soms op de eerste trainingsdag. Totaal hebben 134 jongeren aangegeven mee te willen doen aan de WorkSkills-training en daarom de eerste vragenlijst hebben ingevuld.

Van deze 134 jongeren zijn 84 vier of vijf dagen aanwezig geweest bij de training (zie onderstaande tabel). Deze jongeren zijn verder gevolgd voor het onderzoek.

Tabel 3.1: Aanwezigheid bij training

	Aantal	percentage
niet aanwezig geweest	28	21%
1 dag aanwezig	9	7%
2 dagen aanwezig	5	4%
3 dagen aanwezig	8	6%
4 dagen aanwezig	25	19%



alle dagen aanwezig	59	44%
Total	134	100%

In totaal vulden de deelnemers van de WorkSkills-conditie drie keer een vragenlijst in: voor aanvang van de training (T1), direct na de training (T2) en drie maanden na T1 (T3). T2 werd uitgereikt en ingevuld op de laatste trainingsdag. Vragenlijst T3 werd de deelnemers toegestuurd. Deelnemers die T3 ingevuld terugstuurden ontvingen een beloning van vijf euro. Na de vragenlijsten volgden nog twee telefonische interviews, zes maanden (T4) en twaalf maanden (T5) na T1.

Tevens zijn jongeren benaderd voor de controle conditie. Aan hen werd gevraagd of ze mee wilden werken aan een onderzoek onder jongeren. Ook zij vulden bij toestemming de eerste vragenlijst in. Deelnemers van de controle conditie kregen van de vragenlijsten alleen T1 en T3 voorgelegd. Zij ontvingen T2 niet, omdat zij geen training volgden en een meting vijf dagen na T1 verondersteld werd gelijk te zijn aan T1. Zij ontvingen T3 alleen indien zij T1 ingevuld hadden. Zij ontvingen vijf euro voor iedere ingevulde geretourneerde vragenlijst. Na de vragenlijsten werden ook deze jongeren telefonisch geïnterviewd, zes maanden (T4) en twaalf maanden (T5) na P1.

Hieronder worden in een tabel de aantallen van het onderzoek weergegeven.

Tabel 3.2: Aantallen voor onderzoek per meetmoment

	T1	T2	T3	T4	T5
WorkSkills	84	81	45	57	39
Controle	78	-	42	39	40

3.2.2 Deelnemers

De 162 deelnemers zijn (dreigend) voortijdig schoolverlaters. Op basis van toeval zijn ze ingedeeld in de twee condities die het onderzoek kent, de WorkSkills-conditie en de controleconditie. In de WorkSkills-conditie hebben de jongeren de training aangeboden gekregen. In de controleconditie ontvingen de jongeren de reguliere begeleiding van hun instelling. Kenmerken van de onderzoeksgroep staan vermeld in Tabel 3.3.

Tabel 3.3: Kenmerken onderzoeksgroep (n=162)

		WorkSkills-conditie	Controleconditie
Geslacht*	Man	57%	41%
	Vrouw	43%	59%
Gemiddelde leeftijd		17,8 (SD=1,57)	18,3 (SD=2,07)
Nationaliteit	Autochtoon	75,0	67,5
	Allochtoon	23,8	31,2
Geboorteland**	Nederland	98%	80%
	Ergens anders	2%	20%
Kind(eren)***	nee	83	73
	ja	1	5
Bron van	ROC	45%	32%



aanmelding	RMC	48%	60%
	CWI	7%	8%

* $\chi^2(1, n = 162) = 3.903, p < .05;$

** $\chi^2(1, n = 157) = 12.925, p = .00;$

*** $\chi^2(1, n = 159) = 3.155, p < .10^1.$

Er zijn dus enkele relevante verschillen tussen die condities wat betreft achtergrondkenmerken (geslacht, geboorteland en het hebben van kinderen). In de analyses zal zoveel mogelijk worden gekeken naar de effecten hiervan op de resultaten.

3.2.3 *Ervaren obstakels van deelnemers*

In de eerste vragenlijst is geïnventariseerd welke obstakels de jongeren ervaren om (weer) naar school te gaan. In Tabel 3.4 staat een overzicht van de obstakels die de jongeren aangeven op het eerste meetmoment.

Tabel 3.4 ervaren obstakels van de jongeren

Het is voor mij moeilijk om naar school te (blijven) gaan omdat	(helemaal) mee eens
...ik niet weet wat ik wil	51%
...ik me moeilijk kan concentreren	26%
...ik de school niet kan betalen	16%
...ik psychische problemen heb	12%
...ik de school niet leuk vind	12%
...ik me niet meer kan inschrijven voor dit schooljaar	12%
...ik lichamelijke problemen heb	7%
...de school te ver weg is	6%
...ik de opleiding te moeilijk vind	5%
...ik ruzie/problemen heb met docenten	5%
...er geen plaats is bij de opleiding die ik leuk vind	5%
...ik aan het werk ben	3%
...ik geen kinderopvang kan regelen	3%
...mijn Nederlands niet goed genoeg is	2%
...mijn vrienden/innen ook niet naar school gaan	2%
...ik verwacht dat de mensen op de school me tegenwerken	2%

3.2.4 *Instrumenten*

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende vragenlijsten. De vragenlijsten zijn opgebouwd uit diverse onderdelen en schalen:

- Demografische variabelen. De demografische variabelen bestonden uit negen vragen. Er werden bij voorbeeld vragen gesteld over geslacht, leeftijd, land van geboorte, woonsituatie, opleiding en werk.
- Schoolintentie. De schaal schoolintentie bestaat uit vijf items en is afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem is: 'De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard zal werken op school'. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .88).
- Werkintentie. De schaal werkintentie bestaat eveneens uit vijf items en is afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem luidt: 'De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard zal werken'. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach's alpha was .87).

¹ Op deze variabelen verschilt de WorkSkills-conditie significant van de controleconditie.



- Zoekintentie. De schaal zoekintentie bestaat ook uit vijf items en is eveneens afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem is: ‘De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard ga zoeken naar een opleiding of baan die bij me past’. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach’s alpha was .93).
- Implementatie-intentie. De schaal implementatie-intentie bestaat ook uit vijf items en is afkomstig van Van Hooft (2004). De schaal is oorspronkelijk ontwikkeld voor werkzoekenden, en is voor dit onderzoek vertaald naar de doelgroep. Een voorbeelditem is: “Ik weet al precies hoe ik het ga aanpakken”. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’. De betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach’s alpha was .88).
- Omgaan met obstakels en tegenslagen. De schaal omgaan met obstakels en tegenslagen ($\alpha = .84$) bestaat in totaal uit dertien items. De schaal is gebaseerd op twee bestaande subschalen, te weten self-efficacy en stress-inoculatie. De schaal self-efficacy bestaat uit zes items ($\alpha = .62$) en is gebaseerd op een vragenlijst van Ellis en Taylor (1983) en Van Ryn en Vinokur (1992). Een voorbeeldvraag is: ‘Bij het zoeken naar een opleiding of werk weet ik wat mijn sterke en zwakke punten zijn’. De schaal stress-inoculatie bestaat uit twee items ($\alpha = .66$) en is gebaseerd op van Van Hooft (2004). Een voorbeelditem hierbij is: ‘Ik heb duidelijke ideeën hoe ik met obstakels of tegenslagen om kan gaan’. Verder bestaat de schaal uit vijf vragen ($\alpha = .77$) die zelf zijn ontworpen door TNO. Een voorbeeldvraag is: ‘Ik weet goed welke dingen het mij moeilijk maken’. Alle antwoorden op de schaal ‘omgaan met obstakels en tegenslagen’ lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’.
- Attitude ten opzichte van school en attitude ten opzichte van werk. De twee schalen voor attitudes zijn afkomstig van Davis et al. (2002). De schalen waren hetzelfde opgebouwd en bestonden elk uit 12 dezelfde items. Een voorbeelditem is: “naar school gaan is iets om trots op te zijn”/ “werken is iets om trots op te zijn”. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’. Na verwijdering van item 11 (naar school gaan/ werken is moeilijk) was de betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach’s alpha was respectievelijk .90 en .85).
- Attitude ten opzichte van het halen van een diploma. De schaal voor attitude ten opzichte van het halen van een diploma is gebaseerd op Davis et al. (2002), met enige aanpassingen aan het onderwerp. De schaal bestond uit 13 items en een voorbeelditem hiervan is: “een diploma halen is nodig om een leuke baan te vinden”. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’. Na verwijdering van item 11 (een diploma halen is moeilijk) was de betrouwbaarheid van deze schaal was goed (Cronbach’s alpha was .82).

Naast de vragenlijst is gebruik gemaakt van een interviewprotocol voor de twee laatste meetmomenten (na drie en zes maanden). Hierin werden vragen gesteld over werk, school en over de begeleiding van de afgelopen tijd. Aan de jongeren die WorkSkills hadden gevolgd werd nog naar hun mening hierover gevraagd. De beschrijving van de interviews is in Hoofdstuk 6 beschreven.

Bewerkingen

Nadat alle gegevens ingevoerd waren, werden de verschillende schalen berekend. Per schaal werd een aantal items gespiegeld (negatief wordt positief). Bij de schalen ‘schoolintentie’, ‘werkintentie’ en ‘zoekintentie’ werd item 5 gespiegeld. Bij de schaal ‘hulp’ werden de items 3, 6 en 8 gespiegeld. Bij de schaal ‘omgaan met obstakels en



tegenslagen' werden item 8 en 12 gespiegeld. Ten slotte werden bij de schaal 'implementatie-intentie' de items 4 en 5 gespiegeld. Na het berekenen van de alfa's, werd besloten bij de schalen 'schoolintentie', 'werkintentie' en 'zoekintentie' item 5 te verwijderen.

Na factoranalyse bleek de schaal 'omgaan met obstakels en tegenslagen' twee verschillende factoren te meten. De eerste factor had als onderwerp vooral het volhouden om een opleiding of baan tot een succes te maken en wordt daarom verder aangeduid als 'volharding'. Hiertoe behoren de items 1, 2, 3, 5, 6, 10 en 13. De tweede factor had als onderwerp het vertrouwen dat je hebt in jezelf betreffende (het zoeken naar) een opleiding of baan en wordt daarom verder aangeduid als 'zelfvertrouwen'. Hiertoe behoren de items 4, 7, '8, 9, 11 en 12.

3.3 Resultaten

Allereerst zijn de gemiddelden (M) en standaarddeviaties² (SD) berekend van de schalen op de meetmomenten. In Tabel 3.4 wordt deze getallen weergegeven.

Tabel 3.4: overzicht van de gemiddeldes en standaarddeviaties van de schalen per conditie

	WorkSkills conditie			controle conditie		
	N	M	SD	N	M	SD
T1 schoolintentie*	23	3,83	0,78	45	3,89	1,02
T1 werkintentie*	20	4,38	0,42	25	4,01	0,82
T1 zoekintentie	82	4,13	0,77	76	3,94	1,01
T1 volharding	83	3,52	0,64	78	3,57	0,62
T1 zelfvertrouwen	84	3,81	0,57	77	3,85	0,66
T1 implementatie-intentie	69	2,63	0,80	74	3,03	0,99
T1 attitude school	84	3,95	0,62	75	4,09	0,67
T1 attitude diploma	84	4,40	0,50	76	4,37	0,64
T1 attitude werk	83	4,16	0,45	75	4,15	0,58
T2 schoolintentie*	25	4,01	0,78	-	-	-
T2 werkintentie*	24	4,06	0,69	-	-	-
T2 zoekintentie	74	4,16	0,82	-	-	-
T2 volharding	77	3,60	0,60	-	-	-
T2 zelfvertrouwen	77	3,90	0,59	-	-	-
T2 implementatie-intentie	61	3,26	0,86	-	-	-
T2 attitude school	76	3,97	0,73	-	-	-
T2 attitude diploma	77	4,37	0,63	-	-	-
T2 attitude werk	75	4,23	0,50	-	-	-
T3 schoolintentie*	14	4,20	0,50	17	4,43	0,80
T3 werkintentie*	23	4,51	0,46	14	4,23	1,09
T3 zoekintentie	40	3,55	1,13	40	3,28	1,33
T3 volharding	42	3,73	0,59	42	3,58	0,63
T3 zelfvertrouwen	43	3,93	0,55	42	3,76	0,64

² Standaarddeviatie (SD) betreft een statistische spreidingsmaat die aangeeft hoe waarden rond het gemiddelde van een verdeling verspreid liggen. Als vuistregel geldt dat er in het interval dat bepaald wordt door het gemiddelde plus één maal de standaard deviatie (de bovengrens) en het gemiddelde min één maal de standaard deviatie (de ondergrens), ongeveer 68% van alle waarden voor moet komen.



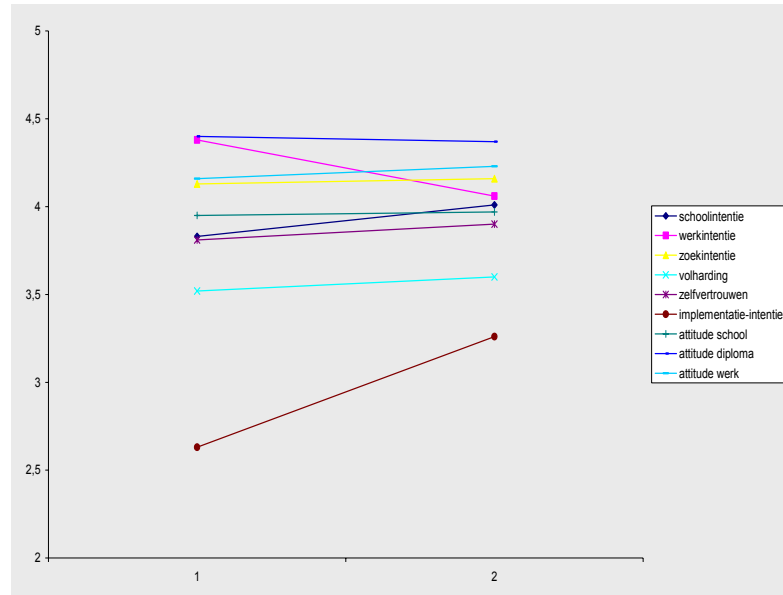
T3 implementatie-intentie	37	3,36	0,96	35	3,45	0,99
T3 attitude school	44	4,11	0,47	42	4,03	0,76
T3 attitude diploma	44	4,41	0,46	42	4,37	0,61
T3 attitude werk	44	4,22	0,50	41	4,26	0,53

* deze schaal werd alleen ingevuld als je jongere naar school ging danwel werk had.



3.3.1 Effecten op de korte termijn

Aan het eind van de laatste dag van de WorkSkillstraining kregen de jongeren een tweede vragenlijst voorgelegd. Het verloop van de gemiddelde scores op de schalen is in onderstaand figuur weergegeven.



Figuur 3.1: het verloop van de schalen op de korte termijn (voor en na WorkSkills)

Opvallend is de stijging van implementatie-intentie, direct na de training weten de jongeren beter hoe ze het aan willen pakken. Verder zien we een lichte stijging bij schoolintentie, volharding en zelfvertrouwen. Daarnaast zien we een daling van werkintentie.

Uit een t-toets op de verschillen tussen de twee meetmomenten bleken twee effecten significant³: de stijging van implementatie-intentie ($t(55) = 5.12, p = .00$) en de daling van werkintentie ($t(16) = -2.57, p < .05$).

Zoals beschreven gaven veel jongeren als obstakel voor school aan dat ze 'niet goed wisten wat ze wilden'. In de WorkSkills-conditie waren 47 jongeren het (helemaal) met deze stelling eens. Na de training was dit nog bij slechts 24 het geval. De helft (49%) van de jongeren die niet wisten wat ze wilden, geeft hiermee dus aan dat het een minder groot probleem is geworden. Zij staan groen gemarkeerd in onderstaande tabel.

Tabel 3.5: Voor & na de training: weten wat je wil

Ik niet weet wat ik wil...	Vooraf	
	mee eens	helemaal mee eens
Na de training		
helemaal mee oneens	4	0
mee oneens	9	2
niet mee oneens, niet mee eens	3	5
mee eens	10	7
helemaal mee eens	4	3

Mening over WorkSkills

³ Er was een significant effect als de verschillen significant afweek van 0.



Aan de jongeren is tevens gevraagd wat ze van de training vonden en of ze het anderen zouden aanraden. In Tabel 3.6 staan hun antwoorden weergegeven.

Tabel 3.6: mening over WorkSkills

	(helemaal) mee oneens	Neutraal	(helemaal) mee eens
Ik vond het een leuke week	1%	6%	92%
Ik vond het een interessante training	5%	15%	81%
Ik weet nu beter wat ik wil	17%	24%	60%
Ik heb veel geleerd afgelopen week	9%	24%	68%
Ik heb meer inzicht in mijn mogelijkheden	12%	22%	65%
Ik heb plannen gemaakt voor de toekomst	22%	24%	54%
Ik zal anderen aanraden om WorkSkills te volgen	6%	15%	80%

Het overgrote deel van de jongeren vond het een leuke en interessante week. Meer dan de helft (60%) geeft aan dat hij/zij nu beter weet wat hij/zij wilt. De helft geeft aan dat hij/zij plannen heeft gemaakt voor de toekomst. Veel jongeren (80%) raden anderen aan de training te volgen.

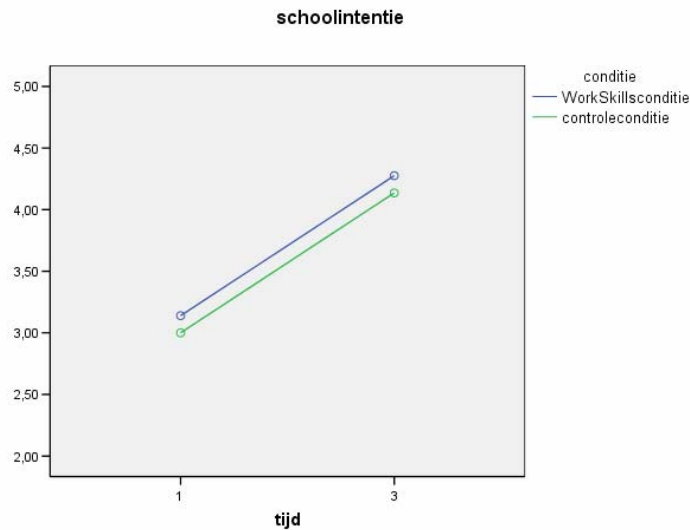
3.3.2 Effecten op de middellange termijn (3 maanden)

Met behulp van GLM-analyses is onderzocht of er verschillen zijn op de schalen tussen de meetmomenten en tussen de WorkSkillsgroep en de controle groep. De resultaten hiervan worden hieronder beschreven. Ook is in analyses onderzocht of de effecten hetzelfde zijn voor de jongeren die niet meer op school zitten (curatieve groep) en de jongeren die nog wel op school zitten (preventieve groep). Indien dit het geval was wordt dit hieronder gemeld. Tevens is gecontroleerd voor kenmerken van de jongeren zoals leeftijd, geslacht en herkomst. Indien deze variabelen de effecten beïnvloedden is hiervoor gecontroleerd.

Intenties

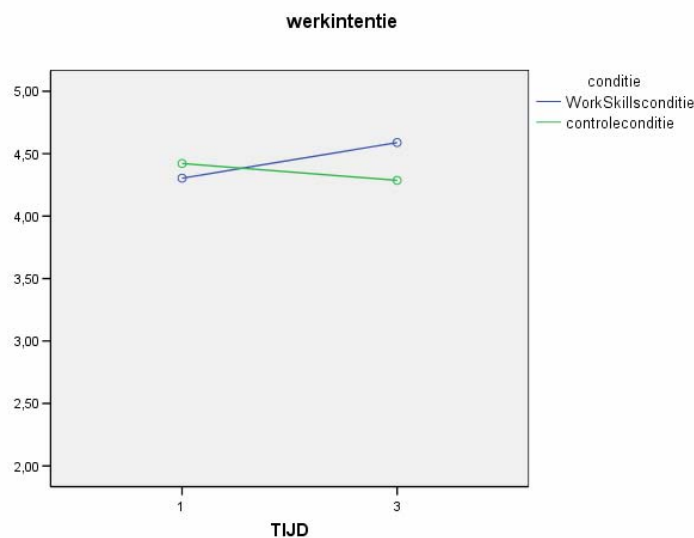
De vragen over *schoolintentie* zijn alleen ingevuld door de jongeren die op school zitten op het moment van invullen. De achtergrondvariabelen geslacht (meisjes iets meer toename), leeftijd (geen eenduidig effect), herkomst ('nederlandse afkomst' begint lager en stijgt meer) en het hebben van kind(eren) (met kinderen stijgt meer) bleken het effect op schoolintentie te beïnvloeden. Daarom is in de analyse hiervoor gecontroleerd (covariaat). De schoolintentie nam in beide condities toe, dit effect is significant [$F(1, 18) = 8.49, p < .01$]. Er was geen interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 22) = .00, p = n.s.$].





Figuur 3.2: Effecten na drie maanden op schoolintentie

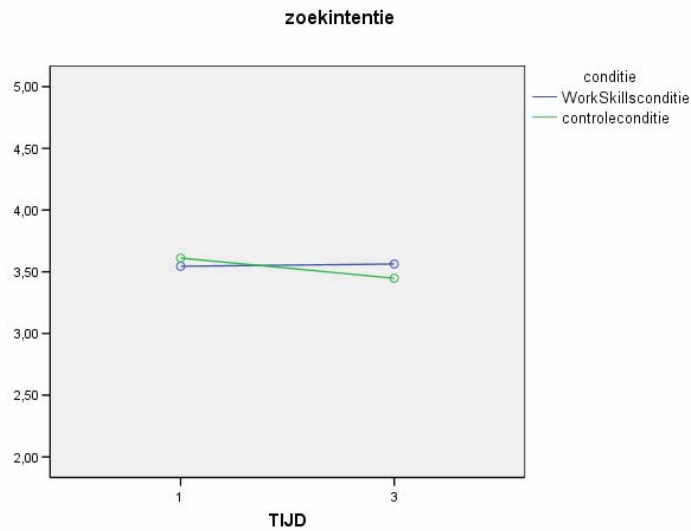
De vragen over *werkintentie* zijn alleen ingevuld door de jongeren die werk hadden op het moment van invullen. Leeftijd bleek het effect op werkintentie te beïnvloeden (hoe ouder, hoe meer stijging), hiervoor is gecontroleerd in de analyses. Hier is een hoofdeffect van tijd [$F(1, 17) = 3.26, p < .10$]. Hoewel de WorkSkillsconditie meer stijgt dan de controleconditie, is er geen significant interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 17) = 1.16, p = n.s.$].



Figuur 3.3: Effecten na drie maanden op werkintentie

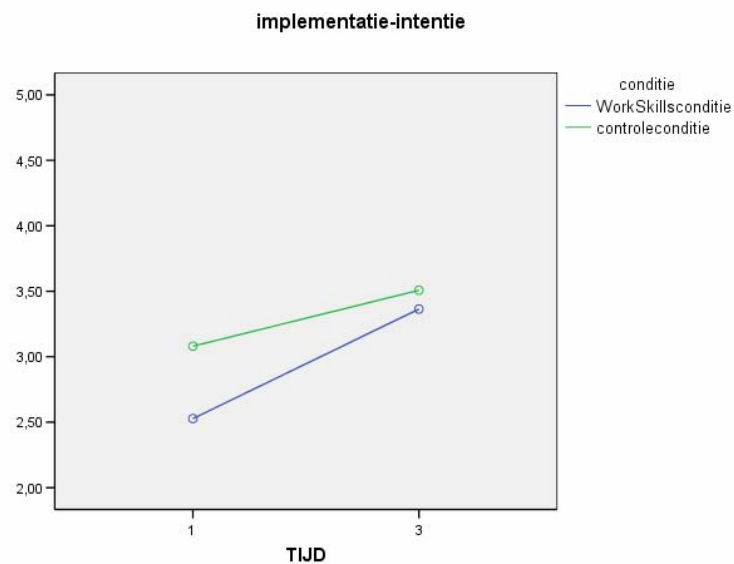
De vragen over *zoekintentie* werden aan alle proefpersonen voorgelegd (ongeacht wel of niet zoekende). In de analyses is gecontroleerd voor het gegeven dat de jongeren die niet op zoek waren naar een opleiding of baan. Tevens bleken leeftijd (hoe ouder hoe minder) en herkomst (afname als van Nederlandse afkomst, toename als van allochtone afkomst) van invloed op het effect en daarvoor is gecontroleerd in de analyses. Hieruit bleek een effect van Tijd [$F(1, 70) = 6.05, p < .05$]. Dit is echter wel een afname. Er was geen interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 70) = .41, p = n.s.$].





Figuur 3.4: Effecten na drie maanden op zoekintentie

Ook de vragen van *implementatie-intentie* zijn aan alle jongeren voorgelegd. Er was een significant effect van tijd [$F(1, 63) = 19.00, p = .00$], beide condities lieten een stijging zien. Hoewel de WorkSkills-conditie een sterkere stijging laat zien dan de controleconditie, is er geen significant interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 63) = 1.88, p = n.s.$].

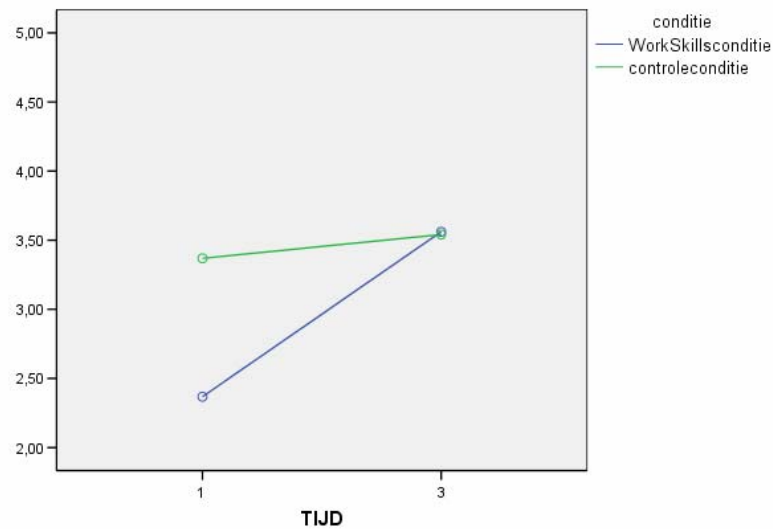


Figuur 3.5: Effecten na drie maanden op implementatie-intentie

Uit nadere analyses bleek dat dit effect verschilde tussen de jongeren die niet meer op school zitten (curatieve groep) en de jongeren die nog wel op school zitten (preventieve groep). Het bleek dat de preventieve groep significant steeg op implementatie-intentie [$F(1, 27) = 7.11, p < .02$].



implementatie-intentie bij schoolgaande jongeren

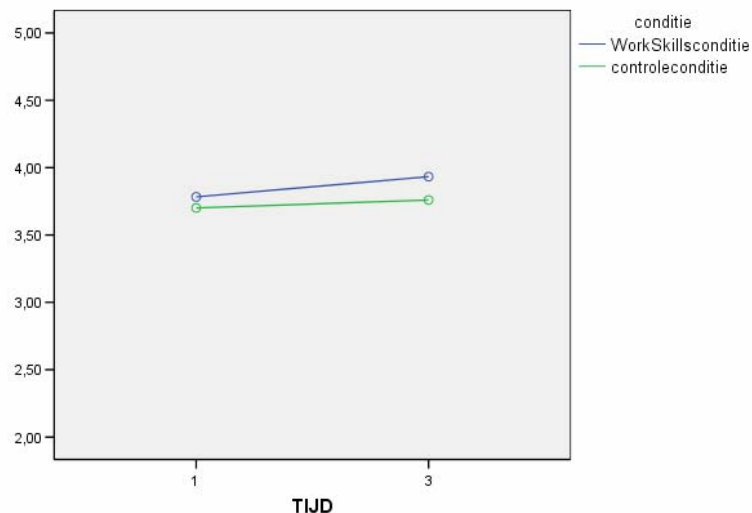


Figuur 3.6: Effecten na drie maanden op implementatie-intentie bij schoolgaande jongeren

Omgaan met obstakels en tegenslagen

Met behulp van een GLM voor herhaalde metingen is gekeken of ‘omgaan met ...’, uitgesplitst naar volharding en zelfvertrouwen, verandert over de tijd. Hier blijkt dat *volharding* zowel in de experimentele als in de controle conditie licht toeneemt. Er is hier echter geen sprake van een significante toename in tijd [$F(1, 83) = 2.13, p = \text{n.s.}$], noch van een interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 83) = .41, p = \text{n.s.}$].

volharding

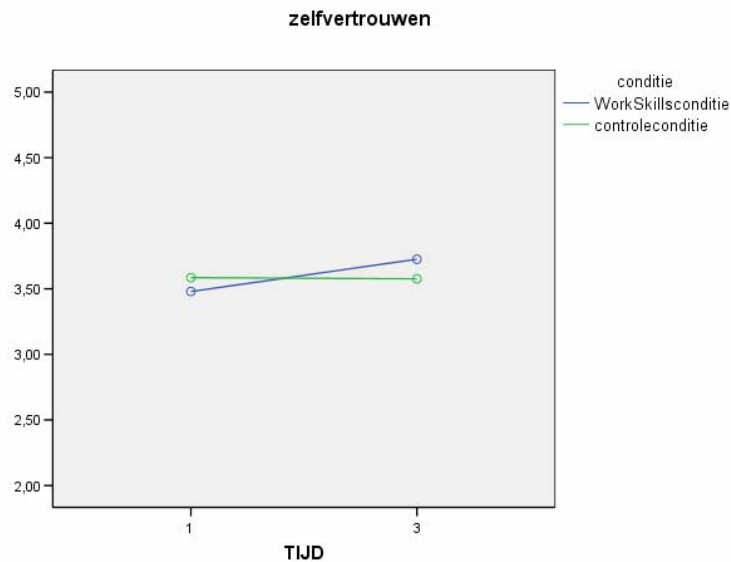


Figuur 3.7: Effecten na drie maanden op volharding

Op het gebied van *zelfvertrouwen* is er een hoofdeffect van tijd [$F(1, 82) = 3.43, p = .07$]. Met name in de experimentele conditie zien we een toename over de tijd, hier is



sprake van een significant interactie-effect voor Tijd met Conditie [$F(1, 82) = 3.97, p = .05$]. De WorkSkills-conditie laat hier dus een significante stijging zien op zelfvertrouwen.

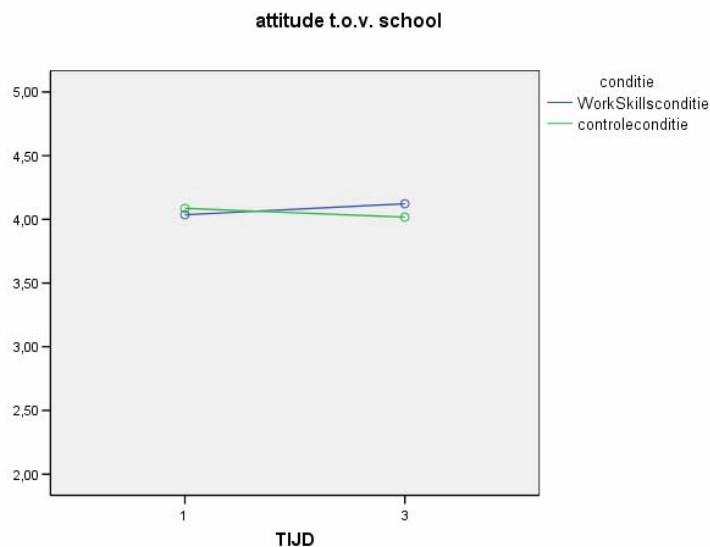


Figuur 3.8: Effecten na drie maanden op zelfvertrouwen

Attitudes

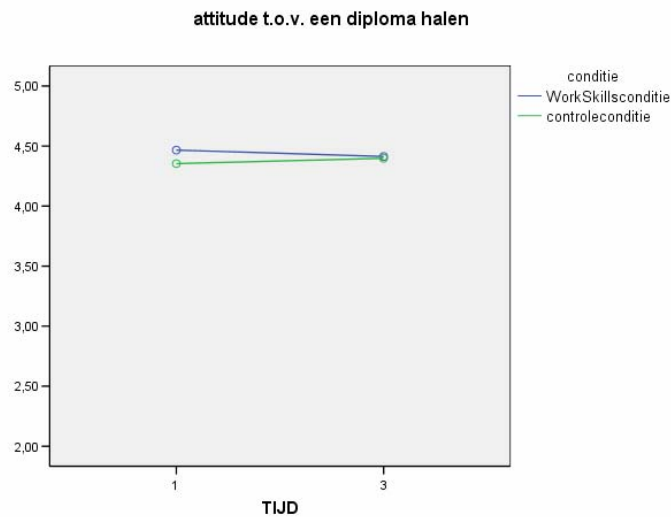
Met behulp van een GLM voor herhaalde metingen is gekeken of de attitudes veranderen over tijd. Er is gekeken naar attitude ten opzichte van school, ten opzichte van het behalen van een diploma en ten opzichte van werk.

Leeftijd bleek het effect op de *attitude ten opzichte van school* te beïnvloeden (hoe ouder hoe meer toename), hiervoor is gecontroleerd in de analyses. De attitude ten opzichte van school kent een hoofdeffect van tijd [$F(1, 84) = 4.25, p < .05$]. Hoewel de WorkSkillsconditie een stijging laat zien is er geen sprake van significant interactie-effect van conditie [$F(1, 85) = 1.46, p = n.s.$].



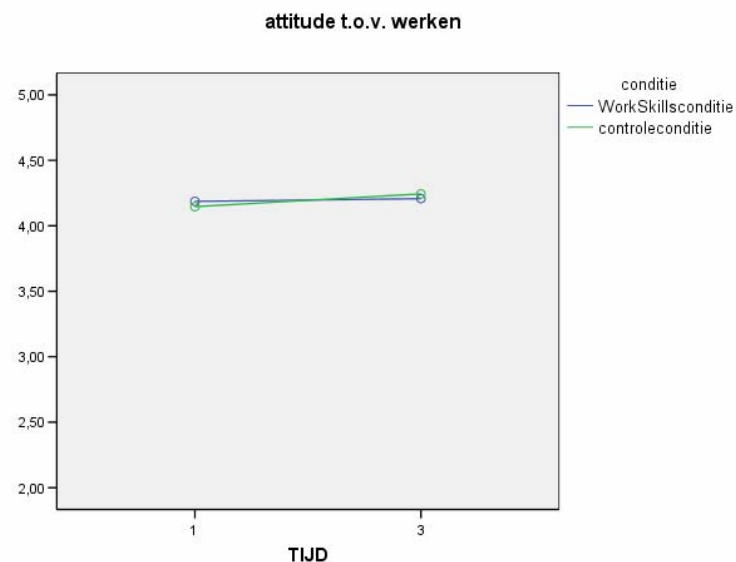
Figuur 3.9: Effecten na drie maanden op attitude ten opzichte van school

Geslacht bleek het effect op de attitude ten opzichte van het behalen van een diploma te beïnvloeden (jongens een stijging, meiden een daling), hiervoor is gecontroleerd in de analyses. De *attitude ten opzichte van het behalen van een diploma* kent geen hoofdeffect van tijd [$F(1, 84) = .01, p = \text{n.s.}$], noch een effect van conditie [$F(1, 84) = .99, p = \text{n.s.}$].



Figuur 3.9: Effecten na drie maanden op attitude ten opzichte van een diploma halen

Ook de *attitude ten opzichte van werken* kent geen hoofdeffect van tijd [$F(1, 83) = 1.71, p = \text{n.s.}$], noch een effect van conditie [$F(1, 83) = .73, p = \text{n.s.}$].



Figuur 3.11: Effecten na drie maanden op attitude ten opzichte van werken



3.4 Activering

De jongeren konden de vragenlijst en tijdens het interview aangeven wat zij op het moment aan het doen waren (school en/of werk). Er zijn dus gegevens over de activiteiten van de jongeren op vier momenten in de tijd: de eerste meting, drie maanden, zes maanden en twaalf maanden later. Belangrijk om hierbij op te merken dat het bleek dat jongeren dit niet altijd goed hadden ingevuld. Harde conclusies hierover zijn dus niet goed mogelijk. In Bijlage A staan de overzichten van de activiteiten van de jongeren op de momenten weergegeven (Tabel 1, 2 en 3).

Het doel van WorkSkills is om de jongeren te activeren. Dit is op verschillende wijzen mogelijk. Bijvoorbeeld dat een jongere weer aan de slag gaat met school en/werk. Naar aanleiding van de activiteiten van de jongeren op de verschillende meetmomenten is een vergelijking gemaakt van hun activiteiten tussen de momenten. Hebben ze bijvoorbeeld vooruitgang geboekt? In onderstaande tabellen wordt weergegeven of er sprake is van:

- een positieve verandering (groen): de jongere is op school gebleven, weer naar school gegaan, heeft zich ingeschreven bij een opleiding en/of is gaan werken;
- geen verandering (geel): de jongere is blijven werken of doet nog steeds niets.
- enigszins negatieve verandering (oranje): de jongere is van school af en aan het werk;
- een negatieve verandering (rood): de jongere is van school af of gestopt met werk en doet op het moment niets.

In Tabel 3.7, 3.8 en 3.9 worden de veranderingsrichtingen na respectievelijk drie, zes en twaalf maanden weergegeven. Hier zien we dat er voornamelijk een positieve verandering heeft plaatsgevonden, in beide condities.

Tabel 3.7: Richting van de verandering na drie maanden, uitgesplitst naar conditie

	positief	geen verandering	enigszins negatief	negatief
WorkSkills conditie (n=44)	26 59%	8 18%	7 16%	3 7%
Controle conditie (n=42)	26 62%	8 19%	3 7%	5 12%

Tabel 3.8: Richting van de verandering na zes maanden, uitgesplitst naar conditie

	positief	geen verandering	enigszins negatief	negatief
WorkSkills conditie (n=56)	41 73%	9 16%	1 2%	5 9%
Controle conditie (n=39)	28 72%	8 21%	-	3 8%

Tabel 3.9: Richting van de verandering na twaalf maanden, uitgesplitst naar conditie

	positief	geen verandering	enigszins negatief	negatief
WorkSkills conditie (n=38)	28 74%	5 13%	4 8%	1 3%
Controle conditie (n=40)	28	6	-	6





Al hoewel er weinig verschillen zijn in de indeling van de verandering, is er na zes maanden wel een significant verschil aangetroffen tussen de condities aangaande jongeren die niet naar school gingen weer terug zijn gegaan naar school. In de WorkSkillsgroep is 45% van de niet-schoolgaande jongeren weer terug naar school ten opzicht van 20% in de controleconditie ($\chi^2(1, n=55)=2,89, p=.08$).

3.5 Conclusie effectstudie onder negen groepen

In deze effectstudie is bij negen WorkSkillstrainingen onderzoek gedaan naar het effect van de training op verschillende variabelen. Deze effecten zijn afgezet tegen een controlegroep die de training niet volgden. De 162 deelnemers van het onderzoek zijn (dreigend) voortijdig schoolverlaters, waarvan 84 in de WorkSkillsconditie zaten en 78 in de controleconditie. De jongeren zijn een jaar lang gevolgd met totaal vijf meetmomenten. Hierbij is gebruik gemaakt van vragenlijsten en telefonische interviews. De Workskillstraining is opgezet met als doel (dreigend) schoolverlaters weer geactiveerd, ofwel naar school of aan het werk, te krijgen. De belangrijkste doelstelling van de training is het verhogen van de self-efficacy van de jongeren. De uitgangspunten van de training, gericht op het verhogen van de self-efficacy, zijn actief leren, positieve bekrachtiging, sociale steun en stress-inoculatie.

Effecten direct na de training

Direct na de training is een vragenlijst afgenomen (T2) om het effect op de korte termijn in kaart te brengen. Hoewel er geen vergelijking mogelijk was met de controlegroep – wat harde uitspraken moeilijk maakt – is er een significantie stijging van implementatie-intentie en een lichte stijging bij schoolintentie, volharding en zelfvertrouwen. Daarnaast is er een significante daling op werkintentie. Verder bleek dat voor de training veel jongeren die aangaven dat ze niet wisten wat ze wilden. Bij de helft van de jongeren die dit aangaf en de training volgden was dit probleem minder groot direct na de training. Ook vond het overgrote deel van de jongeren het een leuke en interessante week; meer dan de helft geeft aan dat hij/zij nu beter weet wat hij/zij wilt en de helft geeft aan dat hij/zij plannen heeft gemaakt voor de toekomst. Veel jongeren (80%) raden anderen aan de training te volgen.

Effecten na drie maanden

Na drie maanden is de jongeren een vragenlijst toegestuurd (T3), zowel de WorkSkillsconditie als de controleconditie. Hier bleek een effect van het volgen van WorkSkills op implementatie-intentie (bij de preventieve groep) en op zelfvertrouwen. Beide lieten een significantie stijging zien. Aangezien de implementatie-intentie en het zelfvertrouwen van de deelnemers uit de controleconditie gelijk bleef, kan geconcludeerd worden dat de Workskills training een duidelijk positief effect heeft op deze twee factoren.

Activering

Al hoewel er weinig verschillen zijn in de indeling van de verandering tussen de condities, is er na een half jaar wel een significant verschil aangetroffen tussen de condities in hoeverre de jongeren die niet naar school gingen weer terug zijn gegaan naar school. Na een half jaar zijn in de WorkSkillsconditie significant meer niet-schoolgaande jongeren (45%) terug naar school dan in de controleconditie (20%).



Conclusie

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat de Workskills-training een positief effect heeft op het zelfvertrouwen van alle deelnemers en op implementatie-intentie van de schoolgaande deelnemers. Workskills blijkt een veelbelovende methode om jongeren te laten groeien in hun zelfvertrouwen. Bovendien zijn een half jaar na de training daadwerkelijk meer jongeren terug naar school gegaan.

Zie in hoofdstuk zeven de kanttekeningen over de opzet van de studie.



4 Vervolgstudie over zes groepen

In het vorige hoofdstuk zijn resultaten beschreven van de eerste negen groepen die de WorkSkills training ontvingen. In deze fase van het project zijn ervaringen opgedaan met de WorkSkills training. De resultaten, zoals beschreven in het vorige hoofdstuk zijn op basis van een variantieanalyse vergeleken met gegevens bij een controle groep. Onderzoeksresultaten waren gebaseerd op het gebruik van vragenlijsten en telefonische interviews. Evaluatie van het vragenlijstmateriaal deed de onderzoekers echter vermoeden dat de lengte van de lijst en de bewoording van de vragen de beantwoording van de vragenlijst niet ten goede kwam. In de hier beschreven vervolgstudie is het vragenlijstmateriaal aangepast om na te gaan of de vragenlijst ook in een vereenvoudigde vorm gehanteerd kan worden.

De vervolgactiviteiten waren gericht op de overdracht van de training. Hiervoor waren medewerkers van uitvoerende instanties (RMC, scholen en CWI) getraind in het aanbieden van de training (train-de-trainers cursus). Na het volgen van deze training kunnen zij zelfstandig de WorkSkillstrainingen verzorgen. Aanvullend op de train-de-trainer werd in de hier beschreven fase ondersteuning geboden door TNO bij zes groepen jongeren. De instellingen konden gebruik maken van een ervaren trainer om samen met een eigen instellingstrainer een WorkSkills training te houden. Hierdoor werd de overdracht van de training versterkt.

Wijzigingen in de aanpak van het onderzoek

Onderzoek in de praktijk is complex vanwege de vele spelers en moeilijk controleerbare omgevingsinvloeden. In veel gevallen dient dan ook de afgesproken onderzoeks-aanpak te worden aangepast aan praktische omstandigheden. De prijs voor deze aanpassingen is veelal minder harde uitspraken over de effectiviteit van WorkSkills. Ook hier werd het onderzoek in deze fase in beperkte mate voortgezet onder druk van de omstandigheden. Het onderzoeksdesign en tevens de vragenlijsten zijn aangepast. Aanvankelijk was een experimenteel design voorzien waarin de deelnemers op grond van toeval, zouden worden verdeeld in een experimentele en een controle groep. Dit onderzoeksdesign kon door de trage tot zeer trage instroom van deelnemers niet gehanteerd worden. Daarom is gaandeweg het project besloten om alleen deelnemers voor de experimentele groep te werven. Er is dus geen controlegroep voor deze vervolgstudie samengesteld.

Gelijk aan de effectstudie over de negen groepen, vulden de deelnemers van de WorkSkillsgroepen drie keer een vragenlijst in: voor aanvang van de training (T1), direct na de training (T2) en drie maanden na T1 (T3). T2 werd uitgereikt en ingevuld op de laatste trainingsdag. Vragenlijst T3 werd de deelnemers toegestuurd. Deelnemers die T3 ingevuld terugstuurden ontvingen een beloning van vijf euro. Gezien de looptijd van het project zijn er bij deze groep geen telefonische interviews afgenomen.

4.1 Aangepaste vragenlijst

De vragenlijst die werd ingezet bij de studie naar de negen groep is voor deze vervolgstudie aangepast. Het bleek namelijk dat veel jongeren moeite hadden met het invullen van de vragenlijst. Tevens vonden ze de lijst erg lang. Op basis van de feedback van de jongeren uit het voorgaande onderzoek, de uitkomsten van de analyses, alsmede de kennis die is opgedaan in andere projecten binnen TNO, is de vragenlijst aangepast. Uitgangspunt bleef om de eerder vastgestelde onderzoeksvariabelen zo spaarzaam en



helder mogelijk te bevragen. Werkintentie is bijvoorbeeld verwijderd omdat het vooral om terugkeer naar school betreft. Een ander belangrijk uitgangspunt was het vereenvoudigen van de vragen (herformuleren). Zo is bijvoorbeeld het gebruik van negatief gestelde items zoveel mogelijk vermeden. Bovendien is overal dezelfde indeling van de antwoorden gehanteerd, een vijf-punts Likert schaal lopende van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’. Daarnaast is er aandacht uitgegaan naar de lay-out van de vragenlijst, om de vragenlijst overzichtelijker te maken. De nieuwe vragenlijst bestaat uit de volgende onderdelen (zie ook Bijlage C).

Demografische variabelen

De demografische variabelen bestaan uit tien vragen. Er werden bij vragen gesteld over geslacht, leeftijd, land van geboorte, woonsituatie, uitkeringen en werk.. Een vraag over het ontvangen van studiefinanciering en een vraag over de hoogst behaalde diploma zijn hieraan toegevoegd.

Vragen over school/ opleiding

De jongeren die ingeschreven staan bij een opleiding kregen twee schalen voorgelegd.

- Gevoel van controle in het halen van een diploma. Deze schaal is toegevoegd aan de nieuwe vragenlijst. Dit meet de mate waarin de jongere het gevoel heeft van controle te hebben over het halen van een diploma en wordt gemeten drie items. Een voorbeelditem is: “Het ligt vooral aan mijzelf of ik mijn diploma haal”.
- Schoolintentie. Het negatief gestelde item is uit deze schaal verwijderd en dus bestaat de nieuwe versie uit vier items, afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem is: ‘De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard zal werken op school’. De antwoorden lopen op een vijf-punts Likert schaal van ‘helemaal oneens’ tot ‘helemaal eens’.

Vragen over het zoeken naar een opleiding of werk.

In de vragenlijst is gevraagd of de jongere op zoek is naar een (nieuwe) opleiding of werk. Verder zijn over dit onderwerp twee schalen voorgelegd.

- Zoekintentie. Ook hier is het negatieve item verwijderd en bestaat de schaal uit vier items afkomstig van Davis et al. (2002). Een voorbeelditem is: ‘De komende 4 weken verwacht ik dat ik hard ga zoeken naar een opleiding of baan die bij me past’.
- Implementatie-intentie (aanpak). De schaal implementatie-intentie is onveranderd en bestaat uit vijf vragen en is afkomstig van Van Hooft (2004). Een voorbeelditem is: “Ik weet al precies hoe ik het ga aanpakken”.

Self-efficacy

De vragen betreffende self-efficacy zijn geheel veranderd in de nieuwe versie. Op basis van een ander onderzoek van TNO zijn deze items geconstrueerd. De schalen zijn aangepast voor de doelgroep van dit onderzoek. Alle vragen beginnen met dezelfde stam: “ik weet zeker dat...”. Hierdoor wordt het invullen makkelijker.

- Vertrouwen in school. Alleen schoolgaande jongeren vulden deze vragen in. Deze schaal bestaat uit vijf items. Een voorbeelditem is “ik weet zeker dat ik mijn opleiding aankan.
- Vertrouwen in werk. Alleen werkenden vulden deze schaal in. Deze schaal bestaat ook uit vijf items. Een voorbeelditem is: “ik weet zeker dat ik mijn werk aankan”.

Attitudes

- De schalen attitude ten opzichte van school en attitude ten opzichte van werk zijn een stuk ingekort en bestaan uit zes items, ook afkomstig van Davis et al. (2002).



Een voorbeelditem is: “naar school gaan is iets om trots op te zijn”/ “werken is iets om trots op te zijn”.

- De schaal voor attitude ten opzichte van het halen van een diploma is ook ingekort en bestaat uit acht items, gebaseerd op Davis et al. (2002). Een voorbeelditem hiervan is: “een diploma halen is nodig om een leuke baan te vinden”.

4.2 Resultaten

4.2.1 Kwaliteit nieuwe vragenlijst

In totaal hebben 66 jongeren de nieuwe vragenlijst van T1 ingevuld op de eerste dag van de WorkSkillstraining. De tweede vragenlijst (T2), op de laatste dag van de training, is door 47 jongeren ingevuld. Aan de eerste vier groepen is ook nog een derde vragenlijst (T3) toegestuurd. Deze door 12 jongeren ingevuld terug gezonden.

Tabel 4.1. Deelnemersaantallen per meetmoment.

Meetmoment	Aantal
T1	66
T2	47
T3	12

Uit de betrouwbaarheidsanalyses blijkt dat Cronbach's alpha goed is voor de schalen van de nieuwe vragenlijst. De waarden voor α liggen, zoals te zien is in onderstaande tabel, tussen 0,75 en 0,90. Hieruit concluderen wij dat de schalen in de nieuwe vragenlijst goed zijn aangepast.

Tabel 4.2. Cronbach's α voor de schalen in de nieuwe vragenlijst

Schaal	α
Controle	.800*
Intentie	.898
Zoekintentie	.856
Vertrouwen in opleiding	.884
Vertrouwen in werk	.874
Attitude school	.728
Attitude diploma	.751
Attitude werk	.761
Aanpak	.846

* Na verwijdering van item 4.

4.2.2 Onderzoeksgroep

Van de 66 jongeren die zijn gestart met de training, zijn 41 jongeren vier of vijf dagen aanwezig geweest. Deze jongeren zijn opgenomen in de verdere analyses (de onderzoeksgroep). Van deze jongeren staan hieronder enkele demografische gegevens weergegeven (Tabel 4.3).



Tabel 4.3. Kenmerken van de onderzoeksgroep (n=41)

		WorkSkills-training
Geslacht*	Man	16 (39%)
	Vrouw	25 (61%)
Gemiddelde leeftijd		18,4 jaar (SD= 2,13)
Nationaliteit	Autochtoon	28 (68,3%)
	Allochtoon	13 (31,7%)
Geboorteland	Nederland	34 (82,9%)
	Elders	7 (17,1%)
Kind(eren)	nee	40 (97,6%)
	ja	1 (2,4%)

Als we kijken naar de verdeling van mannen en vrouwen zien we dat de training door relatief meer vrouwen dan mannen gevolgd is (bijna tweederde van de respondenten is vrouw). De gemiddelde leeftijd is vergelijkbaar met die in de controlegroep van de vorige studie over negen groepen, namelijk schommelend rond de 18 jaar. Qua nationaliteit bestaat het grootste gedeelte uit autochtone en tweede generatie allochtone jongeren. Slechts 7 van de allochtone deelnemers geeft aan elders geboren te zijn, waarmee ze gekenmerkt kunnen worden als ‘eerste generatie’-allochtoon. Het aantal deelnemers met de zorg over een kind is in deze onderzoeksgroep, net zoals in de vorige studie, laag; één deelnemer geeft aan een kind te hebben.

4.2.3 Effect WorkSkills op de zes groepen

Allereerst zijn de gemiddelden (M) en standaarddeviaties (SD) berekend van de schalen op de drie meetmomenten. De waarden zijn weergegeven in tabel 4.4.

Tabel 4.4. Overzicht van de gemiddelden en standaarddeviaties van de schalen per conditie

	N	M	SD
T1 Controle*	17	3,90	0,69
T1 Schoolintentie*	23	3,66	0,92
T1 Zoekintentie	26	3,87	0,80
T1 Vertrouwen in opleiding*	16	3,90	0,69
T1 Vertrouwen in werk*	9	4,44	0,44
T1 Attitude school	38	4,11	0,61
T1 Attitude diploma	38	4,40	0,57
T1 Attitude werk	38	4,27	0,52
T1 Aanpak	39	3,10	0,81
T2 Controle*	20	3,90	0,65
T2 Schoolintentie*	21	3,90	1,01
T2 Zoekintentie	39	4,25	0,54

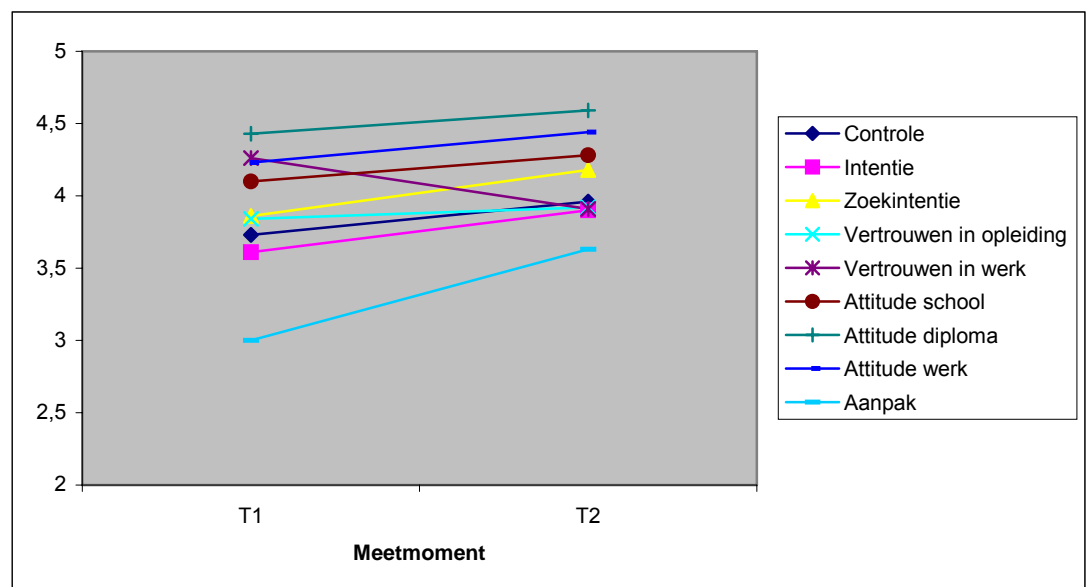


T2 Vertrouwen in opleiding*	23	3,94	0,61
T2 Vertrouwen in werk*	13	4,12	0,67
T2 Attitude school	39	4,29	0,70
T2 Attitude diploma	39	4,58	0,47
T2 Attitude werk	39	4,47	0,54
T2 Aanpak	39	3,63	0,89
T3 Controle*	4	4,42	0,50
T3 Schoolintentie*	4	4,81	0,24
T3 Zoekintentie	6	4,46	0,40
T3 Vertrouwen in opleiding*	4	4,40	0,59
T3 Vertrouwen in werk*	3	4,47	0,50
T3 Attitude school	10	4,62	0,22
T3 Attitude diploma	10	4,73	0,30
T3 Attitude werk	10	4,54	0,31
T3 Aanpak	10	3,44	0,73

* Deze schalen zijn alleen ingevuld indien van toepassing, dus wanneer jongere een opleiding danwel werk had.

Korte termijn resultaten

Uit een t-toets voor gekoppelde paren blijkt dat de meeste schalen in de nieuwe vragenlijst significante verschillen laten zien tussen begin en eind van de WorkSkills-trainingsweek. In de onderstaande figuur is dit grafisch weergegeven (Figuur 4.1).



Figuur 4.1. Overzicht van verschillen op korte termijn.

Uit de analyses blijkt dat er een positief effect is op meerdere schalen: zoekintentie, attitude ten opzichte van school, een diploma en werk en op implementatie-intentie.

Er was een significante stijging van de intentie om op zoek te gaan naar een opleiding, gemeten met de schaal 'Zoekintentie' ($t(32) = -2,38$; $p < 0,05$). Jongeren hebben na de training meer intentie om actief op zoek te gaan naar een vervolgopleiding. Ook ten aanzien van de attitude van deelnemers ten opzichte van school, een diploma en werk blijkt dat allen hierover positiever zijn na afloop van de training. Deze verschillen zijn significant ($t_{school}(44) = -2,52$; $p < .05$; $t_{diploma}(44) = -2,35$; $p < .05$; $t_{werk}(44) = -2,54$;



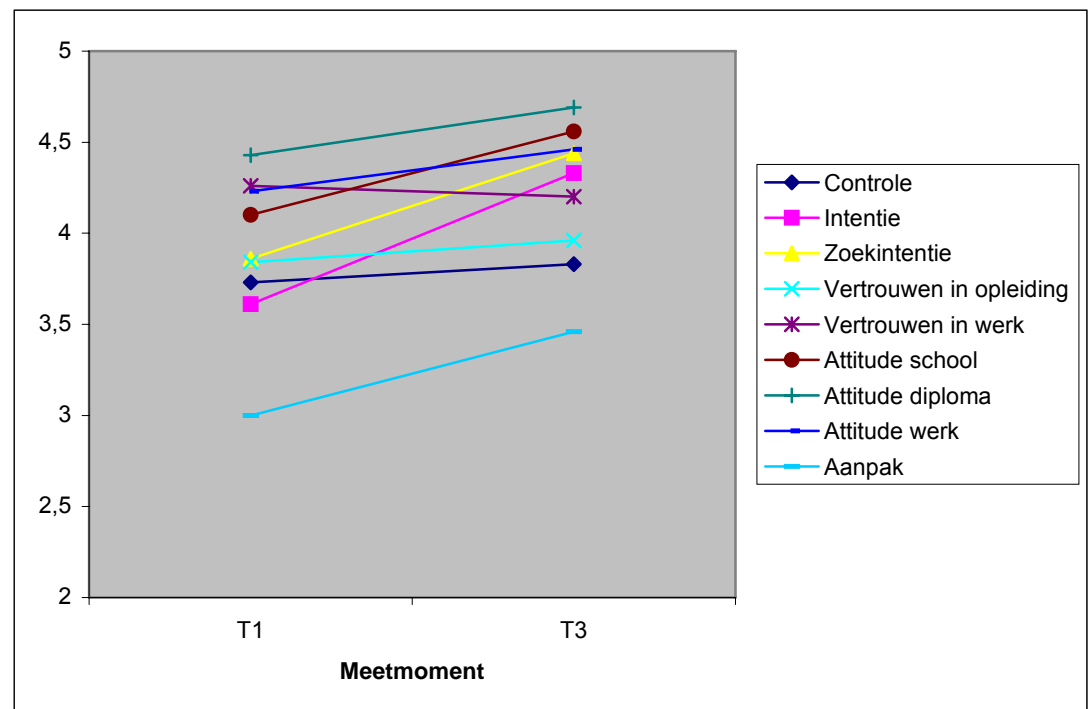
$p < .05$). De ‘Aanpak’-schaal (implementatie-intentie in het vorige onderzoek) laat eveneens een significante verschilscore zien; jongeren voelen zich na de training beter in staat de door henzelf gestelde doelen te bereiken ($t(45) = -5,55$; $p = .00$).

De verschilscores op de schalen ‘Controle’, ‘Intentie’, en ‘Vertrouwen in opleiding’ laten geen significant verschil zien ($p > .05$ voor deze drie schalen). Toch suggereert de data dat de training ook op deze constructen een positief effect gehad heeft.

Alleen op de schaal ‘Vertrouwen in werk’ is een significante een daling gemeten ($t(17) = 2,41$; $p < .05$). De jongeren hebben na de training minder vertrouwen in het goed kunnen uitvoeren van werk.

Verschillen op middellange termijn

Ook voor de middellange termijn (drie maanden na de training) zijn enkele verschilanalyses uitgevoerd. In onderstaande grafiek 4.2 zijn hiervan resultaten weergegeven. Zoals al eerder genoemd is, zijn de aantallen ingevulde vragenlijsten op de derde meting lager dan bij de eerdere twee meetmomenten. De verschilscores zijn daardoor niet significant ($p > .05$), maar duiden wel op een positief effect.



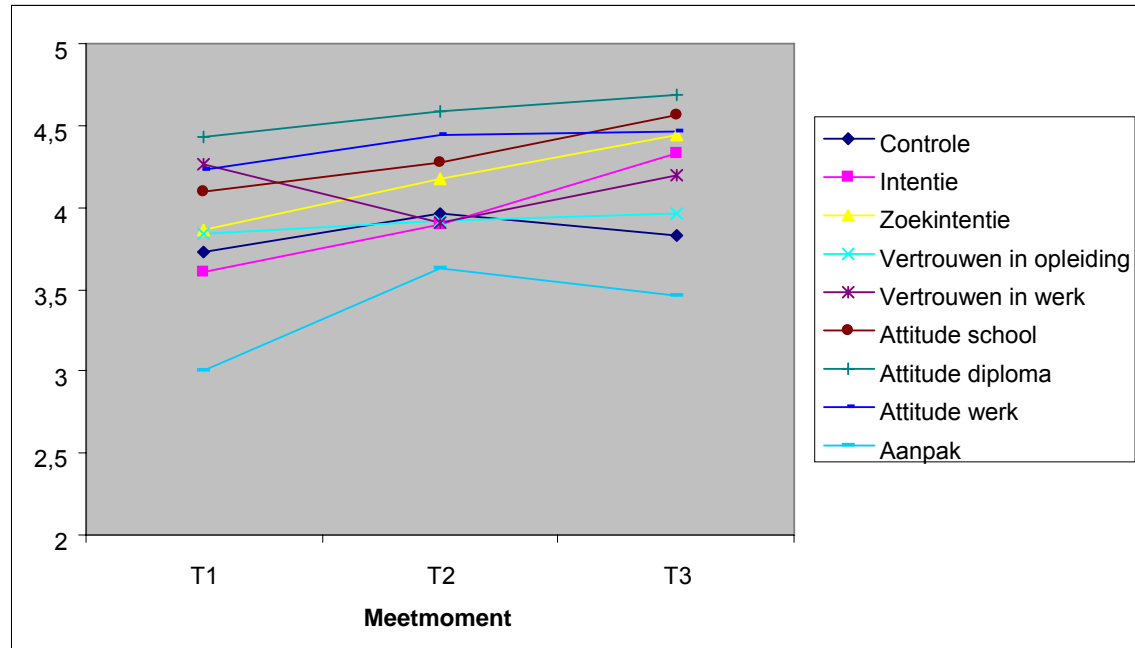
Figuur 4.2. Overzicht van verschillen op middellange termijn.

Zo valt het bijvoorbeeld op dat bijna alle schalen een stijging laten zien in de scores voorafgaand aan de training versus drie maanden erna. Slechts ‘vertrouwen in werk’ leek lager te zijn drie maanden na de training dan ervoor, net als op de korte termijn. De stijging voor de schalen ‘Vertrouwen in opleiding’ en ‘Controle’ is wat aan de lage kant, vergeleken met de enorme stijging van zowel ‘Aanpak’ als ‘Intentie’. De sterk stijgende lijn voor deze beide constructen geeft wel aan waarop de WorkSkills-training voornamelijk aangrijpt: bewustmaking en activering van jongeren om bezig te gaan met hun toekomst en hen te stimuleren om gestelde doelen ook daadwerkelijk te bereiken. De resultaten voor de middellange termijn zien er daarmee ook veelbelovend uit, maar gezien de lage aantallen is het effect van de training hier niet hard te maken.



Gecombineerd: Effecten op kort en middellange termijn

Hoewel hierboven al enkele noten zijn geplaatst bij de consequenties van de kleine steekproef op middellange termijn, is het interessant te zien hoe het verloop op alle drie de meetmomenten gezamenlijk is. Zo valt in figuur 4.3 bijvoorbeeld op dat voor de houding ten opzichte van een diploma ('Attitude diploma') stijgend is, en het valt in het oog dat de houding tegenover school ('Attitude school') zelfs sterker gestegen is drie maanden na de training dan tussen begin en eind van de training. Ook de 'Intentie' om goed je best te doen, en in het bijzonder om goed op zoek te gaan naar een opleiding of baan ('Zoekintentie') laten een zeer sterke stijging zien.



Figuur 4.3. Overzicht van effecten op korte en middellange termijn.

Het gevoel van controle over de eigen situatie ('Controle') en de bereidheid om aan de slag te gaan ('Aanpak') zijn na de WorkSkills-training hoog; helaas lijkt de grafiek te suggereren dat dit effect na verloop van tijd weer afvlakt. Ook de attitude ten opzichte van werk zwakt schijnbaar af, hoewel dit zou kunnen samenhangen met de genoemde verhoogde houding ten aanzien van school en diploma's. Ook valt er een patroon te ontdekken in 'vertrouwen in werk': direct na de training is dit lager dan voorafgaand aan WorkSkills, maar na 3 maand lijkt het vertrouwen in werk bijna weer terug te zijn op het niveau van vóór de training. Het vertrouwen in een opleiding lijkt, hoewel marginaal, wel een consistent positieve stijging over de twee nametingen te laten zien.

4.3 Activering

Ook in de vragenlijsten van het vervolgonderzoek werd de jongeren ook gevraagd wat ze op dat moment deden (school, werk, of beide). Hierbij is dus op twee momenten nagegaan welke activiteiten deze jongeren ontplooiden. Net zoals bij het vorige onderzoek over negen groepen is het zaak om jongeren weer te activeren voor school, werk, of beide. Ook hier is de vraag of ze bijvoorbeeld vooruitgang geboekt hebben. In onderstaande tabellen wordt weergegeven of er sprake is van:

- een positieve verandering (groen): de jongere is op school gebleven, weer naar school gegaan, heeft zich ingeschreven bij een opleiding en/of is gaan werken;



- geen verandering (geel): de jongere is blijven werken of doet nog steeds niets.
- enigszins negatieve verandering (oranje): de jongere is van school af en aan het werk;
- een negatieve verandering (rood): de jongere is van school af of gestopt met werk en doet op het moment niets .

In Tabel 4.4 wordt de veranderingsrichting na drie maanden weergegeven. In de tabel is te zien dat de training bijna de helft van de gevallen (41,7%) een positief effect gehad heeft: 16,7 procent van de deelnemers is op school gebleven, en 25% is van een positie zonder school of werk weer begonnen met een opleiding (eventueel gecombineerd met een baan). Daarnaast is voor de helft van de respondenten geen verandering in hun situatie te melden. Slechts voor één geval moet een negatief resultaat worden gerapporteerd, deze deelnemer is in de drie maanden volgende op de WorkSkills-training gestopt met het volgen van een opleiding (maar deze zou eventueel ook afgerond kunnen zijn). Zie voor een uitgebreid overzicht Tabel 4 in de Bijlage A.

Tabel 4.4. Richting van de verandering na drie maanden

	positief	geen verandering	enigszins negatief	negatief
WorkSkills-training	5 41,7%	6 50%	0 0%	1 8,3%

4.4 Conclusies

Uit bovenstaande mag blijken dat de vereenvoudiging van, en verbeteringen in de vragenlijst een positief effect hebben gehad: deelnemers begrijpen de vragenlijst beter, de items en schalen zijn consistentier ingevuld en de betrouwbaarheid is goed.

Ten aanzien van het effect van de training zijn ook positieve resultaten te rapporteren. Uit de gegevens blijkt dat bijna de helft van de jongeren op school is gebleven dan wel een opleiding of baan heeft gevonden.

Wat betreft de constructen die met de vragenlijst gemeten zijn, zien we in de meeste gevallen een positieve ontwikkeling. Jongeren laten meer intentie zien om een opleiding te zoeken en weten meer hoe ze dat gaan aanpakken, zijn zich beter bewust van wat ze willen, proberen hun doelen ook daadwerkelijk te bereiken en zijn positiever geworden over een nuttige invulling van hun toekomst (school, diploma en/of werk). Uit de effecten op de middellange termijn lijkt dat deze effecten ook op lange termijn aanwezig blijven.



5 Indrukken van trainers

Naast de feitelijke resultaten van de training (zie voorgaande hoofdstukken) is het interessant om te weten hoe professionals vanuit de praktijk voortijdig schoolverlaters en de Workskills-training beoordelen. Hiervoor is gesproken met twee representanten van organisaties die deelnamen aan het onderzoek (ROC Aventus, Deventer, mevrouw van Haarlem) en RMC FW (mevrouw Kooijman).

5.1 Kenmerken van voortijdig schoolverlaters

Eerst werd bekeken wat algemene kenmerken zijn van voortijdige schoolverlaters. Van der Steeg en Webbeink (2006) noemen dat voortijdig schoolverlaten met name jongeren betreft die uit de lagere sociale milieus en eenoudergezinnen komen. Verder betreft het met name jongeren die met een achterstand het voortgezet onderwijs betreden, allochtone jongeren en jongeren uit de grote steden. Binnen het voortgezet onderwijs vindt voortijdig schoolverlaten vooral plaats binnen de laagste niveaus van het VMBO en het MBO. Als laatste kenmerk van voortijdig schoolverlaters noemen zij dat het iets vaker jongens betreft dan meisjes.

Mevrouw van Haarlem en mevrouw Kooiman maakten niet zozeer een indeling als hierboven is geschetst, maar zij keken meer naar kenmerken binnen de jongere en kenmerken van de omgeving.

5.1.1 Kenmerken 'binnen de jongeren'

Ten eerste ontbreekt het de meeste voegtijdig schoolverlaters aan een lange termijn visie. De meeste van hen hebben korte termijn doelen, namelijk geld verdienen, zodat ze het naar hun zin hebben in hun leven. Wanneer ze een opleiding volgen, is de prikkel daarachter voornamelijk het halen van het diploma. Slechts weinig hebben als doel om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, die ze later in een baan nodig kunnen hebben.

Dat korte termijn denken heeft ook te maken met de huidige samenleving, volgens mevrouw van Haarlem. De huidige samenleving wordt volgens haar gekenmerkt door een zogenaamde 'zapcultuur'. Als iets niet leuk (meer) is, ga je op zoek naar iets leukers. Jongeren zijn niet meer gewend door de zure appel heen te bijten. Ze moeten leren om niet meteen het bijltje erbij neer te gooien als ze iets niet leuk vinden. Belangrijk daarbij is dat ze zelf leren nadenken, zodat ze leren dat ze een vervelende situatie voor zichzelf zo leuk mogelijk kunnen maken. Als voorbeelden noemt ze om het aangename met het onaangename te verenigen, of door tegenover een vervelende klus een beloning te zetten. Het mooiste is het natuurlijk als de jongeren leren dat de voldoening die je voelt nadat je iets gedaan hebt, de grootste beloning is.

Een tweede kenmerk is dat voortijdig schoolverlaters vaak irrealistische voorstellingen hebben. Veel van deze jongeren hechten veel waarde aan geld, ze denken dat geld het belangrijkste in het leven is. Ook qua carrière hebben jongeren niet altijd even realistische ideeën. Sommigen willen direct beginnen als directeur, of zeggen 'iets in het management' te willen, niet wetende dat je daarvoor eerst lager moet beginnen.

5.1.2 Kenmerken 'buiten de jongeren'

Daarnaast zijn er ook aspecten buiten de jongeren. Hiermee wordt de omgeving van de jongere bedoeld. In de eerste plaats wordt hier naar de ouders van voortijdig schoolverlaters gekeken. Deze zijn vaak weinig stimulerend naar hun kinderen toe. Ze stimuleren hun kinderen niet om de wereld te gaan ontdekken en te kijken wat er allemaal te



doen is, bij voorbeeld door de uitoefening van hobby's. Dit heeft twee gevolgen. In de eerste plaats weten kinderen daardoor niet wat er allemaal 'te koop' is in de wereld. Ten tweede leren kinderen niet te onderzoeken wat ze wel en niet leuk vinden. Hiermee hangt samen dat deze kinderen niet leren dat je van inspanningen kan genieten. Als je nooit mensen in je omgeving hebt zien genieten van iets (al is het van een postzegelverzameling) dan weet je ook niet dat dat kan. Kinderen die bij voorbeeld hun vader altijd fluitend van zijn werk zagen thuisgekomen, hebben al een heel ander beeld van werken dan kinderen van wie de vader altijd chagrijnig van zijn werk thuiskwam. Naast stimulerende ouders is ook het niveau van scholing van ouders van belang voor de scholing van het kind. Dit wordt bevestigd door Dunn, Chambers en Rabren (2004). Veel van de betreffende ouders zijn zelf niet hoog opgeleid, dus dan vinden ze voor hun kind HAVO of VWO niet nodig. Bovendien vinden ouders het vaak gemakkelijk als hun kind dichtbij naar school gaat. In ieder dorp is wel een VMBO-school, maar voor HVO of VWO moet vaak gereisd worden. Veel ouders ervaren dit als lastig. Mevrouw van Haarlem vindt het op zijn minst opvallend dat veel van deze ouders niet weten waar hun kind mee bezig is. Zo was er een ouder die niet wist waar de school van haar kind stond. Verder valt op dat kinderen uit de lagere sociale milieus vaak sneller worden losgelaten. Ze moeten sneller zelf beslissingen maken en worden daarin minder begeleid door de ouders. Hierdoor komen veel van deze jongeren al vrij jong behoorlijk volwassen over, terwijl ze vaak de basisvaardigheden missen, doordat ze ze niet hebben geleerd.

Naast de ouders zijn ook de vrienden en vriendinnen, ofwel de 'peergroep', van belang bij de schoolontwikkeling. Scanlon en Mellard (2002) toonden al aan dat de 'peergroep' waarin jongeren functioneren van invloed is op de (school)ontwikkeling van een kind. Als geen van de vrienden naar school gaat, is het voor het kind lastiger naar school te blijven gaan, dan wanneer al zijn vrienden wel naar school gaan, zo bevestigden zowel mevrouw van Haarlem als mevrouw Kooiman.

Daarnaast zijn ook docenten van invloed op de ontwikkeling van een kind. Opvallend is dat zij voor de kinderen uit de lagere sociale milieus vaak weinig stimulerend zijn. Zij laten vaak kinderen op een lager niveau zitten dan ze aankunnen.

Als laatste speelt ook de huidige samenleving een rol, waarin de computer steeds belangrijker is geworden. Van een computer leer je niet creatief te denken en te kijken wat er zich zoal in de maatschappij afspeelt, terwijl dit essentieel is voor de ontwikkeling is van jongeren.

5.2 Redenen voortijdig schoolverlaters

Nu de kenmerken van deze jongeren bekend zijn, is het interessant te bekijken wat de redenen zijn van hun voortijdig schoolverlaten. Dunn, Chambers en Rabren (2004) noemen hier met name het gebrek aan boeken en andere materialen thuis, lage cijfers op school, zwangerschap op jonge leeftijd, drugs en agressief gedrag. Stearns en Glenne (2006) maken daarbij een onderscheid in zogenaamde 'pull-out factoren' en 'push-out factoren'. Pull-out factoren zijn factoren die jongeren belangrijker vinden dan school. Te denken valt aan werk, vrienden en verantwoordelijkheden binnen de familie. Deze factoren maken dat de jongere geen 'tijd' meer heeft voor school. Push-out factoren zijn factoren die jongeren ervan weerhouden met school door te gaan. Er moet dan gedacht worden aan ruzie met docenten, lage cijfers, maar ook aan de structuur van het onderwijs.

Mevrouw van Haarlem en mevrouw Kooiman noemen als eerste reden voor voortijdig schoolverlaten het maken van een verkeerde keuze voor een school of opleiding. Hiermee samenhangend is het keuzeprobleem. Vaak zijn de jongeren slecht voorbe-



reid; ze weten weinig van de opleiding die ze hebben gekozen en van de vorm van de opleiding. Een tweede reden is dat de opleiding te moeilijk blijkt. Sommige jongeren hebben geen goed inzicht in wat ze kunnen, ze overschatten zichzelf, ze denken meer te kunnen dan ze in werkelijkheid kunnen en dan blijkt de opleiding toch te moeilijk. Ten derde is er een groep jongeren die erg arbeidsgericht is. Deze jongeren hebben geen zin meer in school en willen zo snel mogelijk aan het werk. Ten vierde wordt ook psychosociale en sociaal-emotionele problematiek als reden voor voortijdig schoolverlaten genoemd. Als laatste werd de aard van de school genoemd. Het schoolsysteem is behoorlijk vrijblijvendheid van aard en dat past niet bij iedereen. Sommige jongeren hebben veel structuur en autoriteit nodig, terwijl het belangrijkste uitgangspunt bij veel Mbo-opleidingen tegenwoordig zelfredzaamheid is. Verder denken jongeren zelf vaak dat de lesstof niet aanluit bij de praktijk, waardoor ze het nut van de opleiding niet inzien. Ze hebben meestal niet het inzicht dat je eerst een theoretisch kader moet hebben, voor je in de praktijk aan de slag kunt. Aansluitend bij Stearns en Glennie (2006) worden er vanuit de praktijk als redenen voor voortijdig schoolverlaten dus met name push-out factoren genoemd. Bij de kenmerken van voortijdig schoolverlaters noemden mevrouw van Haarlem en mevrouw Kooiman een belangrijke pull-out factor, namelijk de invloed van leeftijdgenoten en vrienden, ofwel de ‘peer group’.

5.3 Theoretische uitgangspunten

De Workskills-training is gebaseerd op vier theoretische elementen. Dit zijn actief leren, positieve bekrachtiging, stress-bestendigheid en self-efficacy. Per element wordt kort beschreven wat het inhoudt en vervolgens wordt bekeken waarom het aansluit bij deze doelgroep

5.3.1 Actief leren.

Het doel van actief leren is het op tafel krijgen van al aanwezige kennis en ervaring bij de deelnemers. Dit wordt bereikt door groepsdiscussies en het aanmoedigen van de deelnemers tot het elkaar geven van concrete tips. Ook het actief oefenen van vaardigheden komt aan bod. De kennis en ervaring van de trainers komt op een meer impliciete manier aan bod; zij ondersteunen het proces, maar brengen zelf geen kennis in. Actief leren sluit om een aantal redenen aan bij voortijdig schoolverlaters. Ten eerste noemt mevrouw van Haarlem dat deze jongeren vaak al jong hebben geleerd beslissingen te nemen (vaak in hun thuissituatie), dus het is heel belangrijk bij deze verantwoordelijkheid aan te sluiten. Het is van belang ze zelf mee te laten denken en ze op deze manier verantwoordelijkheid te geven. Het voorkauwen en voorzeggen van antwoorden zijn ze niet gewend en hier zullen ze dan ook niet gauw naar luisteren, net als het opleggen van theorieën en modellen, zegt mevrouw Kooiman. Als ze verhalen horen van situaties en oplossingen van medeleerlingen, nemen ze dit sneller aan. “Kennis blijft bij deze jongeren nu eenmaal langer hangen als het ze niet is opgelegd” aldus mevrouw Kooiman. Dit sluit aan bij Rose en Edleson (1988, in Ringrose) die ook aangeven dat adolescenten nu eenmaal sneller iets aannemen van leeftijdgenoten. Verder noemt zij dat het belangrijk is om een ‘voorwaarde’ te scheppen waaronder jongeren actief kunnen leren. Er moet goed bekeken worden wie het zelf kan en wie niet. Wie het zelf kan moet je nog leren hoe hij dat zelf kan. Wie het niet zelf kan, heeft striktere begeleiding nodig. “Een eerste stap is de erkenning van de problemen en daarna moet je helpen een strategie te bepalen”.



5.3.2 *Positieve bekrachtiging*

Dit is het benadrukken van alle positieve punten en het negeren van negatieve punten van de deelnemers. Dit wordt gegenereerd door het geven van sociale steun en komt tot uiting in het door de trainers vertonen van expliciet ondersteunend gedrag; het geven van empathie en erkenning voor de problemen en gevoelens van de deelnemers, het geven van (uitsluitend) positieve feedback en het aanmoedigen van inspanningen van de deelnemers. Ook de deelnemers onderling worden aangemoedigd elkaar te steunen. Het doel van positieve bekrachtiging is het genereren van een gevoel van zelfeffectiviteit, het creëren van zelfvertrouwen bij de deelnemers. (Brenninkmeijer, van Houwelingen, Blonk & van Yperen, 2006). Vanuit de praktijk wordt dit als een essentieel onderdeel van de training gezien. Volgens mevrouw van Haarlem is het belangrijk bij een deelnemer te beginnen met iets positiefs te benoemen en dan ook te vertellen wat er positief aan het gedrag was. Zij noemde een voorbeeld van een jongen die tijdens de training een paar dagen ziek was geweest: hij had zich afgemeld en toen hij weer bij de training verscheen zei de begeleider: ‘wat netjes dat je afgebelde; het laat zien dat je al een goede werkhouding hebt, immers voor je werk moet je je bij ziekte ook afmelden’. Verder bevestigde zij dat positieve bekrachtiging belangrijk is voor het groeien van het zelfbeeld. De jongeren komen namelijk vaak uit een situatie waarin nauwelijks positief wordt bekrachtigd. Dit werd door een van de jongeren ook expliciet als positief punt na de training opgemerkt: “Ik heb weer een positief gevoel over mezelf gekregen”. Mevrouw Kooiman zegt er wel bij dat onvoorwaardelijke acceptatie niet betekent dat je al het gedrag van de jongeren moet accepteren. Die constatering leidde ook tot de komst van huisregels. Verder is het belangrijk dat je gedrag en de persoon los van elkaar ziet. In sommige gevallen keur je gedrag af, maar daarmee nooit de persoon.

5.3.3 *Stress-inocculatie*

Stress-inocculatie, ofwel stressbestendigheid, is het anticiperen op belemmeringen en teleurstellingen door het voorbereiden op mogelijke tegenslagen en barrières. Jongeren leren wat ze kunnen doen als iets tegenzit. Aan de ene kant gaat het hier om het omgaan met stress en aan de andere kant gaat het om het hebben van een (minder) kort lontje. De deelnemers wordt geleerd hoe ze emotionele spanningen kunnen verminderen. Volgens mevrouw Kooiman was er vanuit de praktijk een absolute noodzaak om dit in het programma op te nemen. In sommige groepen denken jongeren dat ze geen problemen hebben. Zeker wanneer de paar populairste jongeren uit de groep zeggen dat er geen problemen zijn en aangeven ook geen zin hebben om hier over te praten, gaat de rest van de groep daar heel snel in mee. Het is echter heel belangrijk ze er toch op te wijzen dat ze wel een probleem hebben. Mevrouw van Haarlem noemde als belangrijk element bij de stress-inocculatie, het leren dat je een situatie niet altijd kan veranderen, maar dat je wel je gevoel of je gedachten erover kan veranderen. Ook vond zij het belangrijk de jongeren te leren dat fouten maken niet erg is, als je er maar wat van kan leren: “Vergeet de fouten, maar neem wel de les ervan mee”. Als laatste vond zij het belangrijk dat de trainers voorbeelden gaven over hoe zij een situatie meemaakten en die oplosten. Dit leert de deelnemers aan de ene kant dat ze zelf ook dergelijke voorbeelden aan anderen kunnen geven. Aan de andere kant leren deelnemers begrip en respect op te brengen voor mensen die iets op een andere manier oplossen dan zij zelf zouden doen.

5.3.4 *Self-efficacy*

Bij self-efficacy, ofwel zelf-effectiviteit, gaat het om een subjectief oordeel over de eigen vaardigheden of competentie om een bepaalde prestatie neer te zetten (Bren-



ninkmeijer, Van Houwelingen, Blonk & Van Yperen, 2006). Mevrouw Kooiman vertelt dat veel jongeren tijdens de training voor het eerst meemaken dat ze geaccepteerd worden. Het is belangrijk ze te laten zien dat ze een aantal vaardigheden kunnen of hebben geleerd. Volgens mevrouw van Haarlem wordt self-efficacy bewerkstelligd door de hele opzet van de training. Zij noemt als voorbeeld de positieve bekrachtiging van deelnemers naar elkaar, door tips van elkaar te horen: als een groepsgenoot zegt tegen een andere groepsgenoot: “bedankt voor de tip, daar heb ik wat aan”, groeit het zelfvertrouwen van de andere persoon. Dit wordt bevestigd door Rose en Edleson (1988, in Ringrose,), die aangeven dat met name positieve bekrachtiging door leeftijdsgenoten vaak aanslaat en deelnemers motiveert om door te gaan.

Naast de vier basiselementen van de training noemde mevrouw van Haarlem ook nog een aantal andere volgens haar belangrijke elementen van de training. Ten eerste noemt zij dat het lokaal steeds voller werd, doordat alles wat wordt behandeld steeds op een flap-over wordt geschreven en daarna opgehangen. Zo is er concreet resultaat van waaraan wordt gewerkt en wat is bereikt. Alles wat met gevoel, gedachten en zelfbeeld heeft te maken wordt tastbaarder. Ten tweede heeft zij ook de opbouw als zeer positief ervaren. De eerste dag(en) mogen de deelnemers nog blijven zitten en wordt er in kleine groepjes overlegd en samengewerkt, dit is dan relatief veilig. De dagen daarna staan ze voor de groep en moeten ze ‘presenteren’, bij voorbeeld door te vertellen welke oplossingen ze voor een bepaald probleem bedacht hebben. Ze komen hierdoor letterlijk in beweging.

Tijdens de training hebben de jongeren kennis en vaardigheden opgedaan, maar vooral hebben ze een positieve ervaring meegemaakt, waarin ze werden geaccepteerd en aangemoedigd bij hun plannen. Na een dergelijke positieve ervaring is het belang dat dit voortduurt. De vraag is hoe de begeleiding na de training er dan het beste uit kan zien. Voor alle jongeren geldt dat ze vanuit een instantie met begeleiding aangemeld zijn. Volgens mevrouw van Haarlem moet er na de training zo snel mogelijk contact worden gezocht met die begeleider. De begeleiding zou eigenlijk wel op de training moeten aansluiten, anders zijn de jongeren het geleerde zo weer kwijt. Mevrouw Kooiman noemt als belangrijke stap daarvoor dat de begeleiders een deel van de training bijwonen, bij voorbeeld de certificaten uitreiking en de presentatie van de toekomstplannen door de jongeren zelf. Zo weten de begeleiders hoe de training in zijn werk ging. Verder vindt zij het belangrijk dat de positieve bekrachtiging die tijdens de Worskills-training centraal stond, voort blijft duren. Wanneer je dit na de training verwaarloost, blijven de positieve effecten hoogstens drie weken hangen. Hiervoor zal er in de omgeving van de jongere iets moeten veranderen. Hierbij benadrukt zij dat je, naast de jongere zelf, de omgeving, dus de ouders, andere begeleiders et cetera, als uitgangspunt moeten nemen. Hier kleven echter bezwaren aan. Op veel terreinen kun je niet altijd positief zijn. Dit zou ook niet realistisch zijn, want zo zit de maatschappij niet in elkaar.

Wat verder een belangrijk punt is volgens mevrouw Kooiman bij de verdere begeleiding van voortijdig schoolverlaters, is het in ogenschouw nemen van de leerstijl van de jongere. Het beste zou zijn als de onderwijsinrichting wordt aangepast aan de leerstijl van de jongere. Voor sommigen werkt het het beste als ze direct in de praktijk mogen proberen, om daar door vallen en opstaan te leren, terwijl anderen eerst een theoretisch kader willen leren, omdat ze zonder kennis de praktijk niet in durven. Sommige jongeren hebben veel structuur en autoriteit nodig, terwijl anderen veel zelfstandiger zijn. Ook de coaching van de jongeren zou hierop moeten worden aangepast.



Een laatste punt dat mevrouw Kooiman noemt geldt meer voor de begeleiding van jongeren in het algemeen. In Nederland is voor elk klein probleem wel een organisatie. Maar ouders en jongeren zijn vaak niet op de hoogte van het hele aanbod. Er zou per jongere één plan gemaakt moeten worden, waarin alle benodigde begeleiding geïntegreerd zou moeten zijn, zodat duidelijk is wanneer welke hulp wanneer geboden moet worden.

5.4 Referenties

Brennikmeijer, V., Van Houwelingen, A., Blonk, R.W.B., & Van Yperen, N. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.

Dunn, C., Chambers, D. & Rabren, K. (2004). Variables affecting student's decisions to drop out of school. *Remedial and Special Education*, 25, 314-323.

Ringrose, H.J. (1988). Gedragstherapeutische groepstherapie bij sociaal incompetente kinderen. *Gedragstherapie*, 21, 155-173.

Scanlon, D. & Mellard, D.F. (2002). Academic and participation profiles of school-age dropouts with and without disabilities. *Exceptional Children*, 28, 239-258.

Stearns, E. & Glennie, E.J. (2006). When and why dropouts leave highschool. *Youth and society*, 38, 29-57.

Steeg, van der, M., & Webbink D. (2006). Voortijdig schoolverlaten in Nederland: omvang, beleid en resultaten.



6 Indrukken van deelnemers

De studies die beschreven staan in voorgaande hoofdstukken waren gebaseerd op de beantwoording van vragenlijsten door jongeren. Meer informele indrukken werden verkregen uit opmerkingen die zij konden plaatsen bij de vragenlijsten en later bij de telefonische interviews. Een derde mogelijkheid boden georganiseerde MSN-chats waarin thema's rond de training besproken werden. Uitkomsten van deze bronnen van gegevens staan beschreven in dit hoofdstuk.

6.1 Vragenlijsten en interviews

De negen groepen die deelnamen aan de WorkSkills training (zie voor een beschrijving hoofdstuk vier) ontvingen vragenlijsten vlak voor en na een training en vervolgens nog een na drie maanden. Op een vierde en vijfde meetmoment werden de jongeren nog eens gebeld om indrukken te verzamelen over de voortgang in hun trajectplannen. In Bijlage B van dit rapport staan de opmerkingen van de deelnemers beschreven per meetmoment. Deze opmerkingen zijn grotendeels positief (57 tot 71 procent), de rest was neutraal en een klein aantal negatief. In de opmerkingen over het effect van de training op hen is een bepaalde trend te zien in de tijd:

Na 3 maanden (n=42, 74% positief)

1. Tot **nadenken** gebracht, aan het zoeken gegaan, veranderde opvatting 16/31
2. Helderheid over **doelen en plannen**, gemotiveerd om stappen te nemen 5/31
3. en **acties** gericht op school en werk 10/31

Na 6 maanden (n=56, 57% positief)

4. Tot **nadenken** gebracht, aan het zoeken gegaan, veranderde opvatting 16/32
5. Helderheid over **doelen en plannen**, gemotiveerd om stappen te nemen 5/32
6. en **acties** gericht op school en werk 10/32

Na 12 maanden (n=39, 69 % positief)

7. Tot **nadenken** gebracht, aan het zoeken gegaan, veranderde opvatting 21/27
8. Helderheid over **doelen en plannen**, gemotiveerd om stappen te nemen 1/27
9. en **acties** gericht op school en werk

Op de drie meetmomenten, drie, zes en twaalf maanden na de training zijn dezelfde vragen gesteld aan de deelnemers. Na drie maanden worden antwoorden gegeven die direct betrekking hebben op inhoudelijke aspecten van de training, nadenken over de eigen situatie, doelen stellen en plannen maken en tenslotte tot actie komen.

Ook na zes maanden worden deze inhoudelijke onderwerpen die aan bod kwamen in de training nog benoemd.

Na twaalf maanden hebben de antwoorden van de jongeren veel meer betrekking op de invloed van de trainingsmethode. Deelnemers hebben een 'goed gevoel' over zichzelf gekregen, ze werden serieus genomen en erkend in hun mogelijkheden.

Verschillende jongeren geven ook aan dat het effect van de training 'wegzakt' en dat het 'goede gevoel' is afgenomen en ze weer terugvallen in de oude situatie.



6.2 MSN internet gesprekken: chats

Binnen veertien dagen nadat jongeren aan een training deelnamen werd contact met hen gezocht. In groepschats werden vragen voorgelegd over de training die ze gevolgd hadden. De vragen gingen in op verwachtingen die de jongeren hadden over de training en motieven waarom ze deelnamen. Verder werd gevraagd wat voor hen werkte en welke adviezen ze konden geven. De meest overeenkomstige opvattingen zijn hieronder samengevat.

6.2.1 *Verwachtingen WorkSkills:*

- leuker en boeiender dan verwacht
- praktijkgericht
- niet weten wat te verwachten

6.2.2 *Motivatie om deel te nemen aan WorkSkills:*

- afleiding zoeken
- niets te verliezen
- moest van leerplichtambtenaar.
- handvat in het maken van keuze tussen school en werk
- ouders tevreden houden
- uit verveling
- je hoeft er nauwelijks iets voor te doen

6.2.3 *Positieve punten WorkSkills:*

- trainers scheppen een open sfeer waarin iedereen zichzelf kan zijn
- er werd naar je geluisterd
- discussiëren over uiteenlopende onderwerpen
- verhalen van anderen zetten je aan het denken
- praktische tips voor sollicitatie en oriëntatie op werk of opleiding
- groeiend vertrouwen in eigen kunnen
- leren keuzes te maken
- leren vooruit kijken
- leren praten over uiteenlopende onderwerpen
- je kunt uitzoeken wat je leuk vindt/ wat bij je past
- meisjes zijn de gangmaker van de groep en zorgen ervoor dat jongens zich uitspreken

6.2.4 *Advies inhoud WorkSkills:*

- Bij de werving een beter beeld geven van de training. Deelnemers weten van te voren onvoldoende waar WorkSkills inhoudelijk over gaat.
- Een betere balans aanbrengen tussen praktijkgerichte onderwerpen en het discussiëren over abstracte onderwerpen, zoals je gevoelens, zelfvertrouwen of handelen in bepaalde situaties.
- Deelnemers zien graag
 - meer concrete praktijkgerichte onderwerpen.
 - meer variatie tussen onderwerpen.
 - niet te lang stil blijven staan bij een onderwerp. Het is lastig om je aandacht erbij te houden.
 - groepen niet groter dan 15 personen. Het wordt chaotisch en onrustig. Er is met een grote groep veel lawaai.
- WorkSkills zorgt ervoor dat je:



- beter je best doet
- niet snel meer opgeeft
- weet waar je goed in bent
- open bent en makkelijker praat over wat je vindt
- je niet (negatief) laat beïnvloeden; je volgt je eigen weg
- weet dat als je stilstaat, je nergens uitkomt
- beter kunt organiseren
- je doel in beeld krijgt
- doorzettingsvermogen krijgt
- jezelf beter leert kennen
- zelfvertrouwen uitstraalt bij een sollicitatie
- een goede sollicitatiebrief kunt schrijven
- actief bezig bent met je toekomst
- weet hoe je je moet oriënteren op een nieuwe opleiding
- je goed voorbereidt op een sollicitatiegesprek
- beter omgaat met stress
- doelgericht bent; zoals het zo snel mogelijk behalen van een diploma
- hoop hebt in de toekomst

6.2.5 *WorkSkills deelnemers vinden belangrijk aan een opleiding:*

- dat het boeiend is, zodat je geconcentreerd blijft
- het behalen van een diploma
- je moet ervoor gaan
- laat je niet beïnvloeden door anderen
- je moet voor jezelf gaan! Niet ‘kloten’ maar aan de slag
- discipline, hoe moeilijk dit ook is

6.2.6 *Tips die oud-deelnemers geven naar aanleiding van WorkSkills:*

- een open dag is rozengeur en maneschijn. Loop ook mee op een ‘normale’ lesdag:
- “ik ga straks een opleiding doen op een andere school dan ik van te voren dacht.”
- vraag anderen naar hun ervaringen op de opleiding die je leuk lijkt:
- “ik heb het meest geleerd van verhalen van anderen.”
- bied een week gratis werk aan om te laten zien wat je kunt: “Ik heb een week gratis gewerkt en heb nu een contract bij een schoonmaakbedrijf!”
- stel een goede sollicitatiebrief op en loop het nauwkeurig na:
- “Ik ben nu veel zekerder van mijzelf en mag op gesprek komen.”
- ga voor datgene wat je echt wilt: “Ik wil later mijn eigen vakantiepark en ga nu uitzoeken welke opleidingen ik moet volgen.”
- vertrouw in jezelf: “ik wist wel wat ik kon, maar bij WorkSkills hebben anderen ook gezegd waar ik goed in ben”.
- blijf jezelf: “gewoon je best doen en ervoor gaan.”

6.2.7 *Empowerment als resultaat*

Uit deze subjectieve verslagen van deelnemers blijkt dat veel van de mechanismen van WorkSkills begrepen zijn. Met name de doelstelling ‘het vergroten van vertrouwen in het eigen kunnen’. Deelnemers weten beter wat ze willen en hoe ze dat in de praktijk moeten realiseren. Ze weten welke acties ze moeten uitvoeren om een baan te vinden of om zich te oriënteren op een opleiding.

Enthousiaster dan voorheen, gaan ze actief met hun eigen toekomst aan de slag. Jongeren die aan WorkSkills hebben deelgenomen laten zich minder beïnvloeden door hun omgeving. Ze zijn zich meer bewust van hun eigen ‘maakbaarheid’. Ineens wist Klaas



dat zijn hele leven achter de lopende band niet de toekomst is die hij wenst, al lijkt dit nu de makkelijkste weg. Bewustwording en dit omzetten naar activiteiten om herziene doel te behalen is een belangrijk effect van de training.

Wat betreft het leren omgaan met tegenvallers en spanning, vinden deelnemers dat er tijdens de training teveel wordt stilgestaan bij het onderwerp stress. Het resultaat is dat deelnemers beter om kunnen gaan met stress, maar tijdens de training kunnen ze hun hoofd er niet bij houden, wanneer dit onderwerp te lang aan bod komt.

Jongeren weten na WorkSkills wat ze willen en wat ze moeten doen. Een netwerk is daarbij van groot belang. Niet altijd weten ze waar ze terecht kunnen voor informatie over loopbaan en/ of opleiding. Dit onderwerp moet in de training uitgebreider aan bod komen om deze doelstelling te behalen. WorkSkills zorgt voor een verandering in persoonlijke groei en levensinvulling. Voor een groot aantal deelnemers is WorkSkills de start voor een nieuwe toekomst.



7 Conclusies en discussie

In dit afsluitende hoofdstuk wordt in hoofdlijnen teruggekeken op de resultaten van het WorkSkills project. Naast de conclusies die in de voorgaande hoofdstukken zijn verwoord wordt hier nagegaan waaraan gedact moet worden bij het gebruik van deze groepsinterventie in een samenhangend programma

Het programma bestaat in hoofdlijnen uit:

1 - Voorlichting en introductie, beoordeling/assessment

Vraag: zal gebruik van WorkSkills de slaagkans voor de student vergroten?

Past de methodiek WorkSkills bij de situatie/persoon van de student?

2 – Trainingsprogramma van vijf dagdelen

Vraag: is de student toe aan het volgen van de training (past het bij de ontwikkeling)?

Is het scholingsinstituut toe aan het geven van de training (logistiek, organisatie, geschoolde trainers)?

3 – Coaching op basis van de methodiek

Vraag: Kan de school de methodische coaching consequent aanbieden?

7.1 Conclusies uit het onderzoek

Belangrijkste conclusie is dat het volgen van de training een direct gedragsmatig effect heeft op deelnemers. Ze voelen zich geactiveerd en krijgen meer zelfvertrouwen in hun eigen mogelijkheden. Uit de rapportages van deelnemers valt op te maken dat in de periode direct na de training tot nog wel twaalf maanden nadien effecten van de training aanzetten tot gedragsverandering. Jongeren werken aan hun voornemens om terug te gaan naar school of om een passend leer-werk plek te vinden. Na twaalf maanden hebben de antwoorden van de jongeren nog steeds betrekking op de invloed van de trainingsmethode. Deelnemers hebben een ‘goed gevoel’ over zichzelf gekregen, ze voelen zich serieus genomen en erkend in hun mogelijkheden.

7.2 Discussie

In deze sectie wordt een aantal praktische onderwerpen besproken die te maken hebben met de succesvolle introductie van WorkSkills, de inbedding van de training in een projectmatige aanpak, het vinden en motiveren van deelnemers aan groepen.

7.2.1 Draagvlak voor de training

De rol van de instellingscoördinator, degene die de training introduceert bij de eigen instelling is van groot belang voor de vorming van draagvlak en de bereidheid om te werken met de training. Extremer gesteld: als er een sterk gemotiveerde projectcoördinator wordt aangesteld om de training te promoten, te introduceren en regie te voeren over de uitvoering dan zijn de kansen op succes zeer hoog.

7.2.2 Deelnemers selecteren, boeien en binden

Veldonderzoek is een uitdaging waarbij het een kunst is om deelnemers aan het onderzoek zover te krijgen dat ze zich kunnen en willen houden aan wetenschappelijke principes van onderzoek.

Bij de selectie moet het principe gevolgd worden van ‘random’ toewijzing aan groepen: WorkSkills of reguliere aanpak. Ook hier geldt dat onderzoekers gedeeltelijk



overgeleverd zijn aan de impact en geloofwaardigheid van het werk van een projectcoördinator.

7.2.3 Continuïteit in het programma is een vereiste

Doelstelling van het ESF Equal project was om een aanpak te ontwikkelen, introduceren en toetsen gericht op het motiveren en activeren van jongeren om een startkwalificatie te behalen. In dat licht is het goed om te bedenken dat het programma WorkSkills uit drie fasen is samengesteld, gericht op: 1) voorbereiding, voorlichting en introductie, 2) de training en 3) coaching. In de laatste fase: de coaching gaat het om het vervolgen en het tot een goed einde brengen van de doelstelling om deelnemende jongeren een startkwalificatie te laten behalen. Het mag er op lijken dat het aanbod van de training het belangrijkste is maar zonder goede voorbereiding en nazorg is er weinig effect op de langere termijn te verwachten.



8 Geraadpleegde literatuur

Ajzen, I. (1991). The theory of Planned behavior. *Organizational, behavior and human decision processes*, 50, 179-211.

Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665-683.

Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Brenninkmeijer, V., Cremer, R., & Blonk, R. (2005). Werken met de SKILLS-interventies: Overzicht van een onderzoekslijn. TNO Arbeid, Hoofddorp.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Becker, D.R., Drake, R.E., Bond, G.R., Haiyi Xie, Dain, B.J., & Harrison, K. (1998). Job Terminations Among Persons with Severe Mental Illness Participating in Supported Employment. *Community Mental Health Journal*, 34(1), 71-82.

Bennenbroek, F.T.C. & Hazelzet, A.M. (2007). Diagnose Methode Activeringspotentieel (DMA). Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid.

Brenninkmeijer, V., Van Houwelingen, A., Blonk, R.W.B., & Van Yperen, N. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.

Blom, van der, M., Heerema, F., Cremer, R. (2002). Ontwikkeling van het instrument Preventie, Risico-Inventarisatie PRIME. Hulpmiddel van de job-coach bij plaatsing (interne rapportage). Rotterdam: Pameijerkeerkring.

Blonk, R.W.B., & Brenninkmeijer, V. (2005). Experimenteren in activering. In E. de Vos., J. van Genabeek (Eds.), *Verraderlijk effectief: Prestatiemeting van re-integratie en activering deel 2* (pp. 141-163). Amsterdam: PlantijnCapsarie.

Blonk, R.W.B. (2007). Het lukt niet zonder werk. Over psychische klachten, arbeidsparticipatie en herstel. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Blonk, R.W.B., Versteeg, A. (2002). Motivatie en werkzoekgedrag bij uitkeringsgerechtigden. Hoofddorp: TNO Arbeid.

Brenninkmeijer, V., Houwelingen, van, A., Blonk, R.W.B., Yperen, van, N.W. (2006). Geloof in eigen kunnen: het effect van JOBS FIRST, een groepsinterventie voor werklozen. *Gedrag en Organisatie*, 19, 97-112.

Caplan, R.D., Vinokur, A.D., Price, R.H., & Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of applied psychology*, 74(5), 759-769.



CBS (2006).

[http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?LYR=G1:0,G2:0,G3:0&LA=nl&DM=SLNL&PA=37470abu&D1=0,7-10&D2=a&D3=1&D5=38,51,64,\(1-22\)-l&HDR=T&STB=G4](http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?LYR=G1:0,G2:0,G3:0&LA=nl&DM=SLNL&PA=37470abu&D1=0,7-10&D2=a&D3=1&D5=38,51,64,(1-22)-l&HDR=T&STB=G4)

Davis, L. E., Ajzen, I., Saunders, J., & Williams, T. (2002). The decision of African American students to complete high-school: An application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Educational Psychology*, 94, 810-819.

Divosa. (2005). Groningen: WWB-monitor Nederland.

Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 353-360.

Eijff, V.L. (2007). Re-integratie: Begeleiding van bijstand naar werk. Amsterdam: Rekenkamer Amsterdam.

Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632-640.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.

FOCUS project (2007). Interne rapportage. Almelo: Gemeente Almelo. Publicatie in voorbereiding.

Hekelaar, A., Zwinkels, W., & Braat, A. (2006). De juiste klant op het juiste traject. Een onderzoek naar de netto-effectiviteit van het Rotterdamse re-integratiebeleid voor het ontwikkelen van klantprofielen. Rotterdam: Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe), Sociaal-wetenschappelijke Afdeling.

Hooft, E.A.J., van (2004). Job seeking as planned behaviour: In search of Group differences. *Academisch Proefschrift*, Vrije Universiteit Amsterdam.

Hooft, van, E.A.J., Born, M., Taris, T., Flier, van der, H., & Blonk, R.W.B. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.

Janis, I.L., & Mann, L. (1977). *Decision making: a psychological analysis of conflict, choice and commitment*. New York: The Free Press.

McCrohan, N.M., Mowbray, C.T., Bybee, D., & Harris, S.N. (1994). Employment histories and expectations of persons with psychiatric disorders. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 38, 59-71.

Meichenbaum, D. (1985). *Stress inoculation training*. New York: Pergamon Press.

Miller, C., & Porter, K.E. (2007). Barriers to employment among out-of-school youth. *Children and Youth Services Review*, 29, 572-587.



Mueser, K.T., Becker, D.R., & Wolfe, R. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction: Work and mental health. *Journal of mental health, 10*(4), 411-417.

OCW, 1993, Een goed voorbereide start, notitie voortijdig schoolverlaten, Zoetermeer.

Price, R.H., Van Ryn, M., Vinokur, A.D. (1992). Impact of a Preventive Job Search Intervention on the Likelihood of Depression Among the Unemployed. *Journal of Health and Social Behavior, 33*(2), 158-167.

Ryn, M., van & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology, 20*, 577-597.

Stegg, van der, M., & Webbink D. (2006). Voortijdig schoolverlaten in Nederland: omvang, beleid en resultaten.

Vinokur, A.D., Van Ryn, M., Gramlich, E.M., & Price, R.H. (1991). Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the JOBS FIRST Program: A preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology, 76*(2), 213-219.

Vinokur, A.D., & Schul, (1997). Mastery and Inoculation Against Setbacks as Active Ingredients in the JOBS FIRST Intervention for the Unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65*(5), 867-877.

Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A.D., & Price, R.H. (2002). The työhön job search program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 5-19.



A Effecten op scholing en werk

Tabel 1. Veranderingen na drie maanden (T3) ten opzichte van meetmoment 1 (T1)

		Indeling na 3 maanden			
		op school na 3 maanden	school en werk na 3 maanden	werk na 3 maanden	geen werk/school na 3 maanden
WorkSkills conditie (n=44)	op school op t1 (n=12)	7	1	2	2
		58%	8%	17%	17%
	school en werk op t1 (n=5)	-	-	5	-
		-	-	100%	-
	werk op t1 (n=9)	1	4	3	1
		11%	44,4%	33%	11%
geen werk/school op t1 (n=18)	5	5	3	5	
	28%	28%	17%	28%	
Totaal na drie maanden		13	13	10	8
		30%	30%	23%	18%
controle conditie (n=42)	op school op t1 (n=20)	14	1	1	4
		70%	5%	5%	20%
	school en werk op t1 (n=4)	-	2	2	-
		-	50%	50%	-
	werk op t1 (n=7)	-	4	2	1
		-	57%	28%	14%
geen werk/school op t1 (n=11)	2	2	1	6	
	18%	18%	9%	55%	
Totaal na drie maanden		16	6	9	11
		38%	14%	21%	26%



Tabel 2. Veranderingen na zes maanden (T4) ten opzichte van meetmoment 1 (T1)

		Indeling na 6 maanden			
		op school na 6 maanden	school en werk na 6 maanden	werk na 6 maanden	geen werk/school na 6 maanden
WorkSkills conditie (n=56)	op school op t1 (n=14)	6	5	1	2
		43%	36%	7%	14%
	school en werk op t1 (n=2)	1	-	-	1
		50%	-	-	50%
	werk op t1 (n=11)	-	3	6	2
	-	27%	55%	18%	
geen werk/school op t1 (n=29)	7	8	11	3	
	24%	28%	38%	10%	
Totaal na zes maanden		14	16	18	8
		25%	29%	32%	14%
controle conditie (n=39)	op school op t1 (n=19)	11	6	-	2
		58%	32%	-	11%
	school en werk op t1 (n=5)	2	3	-	-
		40%	60%	-	-
	werk op t1 (n=9)	1	-	7	1
	11%	-	78%	11%	
geen werk/school op t1 (n=6)	-	2	3	1	
	-	33%	50%	17%	
Totaal na zes maanden		14	11	10	4
		35%	28%	26%	10%

Al hoewel er weinig verschillen zijn in de indeling van de verandering, er is hier wel een significant verschil aangetroffen tussen de condities in hoeverre de jongeren die niet naar school gingen weer terug zijn gegaan naar school. In de WorkSkillsgroep is 45% van de niet-schoolgaande jongeren weer terug naar school ten opzicht van 20% in de controleconditie ($\chi^2(1, n=55)=2,89, p=.08$).



Tabel 3. Veranderingen na twaalf maanden (T5) ten opzichte van meetmoment 1 (T1)

		Indeling na 12 maanden			
		op school na 12 maanden	school en werk na 12 maanden	werk na 12 maan- den	geen werk/school na 12 maanden
WorkSkills conditie (n=38)	op school op t1 (n=9)	2	3	4	-
		22%	33%	44%	-
	school en werk op t1 (n=2)	-	1	-	1
		-	50%	-	50%
	werk op t1 (n=8)	3	2	3	-
	38%	25%	38%	-	
	geen werk/school op t1 (n=19)	6	3	8	2
		32%	16%	42%	11%
	Totaal na 12 maanden	11	9	15	3
		29%	24%	40%	8%
controle conditie (n=40)	op school op t1 (n=17)	8	7	-	2
		47%	41%	-	12%
	school en werk op t1 (n=7)	2	3	-	2
		29%	43%	-	29%
	werk op t1 (n=11)	1	3	5	2
	9%	27%	46%	18%	
	geen werk/school op t1 (n=5)	-	3	1	1
		-	60%	20%	20%
	Totaal na 12 maanden	11	16	6	7
		28%	40%	15%	18%



Tabel 4. Vervolgstudie over zes groepen: Veranderingen na drie maanden (T3) ten opzichte van meetmoment 1 (T1)

		Indeling na 3 maanden (n=9)			
		op school na 3 maanden	school en werk na 3 maanden	werk na 3 maanden	geen werk/school na 3 maanden
Voorafgaand aan WorkSkills (n=12)	op school op t1 (n=3)	2	-	-	1
	school en werk op t1 (n=0)	-	-	-	-
	werk op t1 (n=2)	-	-	2	-
	geen werk/school op t1 (n=7)	1	2	-	4
	Totaal na drie maanden	3 25%	2 16,7%	2 16,7%	5 41,7%



B MENINGEN VAN JONGEREN OVER WORKSKILLS

Met vragenlijsten en interviews zijn de jongeren bevraagd over hun indrukken van deelname aan de WorkSkills training. De antwoorden zijn in deze bijlage onbewerkt weergegeven en samengevat in drie categorieën.

- 1 = positief
- 2 = neutraal
- 3 = negatief

8.1 NA 3 MAANDEN

Antwoorden op de volgende vraag in de vragenlijst: “Tijdens de training heb je nagedacht over je toekomstbeeld en welke stappen je kunt zetten om dit te bereiken. Wat heeft dit jou opgeleverd? Welke stappen heb je inmiddels gezet of ben je van plan te zetten?” (n=42)

- 1 Ben totaal van gedachten veranderd. Stappen die ik heb gezet zijn: open dagen Havelte, pers. voorlichting, inschrijving bij defensie gecheckt, gesolliciteerd naar een vacature in de richting van pantser infanterie
 - 1 Dit heeft mij heel veel opgeleverd. Ik weet nu 100% zeker wat ik wil en ben gemotiveerder geworden om weer naar school te gaan. Ik heb me inmiddels aangemeld op een school en kan 27 feb beginnen
 - 1 Dit heeft mij opgeleverd dat ik maandag 27 feb. weer met een opleiding begin en de stappen kwamen mij eigenlijk een beetje aanwaaien
 - 1 Door veel verhalen van anderen te horen heb ik nu een beetje een idee hoe het in elkaar steekt. ik ben van plan het volgende schooljaar een opleiding gevonden te hebben en die volgen.
 - 1 Heb werk gevonden en heb me aangemeld voor een nieuwe opleiding
 - 1 Het was leuk, ik heb nu ideeën over de toekomst.
 - 1 Ik ben gaan denken "Wat nu?". En ik heb nu een duidelijk plan gemaakt. Ik ga per September de landmacht in.
 - 1 Ik ben goed op zoek gegaan en het is me gelukt.
 - 1 Ik ben heel goed gaan nadenken, wat ik wilde en heb jullie map erbij gepakt en hulp gevraagd aan anderen waar ze mij een type voor vinden. Heb er veel tijd ingestoken en ben blij dat ik mijn school gevonden heb en dat ik lekker geld ga verdienen.
 - 1 Ik ben me er meer in gaan verdiepen en ik heb gepraat met mijn mentor, ouders, stagebegeleider en opleidingcoördinator van detailhandel. Ik ben ook naar de doedag gegaan van detailhandel.
 - 1 Ik ben nu met de groothandel nv3 opleiding begonnen, bevat me goed. Hierna ben ik van plan om verder te leren (nv4) Als ik dat heb afgerond, moet ik nog verder kijken wat ik wil, doorleren of werken.
 - 1 Ik heb 13 juli een operatie aan mijn rug en na de operatie wil ik een leuke baan hebben. Ik ben van plan om veel info te zoeken over werk en wat voor werk bij me past.
 - 1 Ik heb de doorslag gevende stap gezet, want ik heb lang gewijfeld, maar heb nu iets gevonden wat me echt leuk lijkt om te gaan doen.
 - 1 Ik heb de keuze kunne maken welke opleiding ik nou wil, wat ik ermee wil bereiken e.d.
-



-
- 1 Ik heb een baan gevonden en ga volgend jaar verder met een opleiding
 - 1 Ik heb een beter beeld gekregen van hoe ik bepaalde dingen aan moet pakken. ik sta nu ingeschreven voor de opleiding SPW4 en ik ben ondertussen ook bezig met het verzinnen van een "plan B" voor als ik niet word aangenomen bij SPW 4
 - 1 Ik heb me aangemeld voor een opleiding en gesolliciteerd. Dat zijn de eerste stappen die ik gezet heb om mijn doel te bereiken.
 - 1 Ik heb me laten inschrijven voor de beveiliging, 2-jarige opleiding en voor mijn niveau makkelijk haalbaar. Ik ga me specialiseren of door naar de politie. Zodat ik mijn rijbewijs en genoeg ervaring heb opgedaan.
 - 1 Ik heb veel nagedacht om werken en school tegelijk te doen (BBL), maar ik ben er nog niet uit en ga dus eerst kijken of ik dit jaar kan halen.
 - 1 Ik moet ze nog zetten, alleen heb ik het druk met werk, maar ben van plan werken en leren te doen.
 - 1 Ik volg nu alweer een opleiding in Heerenveen op het Friesland college
 - 1 Ik weet nog niet helemaal wat ik wil maar ik heb een lijstje gemaakt en de dingen (opleidingen) die ik niet wil of niet leuk vind doorgekrast. Nu ben ik nog aan het twijfelen tussen de horeca en kinderopvang.
 - 1 Ik wil alleen zeggen dat we deze vragenlijst al eens hebben ingevuld. Ik heb mijn netwerk groter gemaakt en onderhouden. Verder heb ik meer informatie gevonden over bepaalde dingen en heb ik de opleiding gevonden, alleen is die heel duur en wordt maar ged
 - 1 Ingeschreven ROC Friese poort: helpende welzijn. Vervolgens wil ik na 1 of 2 jaar doorstromen naar 4 jarige opleiding SPW. Ik wil een baan als peuter juffrouw
 - 1 Internet rondzoeken, ouders advies gevraagd, netwerk geraadpleegd, opendagen, cursussen, s.d. volgen
 - 1 Met mijn neef gebeld en informatie gekregen
 - 1 Naar meerdere mogelijkheden en opties gekeken om mij doel voor deze zomer te behalen en dat is geld verdienen door middel van een baan, met leuke mensen en iets wat goed verdient en wat lichamelijk haalbaar is.
 - 1 Qua opleiding ben ik er zeker in veranderd. Ik ben zelfstandiger geworden om goed voor mezelf te zorgen (toekomst). Ik ben ook meer na gaan denken of ik het echt wil en ik wil het nog steeds. Vanaf de 1e dag WorkSkills. Het heeft me erg goed na laten denk
 - 1 We zijn naar een Havo-infodag geweest, maar het wordt niet de havo. Ik heb de volgende dag naar het Friesland college gebeld of ik me nog kon aanmelden voor "mode maatkleding". Er is een aanmeldingsformulier opgestuurd. Binnenkort heb ik een gesprek.
 - 1 Weet ik nog niet, maar ik ben er wel achter gekomen tijdens WorkSkills dat ik mezelf wil presenteren
 - 1 Wij zijn van plan een boerderij in Duitsland te beginnen.
 - 2 afwachten
 - 2 Heeft mij weinig opgeleverd. Werk nu als schoonmaakster, maar zou graag een opleiding willen volgen. Heb helaas het geld hier niet voor. Heb wel al alle informatie opgevraagd.
 - 2 Het heeft helemaal niets opgeleverd. Ik ben inmiddels wel aan een school begonnen.
 - 2 Het heeft mij niet bijzonder veel opgeleverd
 - 2 Ik heb geen plannen gemaakt. Ik had voor WorkSkills al mijn toekomstbeeld uitgestippeld
 - 2 Ik heb niet echt veel van workskills opgestoken. Inmiddels heb ik mijn vorige opleiding stopgezet en heb ik me aangemeld bij de a.o.c. voor dierenverzorging en daar
-



-
- ga ik volgend schooljaar naar toe.
- 2 Mijn eerste stap is nog niet gezet, maar als ik niveau 1 heb gehaald is de eerste stap binnen.
 - 2 Momenteel werken zodat ik de opleiding kan betalen over een paar jaar en dan zie ik wel verder wat mijn mogelijkheden zijn.
 - 2 Op zoek gegaan naar een baantje, alleen nog niet gevonden, maar dat komt wel goed.
 - 2 Tot nu toe heb ik er nog niets aangehad en mee gedaan wegens mijn zwangerschap en mijn bevalling. Wel vond ik het een leuke ervaring
 - 3 WorkSkills was voor mij niet echt leerzaam. Alles wat ik nu ga doen en weet heb hier niet aan te danken.
-

Antwoorden op de volgende vraag in de vragenlijst: “Wat vind je verder nog van de training?” (n=38)

- 1 behulp- en leerzaam
 - 1 een aanrader
 - 1 Er zaten hele leerzame dingen tussen. ik vond het individuele contact ook super, dat je niet als nummertje behandeld wordt.
 - 1 Gezellig, leerzaam, interessant en ja het was natuurlijk heel lekker met al het snoep, koek drinken, chocolade, hmmm bedankt.
 - 1 Goed, veel mensen zijn met de opleidingen begonnen door waarschijnlijk de trainingen
 - 1 Het heeft me geleerd om redenen op te schrijven over het "waarom". Je moet weten waarom het bij je past en het echt willen.
 - 1 Het was leuk en gezellig
 - 1 Het was wel leuk
 - 1 Ik heb er zeker wel wat van opgestoken en heb ook wel dingen geleerd, de groep was gemotiveerd en ook de sfeer was goed.
 - 1 Ik vind het een leerzame training en erg gezellig om om te gaan met de mensen die de training gaven
 - 1 Ik vond het een goed training
 - 1 Ik vond het een leerzame training. Ik ben mezelf er ook een beetje beter door leren kennen.
 - 1 Ik vond het een leuke training. Er is veel gelachen en veel gepraat.
 - 1 Ik vond het gezellig en heb er uiteindelijk toch wel wat aan gehad.
 - 1 Ik vond het interessant en heb nog contact met een paar cursisten
 - 1 Ik vond het leuk, alleen jammer dat er geen nieuwe ontmoeting heeft plaatsgevonden met de medecursisten, want dat was wel afgesproken.
 - 1 Interessant als je niet weet wat je wilt. Je krijgt een idee hoe je je toekomst wat overzichtelijker kan maken.
 - 1 interessant en leerzaam
 - 1 leuk en leerzaam
 - 1 Leuk en leerzaam (misschien zit er no een reunie in)
 - 1 Leuke mensen leren kennen en vrienden gemaakt
 - 1 Leuke sfeer en aardige lui die de workskills deden
 - 1 Nuttig om eens met andere mensen in aanraking te komen. Voor sommige mensen goed om dingen over opleiding/werk te weten te komen.
 - 1 Plezant
-



-
- 1 Was gezellig en leuk
 - 1 wel leuk
 - 2 Goed voor mensen die twijfelen bij hun keuze of voor mensen die niet weten wat ze willen
 - 2 Had wel wat uitgebreider gemogen.
 - 2 Heel iets anders dan wat het CWI zei dat het zou zijn. Ik eb vele anderen dachten dat ze ons gingen helpen zoeken naar de juiste opleiding en baan.
 - 2 Het was wel leuk om te doen en voor sommige mensen vast ook heel handig. Persoonlijk heb ik er niet veel van opgestoken, wat ik niet al wist.
 - 2 Ik vond het wel gezellig en leuk maar of ik er wat van heb geleerd, eerlijk gezegd niet zoveel
 - 2 Ik vond het wel leerzaam, maar verders wel oke
 - 2 Ik vond het wel leuk, maar het heeft me helaas niet veel opgeleverd, maar het heeft me ook wel weer geholpen.
 - 2 Leuke begeleidsters, alleen zeer kort
 - 2 Wel aardig, maar het zou eigenlijk meer gericht moeten zijn op de leerlingen die niet weten wat ze willen
 - 3 Dat jullie het af mogen schaffen
 - 3 De begeleiding erna was helemaal niks waard, maar het was het proberen waard.
 - 3 Ik vond het veel te kort.
-



8.2 NA 6 MAANDEN

Antwoorden op de volgende vraag in het telefonisch interview: “Wat vond je van de WorkSkills training en wat heb je eraan gehad?” (n=56)

-
- 1 Erg interessant. Vond vooral het gedeelte over solliciteren erg boeiend.
 - 1 Gezellig en leuk. Ook veel aan gehad. Ben meer gaan nadenken over wat ik wilde gaan doen. Ik ben stappen verder gekomen. Ik ben zoveel na gaan denken over wat ik zoek.
 - 1 Gezellig, leuke groep en ik kende al veel mensen. Mooie week. Heel veel dingen wist ik al. Uiteindelijk wel gaan zoeken naar een baan.
 - 1 Goed! Ze luisteren naar anderen, zodat de anderen hun ervaringen met verschillende opleidingen konden overbrengen.
 - 1 Goede training, was me best bevallen. Ik heb meer inzicht in de opleiding en mijn persoonlijke kwaliteiten gekregen
 - 1 Goede training. Ben echt bij dingen stil gaan staan. Ze leren je dingen oplossen, maar dan op de juiste manier.
 - 1 Goede training. Veel aan gehad. Vooral aan de tips om initiatief te nemen.
 - 1 Hele goede training. Je bent echt met z'n allen bezig en kunt elkaar dus advies geven. Je komt meer te weten over jezelf dan als je individueel bezig bent. Ik weet nu beter wat mijn pluspunten zijn en dat techniek niets voor mij is.
 - 1 Het was wel gezellig, maar voor mij niet echt van belang. Wel apart om te zien dat andere kinderen met dezelfde problemen worstelen. De training heeft me wel hoop gegeven, dat ik iets kan bereiken in de toekomst
 - 1 Ik heb werk leren zoeken en daar handig mee om leren gaan
 - 1 Ik vond het een hele goede training. Ik heb ook veel gelachen. Het heeft me geholpen om een beetje opener te zijn
 - 1 Ik vond het een leuke training met goede begeleiding. Het gaat vooral over je toekomstdroom, maar die wordt toch nooit werkelijkheid. Het was wel een leuke ervaring en je leert er om dingen anders te bekijken.
 - 1 Ik vond het een leuke training. De manier van 'lesgeven' sprak me wel aan. Ik heb er niet super veel aan gehad, maar ik ben wel meer na gaan denken en eventueel de beveiliging in te gaan.
 - 1 Ik vond het heel leuk. Ik ben meer over mezelf te weten gekomen dan ik eigenlijk dacht. Bijvoorbeeld dingen waar je goed in bent, waarvan je het zelf niet wist.
 - 1 Ik vond het heel leuk. Ik ben er ook meer te weten gekomen, omdat meerdere mensen hun ervaringen delen.
 - 1 Ik vond het op zich wel gezellig. Ik was de deur uit. Niet echt wat aan gehad. Ik had ook al heel veel van de Friese Poort geleerd.
 - 1 Ik vond het wel leuk. Ik kwam erachter wat ik echt wilde. Het is me allemaal wat duidelijker geworden.
 - 1 In principe wel goed voor mensen die weer naar school willen. Ik heb er wel een paar dingen opgestoken, ben beter gaan nadenken over waar ik mee bezig was.
 - 1 Leuk. Leuke begeleiders. Niet veel aan gehad. Je leert er wel door wat je leuk vindt, maar wat je kan is ten tweede. Je moet zelf alles regelen, zij gaan je niet echt helpen bij het vinden van een baan.
 - 1 Leuke training. Ik heb vooral geleerd dat je veel je netwerk moet onderhouden.
 - 1 Op zich wel leuk. Ik weet nu beter wat niet voor mij is weggelegd en wat wel voor mij is weggelegd.
-



-
- 1 Training is op zich wel interessant. Ik vind het alleen meer voor mensen uit 1 en 2 VBO die nog helemaal niet weten wat ze willen.
- 1 Training was Okey, was ook duidelijk. Je zet elkaar aan het denken helpt elkaar verder. Dat wordt goed gestimuleerd. Ik pas het alleen weinig toe op het moment. Vind het moeilijk om te beginnen met solliciteren.
- 1 Training was wel leuk en relaxt. Het gaf me meer inzicht in wat ik precies wilde. Ik wist het eigenlijk wel, maar het kwam meer naar boven.
- 1 Vind het een goede training, want ik werd aan het denken gezet. Meer zicht op welke mogelijkheden er zijn. Veel geleerd.
- 1 Vond het heel goed. Ik had wel een idee wat ik wou, maar wist het niet zeker. Na WorkSkills wel. Ook omdat er gekeken werd naar welke eigenschappen je hebt. Ik ben er echt mee bezig gegaan wat ik later wil.
- 1 Vond het wel gezellig. Heb er veel aan gehad. Hoe je toch een baan kunt krijgen zonder opleiding.
- 1 Was wel leuk. Het had wel langer dan een week mogen duren, want het was leerzaam. Ik heb geleerd hoe ik mezelf moet presenteren en hoe ik dingen aan moet pakken. Twee dagen na mijn training had ik al werk.
- 1 Wel een goede training. Het was kort en duidelijk. Ik werd gedwongen om over mijn eigen toekomst na te denken en ben zo bij het leger uitgekomen. Vriend van mij zit al 6 mnd. Bij TAB en weet nog steeds niet wat hij wil.
- 1 Wel goed. Daardoor weet ik wat ik echt wil.
- 1 Wel leuk en heb er veel van opgestoken.
- 1 Wel leuk. Daardoor ben ik deze opleiding gaan doen.
- 2 Gezellig, weinig nut van gehad, maar geen idee waarom. Hetzelfde kennis al van TAB gekregen.
- 2 Heel leuk om te doen maar heb er niet echt veel aan gehad. Ik weet nu wel zeker dat ik de horeca in wil.
- 2 Het ging wel. De twee meisjes die de training gaven lieten ons wel erg los. Ik vond het leuk dat ik een certificaat kreeg.
- 2 Het is een goede training voor mensen die niet weten wat ze willen, maar ik wist dat al. Ik werd er alleen heen gestuurd omdat ik anders niks aan het doen zou zijn.
- 2 Het was een leuke training, maar ik weet niet of ik er iets aan gehad heb.
- 2 Het was goed georganiseerd, maar ik heb er zelf niet veel aan gehad. Wat ik zou willen worden, werd niet goed besproken.
- 2 Het was niet wat ik ervan had verwacht. De training heeft niet bijgedragen aan wat ik wilde gaan doen; het gaf niet meer duidelijkheid. Ik was toen ook nog echt leerplichtig, dus ik moest er wel heen.
- 2 Ik heb er zelf niet heel veel aan gehad, ik heb namelijk geen opleiding of werk gevonden. Maar de dingen over solliciteren enzo... heb ik wel wat aan gehad. Voor de rest een leuke training.
- 2 Kan me niets meer van de training herinneren
- 2 Leuk, wel lachen. Ik heb er niet veel aan gehad.
- 2 Leuk. Je kon uitvinden wat je wilde doen later. Niet echt wat aan gehad. Je moet zelf weten wat je voor opleiding je gaat doen.
- 2 Leuke training. De twee dames deden het leuk. Maar ik heb er niet veel aan gehad. De meeste onderwerpen waren niet nieuw.
- 2 Niet echt veel zin voor mij, omdat ik al wist wat ik wilde doen. Het was heel algemeen, maar niet specifiek op het persoon gericht. De begeleiders waren wel goed.
- 2 Niet veel aan gehad. Wel op zich informatief, maar meer voor andere mensen.
-



-
- 2 Niks aan gehad. Wel leuk
 - 2 Trainig was leuk, maar de deelnemers vond ik kinderachtig, niet serieus. Had anders voorgesteld. Dacht dat het heel serieus was, maar we moesten bv tekenen, te makkelijk. Had strenger gemogen, dacht dat het echt school was, maar dat was niet zo.
 - 2 Wel leuk gegeven door leuke dames en ik kwam oude bekenden tegen. Ik heb er niet zo veel aan gehad, omdat ik eigenlijk al wist wat ik zou gaan doen.
 - 2 Wel leuk, maar ik heb er niet veel aan gehad. We deden alleen maar activiteiten.
 - 2 Wel leuk. Iets te kort, had van mij wel wat langer mogen doorgaan
 - 2 Wel leuke training, maar niet veel aan gehad, want ze wist nog steeds niet wat ze wilde en zat te twijfelen tussen horeca en kinderopvang.
 - 3 De training was op zich niet veel aan. Ik zag het meer als een lolletje. Ik wist de bedoeling van de cursus.
 - 3 Het er niet zoveel aan gehad. Had aan het eind van de week niet het idee dat ik meer wist dan aan het begin van de week.
 - 3 Ik vond er geen flikker aan. Na een tijdje ging het alleen nog maar over zelfvertrouwen en ik dacht alleen maar "daarvoor zit ik hiet niet".
 - 3 Leuk, maar niet veel aan gehad. Het ging over doelen en wat je wil bereiken, maar had verwacht dat het een soort begeleiding was. Had het wat meer begeleidend willen hebben, Welke opleidingen zijn mogelijk etc... dat soort vragen. Was wat teleurstellend.
-



8.3 NA 12 MAANDEN

Antwoorden op de volgende vraag in het telefonisch interview: “Wat vond je van de WorkSkills training en wat heb je eraan gehad?” (n=39)

-
- 1 de training was wel ok, wel wat aan gehad, je leert zelf nadenken, wordt gemotiveerd om ergens mee bezig te zijn, veel antw weet je uiteindelijk zelf, maar je leert ervoor open staan. Het verslapt wel snel. Nu doe ik er bv weinig meer mee.
- 1 gezellig, in het begin deed ik er wat mee, maar op het laatst deed ik er niks meer mee. Toen deed ik de deingen op mijn eigen manier.
- 1 heb er wel wat aan gehad, heb wat meer zekerheid gekregen over wat ik nou echt wou. En heb meer doorzettingsvermogen, ik heb geleerd dat je ergens voor kunt gaan als je doorzet en dat heb ik gedaan en het is gelukt, want nu zit ik bij het leger
- 1 het was gezellig, veel praten, veel in groepsverband, day vond ik wel goed, veel schrijven, ik heb daar wel geleerd dat ik meer in mijn mars heb en dat ik wel wat te zeggen heb, ik heb leren nadenken en plannen
- 1 Ik heb er geleerd dat ik hiermee verder moest, vond het een goeie training, met anderen erover hebben is belangrijk en dat heb ik wel gedaan.
- 1 Ik vond het erg gezellig, leuke begeleiders. Ik heb er niet heel veel veel geleerd, maar wel een paar kleine dingen waar ik nu af en toe nog wat aan heb, zoals hoe je een cv moet maken
- 1 Ik vond het leuk. Je moest over van alles nadenken. En vooral het netwerken was nuttig door informatie overal vandaan te halen. Het leuke was ook dat het niet zo was als in de schoolbanken. Het was ook gewoon heel erg leuk.
- 1 Ik vond het wel leuk, maar het ging er meer om wat je wil dan om wat je kunt en had wel graag wat meer aandacht besteed aan wat je kunt.
- 1 ja, wel wat aan gehad, ben wel serieus gaan nadenken over wat ik wou en dat is serieus aangekomen. En ik heb geleerd hoe ik dat een beetje aan moest pakken
- 1 Leuk en geleerd hoe je werk moet zoeken en je leert ook van andere mensen.
- 1 Leuk. Ervaring meer!
- 1 leuk; wel wat aan gehad, weet eigenlijk niet mee precies wat, want het is al lang geleden
- 1 Niet zo veel aan gehad, omdat ik al een sollicitatietraining heb gekregen. Maar het was wel leerzaam, zeker voor mensen die nog niet weten wat ze willen en je leert er ook veel mensen kennen. Je krijgt ook een goed gevoel dat je dingen kunt.
- 1 papieren invullen was minder, gesprekken onder elkaar waren goed; Allemaal jongeren die geen interesse voor school. Blijft ook later nog in je hoofd hangen, ook wat anderen doen en dan denk ja later wat anderen toen hadden gezegd.
- 1 vond het leuke training, gezellig, weet meer wat ik nu wil
- 1 vond wel leuk, wel wat aan gehad, duidelijker beeld van wat ik wil en wat ik daarvoor moet doen
- 1 Was wel gezellig. Ik heb er wel wat aan gehad.
- 1 Was wel goede training. Het heeft me geholpen met de keuze te maken voor de opleiding.
- 1 wel iets aan gehad, ik leerde zelf vragen te beantwoorden waar ik eerder nooit echt serieus over had nagedacht
- 1 wel wat aan gehad, geleerd voor mezelf opkomen en hoe je een serieus gesprek
-



	aan moet gaan
1	wel wat aan gehad, leuk, zijn wel bepaalde dingen naar voren gekomen die ik nog niet wist van mezelf, zoals dat ik goed kan leidinggeven en presenteren en ik weet nu ook wat meer wat ik zoek in een opleiding.
1	Wel wat aan gehad, wist daardoor wat ik wilde gaan doen. Ik had al een beetje een idee, maar door de training wist ik het zeker.
1	Wel wat aan gehad, kwamen wel wat dingen uit die ik wilde doen, paar daarvan doe ik nu ook. Maar ik vond t niet echt de moeite waard. T was niet streng en niet serieus genoeg. T was te vrij, je mocht bv roken wanneer je wilde, dat hoort niet bij training
1	Wel wat aan gehad. Goede cursus. Ik ben er alleen niet mee verder gegaan met wat eruit kwam. Alleen op het computervlak wel.
1	Zeer leuk om te doen, omdat je andere mensen leert kennen. En ik wist toen wat ik wilde gaan doen.
1	zit te schommelen tussen werken en leren. Dat deed ik ook al voor de training, maar dat werd dus niet duidelijker. De sollicitatie-oefeningen vond ik wel nuttig. Verder was de training leuk.
2	Ik wist van tevoren al wat ik wou gaan doen, maar ik was nog leerplichtig, daarom werd ik naar die training gestuurd. Ik vond het wel leuk, maar ik kan me er niet zoveel meer van herinneren, ook niet wat ik er aan heb gehad.
2	Niet echt iets aan gehad, want ik wist al heel goed wat ik wou. Maar ik heb wel wat over andere beroepen geleerd. En de training was verder wel leuk.
2	niet echt wat aan gehad, wist niet wat ik wou worden, en ik leerde daar niet concreet wat ik nu wou gaan doen. Verder was het wel gezellig, maar niet echt wat aan gehad
2	niet echt wat aan gehad. Er werd wel aandacht besteed aan je kwaliteiten, dat vond ik wel goed, maar verder had ik er wienig aan.
2	niet echt, ik heb het idee dat ik zelf alles heb uitgezocht
2	Niet zoveel aan gehad. Wel een leuke training!
2	vond het best gezellig, maar werd er niet heel veel wijzer van. Het kwam wat ongeorganiseerd over. De onderwerpen waren wel leuk, maar er werd niet diep genoeg op doorgegaan om het boeiend te houden.
2	Was op zich wel leuk, maar persoonlijk niet veel aan gehad. Het ging meer over werk, terwijl ik meer een opleiding zocht.
3	geen flikker aan, ging niet over werk, maar over vertrouwen in jezelf. Het hielp niet om te zoeken naar wat je wou. Het was dat het moest van school, maar ik vond er niks aan. De begeleiders waren overigens wel aardig.
3	Nee, de meesten waren ouder dan ik en het was vooral posters maken enzo. Er werd heel erg gekeken naar de groep en minder op individueel niveau, dus na de training wist ik nog steeds niet wat ik wilde.
3	nee, het was gezellig, maar het was vooral voor jongeren die geen diploma hadden. Ik heb diploma's genoeg, maar het ging niet echt over werk zoeken (wat het CWI had verteld), dus het sloot niet echt bij mijn situatie aan
3	nee, niet veel aan gehad, wel leuk, maar ik had mee aan school
3	niet echt veel aan gehad, het waren veel bekende dingen die ik al wist.



C Vragenlijst



Vragenlijst 1

Naam:

Datum:



Uitleg vragenlijst

Waarom deze vragenlijst?

TNO doet onderzoek onder jongeren naar 'school en werk'. Wij zijn benieuwd naar jouw ervaringen met (het zoeken naar) een opleiding of werk en hoe je dit in de toekomst gaat aanpakken. Jouw mening telt!

De vragenlijst

In deze vragenlijst staan vragen over verschillende onderwerpen. De antwoorden kan je aankruisen. Je kunt de vragen op de volgende manier beantwoorden:

VOORBEELD:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik ben vaak vrolijk als ik werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Als je het op deze manier invult, geef je aan dat je het eens bent met de stelling. Je bent erg vaak vrolijk als je werkt.

Waar moet je op letten bij het invullen?

- ✓ Lees **alle** antwoordmogelijkheden goed door voordat je antwoord geeft. De antwoordmogelijkheden kunnen namelijk per vraag veranderen. Bij de meeste vragen kun je maar 1 antwoord geven, behalve als er iets anders bij de vraag staat.
- ✓ Het kan zijn dat er geen antwoord bij staat dat *precies* bij je mening past. Kies dan het antwoord dat er het dichtst bij in de buurt komt.
- ✓ Sommige vragen hoeft niet iedereen te beantwoorden. Dit staat duidelijk aangegeven! Alle andere vragen moet je wel beantwoorden!
- ✓ Denk bij het antwoorden niet te lang na, vaak is je eerste idee het beste. Bij het antwoorden gaat het om **jouw mening**: er zijn dus geen goede of foute antwoorden. Onderzoekers van TNO verzamelen de antwoorden van alle deelnemers aan het onderzoek. Zij gaan **vertrouwelijk** met jouw antwoorden om. Dit betekent dat niemand, behalve de onderzoekers van TNO, jouw antwoorden te zien krijgt.

Alvast heel erg bedankt dat je mee wilt doen aan dit onderzoek!



Ik ben

De vragen op deze bladzijde zijn voor iedereen.

Deze eerste vragen gaan over wie jij bent. Deze vragen zijn voor het onderzoek heel belangrijk. Wij willen nog een keer zeggen dat we de antwoorden op je vragen niet aan anderen laten zien.

1. Wat is je geslacht? Man Vrouw
2. Wat is je leeftijd? jaar
3. Waar ben je geboren? Nederland
 Ergens anders, namelijk
 → Hoe lang woon je al in Nederland? jaar
4. Waar zijn je ouders geboren? Allebei mijn ouders zijn in Nederland geboren
 Een van mijn ouders (of allebei) zijn ergens anders geboren,
 namelijk
5. Waar woon je? Bij mijn ouders Ik woon zelfstandig
 Bij mijn moeder Ik woon samen / ik ben getrouwd
 Bij mijn vader Ik woon anders, namelijk:
 In een pleeggezin
6. Heb je kinderen? Nee
 Ja, ik heb kind(eren)
7. Krijg je op dit moment een uitkering? Nee
 Ja, namelijk.....
 (Bijv. Wajong of bijstand) → sinds wanneer krijg je deze uitkering? Sinds
8. Krijg je op dit moment studiefinanciering (IBG)? Nee
 Ja
9. Heb je betaald werk? Nee
 Ja → wat voor werk doe je
 →hoeveel uur per week werk je?
 (gemiddeld) uur per week
10. Wat is je hoogst behaalde diploma? Basisschool MBO niveau 1
 LBO/ VBO MBO niveau 2
 VMBO MBO niveau 3
 MAVO MBO niveau 4
 HAVO anders, namelijk.....



Vragen over school

We willen graag weten of je op dit moment een opleiding volgt.

- Sta je op dit moment ingeschreven bij een opleiding?

Nee (sla de rest van deze bladzijde over en ga door naar bladzijde 5)

Ja, en ik ben op dit moment met de opleiding bezig (ik ga naar school)

Ja, maar ik ga nu (tijdelijk) niet naar school
- Wanneer ben je begonnen met die opleiding?
- Wat doe je voor opleiding?

LBO/ VBO

VMBO

MAVO

HAVO

MBO niveau 1

MBO niveau 2

MBO niveau 3

MBO niveau 4

oriëntatie traject

Anders, namelijk:

Kruis bij elke uitspraak aan wat je van de uitspraak vindt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik heb er zelf controle over of ik mijn diploma haal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik kan zelf alle problemen oplossen die het moeilijk maken om mijn diploma te halen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Het ligt vooral aan mijzelf of ik mijn diploma haal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Het is makkelijk om mijn diploma te halen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De komende 4 weken...	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. ... verwacht ik dat ik hard zal werken voor school	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... ben ik van plan om mijn best te doen voor school	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... ga ik proberen alles te doen wat de opleiding van mij verwacht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... blijf ik zeker mijn opleiding volgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Je vertrouwen in jouw opleiding

De volgende vragen hoef je **alleen** te beantwoorden als je op dit moment een opleiding volgt.

De volgende vragen gaan over het uitvoeren van je taken op school.
Kruis bij elke uitspraak aan wat je van de uitspraak vindt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik weet zeker dat ik een goede leerling zal zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik weet zeker dat ik mijn taken voor school goed kan uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik weet zeker dat ik mijn opleiding aankan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik weet zeker dat ik de opleiding volhoud, ook als het tegen zit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik weet zeker dat ik mogelijke problemen op school kan oplossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Je vertrouwen in jouw werk

De volgende vragen hoef je **alleen** te beantwoorden als je aan het werk bent

De volgende vragen gaan over het uitvoeren van je taken op je werk.
Kruis bij elke uitspraak aan wat je van de uitspraak vindt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee eens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik weet zeker dat ik een goede werknemer zal zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik weet zeker dat ik de taken op mijn werk goed kan uitvoeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik weet zeker dat ik mijn werk aankan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik weet zeker dat ik mijn werk volhoud, ook als het tegen zit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik weet zeker dat ik mogelijke problemen op mijn werk op kan lossen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6



Je mening over...

De vragen op deze bladzijde zijn voor iedereen.

Ook als je op het moment niet naar school gaat of geen werk hebt zijn wij benieuwd naar jouw antwoorden.
Kruis bij elke uitspraak aan wat je van de uitspraak vindt.

Naar school gaan is:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1 leuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 verstandig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 een straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 zinloos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 iets om trots op te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Een diploma halen is:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1 leuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 verstandig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 een straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 zinloos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 iets om trots op te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 nodig om een leuke baan te vinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 nodig om een baan te vinden waar ik veel verdien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Werken is:	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1 leuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 verstandig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 een straf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 zinloos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 belangrijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 iets om trots op te zijn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7



Jouw aanpak

Deze vragen zijn voor iedereen.

De volgende vragen gaan over jouw aanpak om je doel te bereiken. Dit doel kan bijvoorbeeld zijn: je school afmaken, een leuke opleiding vinden of een leuke baan vinden. Weet je al wat je gaat doen om je doel te bereiken?

Kruis bij elke uitspraak aan wat je van de uitspraak vindt.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens of mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
1. Ik weet al precies hoe ik het ga aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ik heb met mezelf een tijd afgesproken dat ik aan de slag ga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ik heb al besloten op wat voor manier ik mijn doelen ga bereiken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ik heb nog geen duidelijk plannen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ik heb alleen nog maar vage ideeën over hoe ik het ga aanpakken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ik heb met mezelf afgesproken wanneer ik mijn doel heb bereikt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wil je nog wat uitleggen over je antwoorden of reageren op de vragen? Dan kun je dat hier doen:

.....

.....

.....

.....

.....

Dank je wel voor je medewerking!

Zou je nog even willen controleren of je alle vragen hebt beantwoord?

