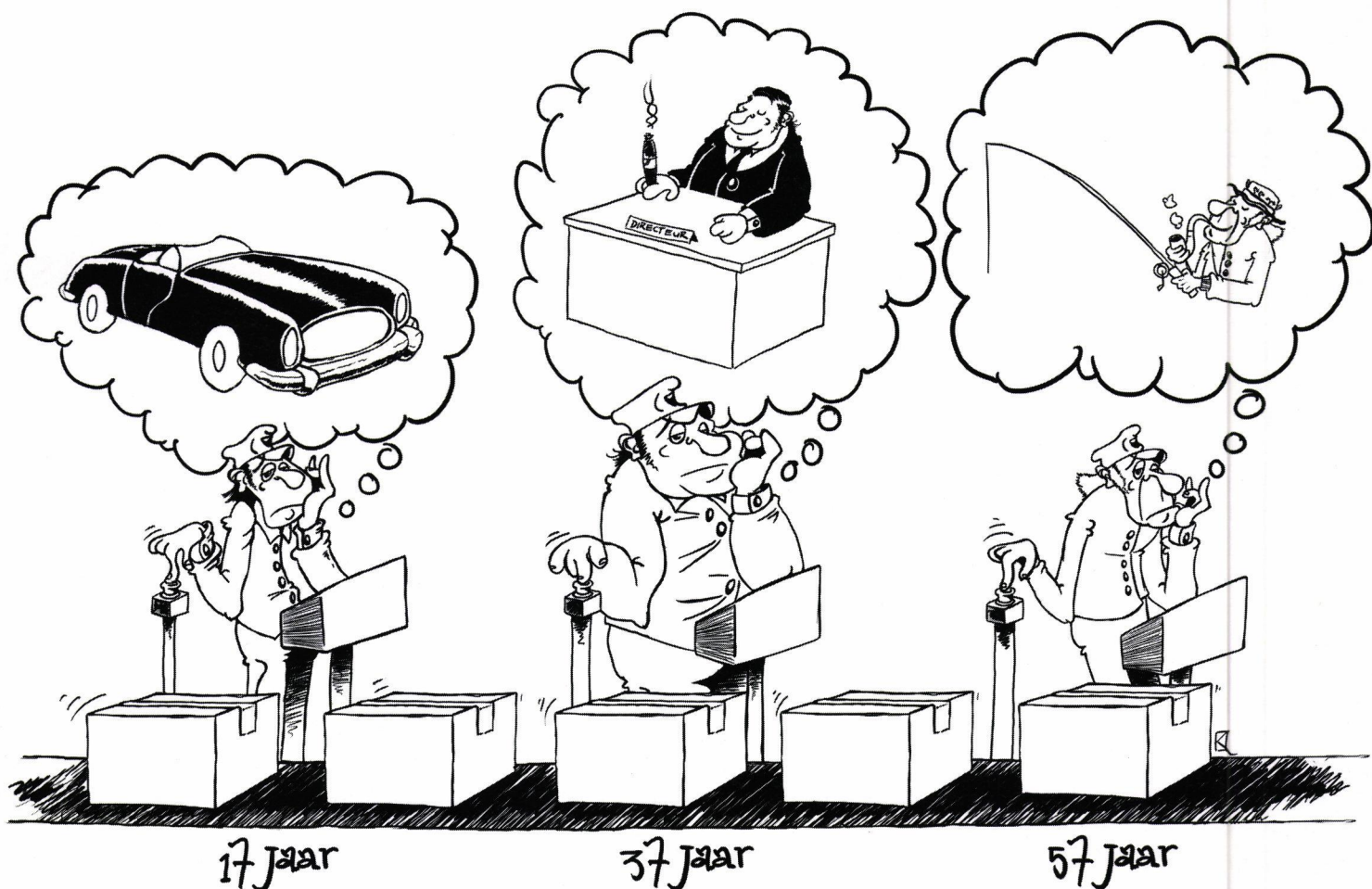


Voortijdig schoolverlaters zijn te redden



Uit de resultaten blijkt dat jongeren direct na het volgen van WorkSkills van plan zijn om terug te gaan naar school of aan het werk te gaan of een combinatie van beide. Opvattingen over werk zijn na WorkSkills positiever dan er voor. Al na een maand volgt 22 procent weer een opleiding. Tevens geven de deelnemers aan beter om te kunnen gaan met eventuele tegenslagen.

'Drop-outs' van het beroepsonderwijs dreigen een verloren generatie te worden. Hun potentiële inzet wordt niet optimaal benut en hun levensonderhoud lijkt mede afhankelijk te worden van zorginstellingen en uitkeringsinstanties. Vroegtijdige schoolverlaters 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.

Voortijdig schoolverlaten lijkt het minst een probleem te zijn voor jongeren zelf. Immers, deze jongeren hebben om redenen gekozen om de opleiding te staken. Een veelgenoemde, directe oorzaak van vroegtijdig schoolverlaten is een verkeerde keuze voor opleiding of beroep of het ontbreken van een duidelijk beroepsbeeld. De leer- en studieproblemen die hierdoor ontstaan, kunnen leiden tot afnemende motivatie voor het volgen van onderwijs. Daarnaast is er regelmatig sprake van problemen in de psychosociale, sociaal-maatschappelijke en/of sociaal-emotionele sfeer. Het gaat bijvoorbeeld over problemen thuis, gedragsproblemen, problemen met leraren, en contact met politie of justitie. Verder kunnen beperkte leervaardigheden een oorzaak zijn. Tot slot zijn er jongeren die voor hun levensonderhoud op zichzelf zijn aangewezen en daardoor

afhankelijk zijn van een inkomen. Voor hen is het dan aantrekkelijker om te gaan werken.

Vaak is er sprake van een opeenstapeling van problemen die de leerling doet besluiten de school (voorgoed) te verlaten. Het zijn argumenten die voor 'het hier en nu' gelden, hetgeen typerend is voor hoe jongeren in het leven staan. Problemen ontstaan later en daar is men zich nu niet van bewust en dus niet mee bezig. Toch vormen deze keuzes van jongeren een maatschappelijk probleem, voor betrokkenen zelf en de maatschappij. Probleem voor de jongere zelf is het niet beschikken over voldoende opleiding om een loopbaan te beginnen. Het ontbeert deze jongeren aan een zogenaamde startkwalificatie: een diploma om geschoold werk te kunnen doen, tenminste een havo, VWO, of MBO diploma (niveau 2). Jong en onervaren geld verdienen is tot een bepaalde leeftijd nog goed mogelijk, maar al gauw worden deze jongeren te duur. Daarnaast zijn deze tijdelijke aanstellingen niet de gezondste, het gaat om uiteenlopende soorten productiewerk; van 'kippen vangen' tot lopende band werk.

Nationaal en internationaal is vroegtijdig schoolverlaten een veelbesproken onderwerp. In het schooljaar 2004-2005 waren ongeveer 57.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters aangemeld. Hierbij komen nog de voortijdig schoolverlaters uit de jaren daarvoor, het totale aantal uitvallers loopt dan op tot ruim 102.000 personen. 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 te solliciteren. Om vroegtijdig schoolverlaten aan te pakken bracht het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

(OC&W) in 1993 de nota 'Een goed voorbereide start' uit, waarmee de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) in het leven werd geroepen. Tijdens een EU-top in Lissabon (2000) hebben de Europese ministers van Onderwijs afgesproken maatregelen te nemen om het totaal aantal vroegtijdig schoolverlaters te reduceren met 50 procent in 2010. 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 vroegtijdig schoolverlaters direct na het overschrijden van de afgesproken grenzen (een maand verzuim) te melden bij het gemeentelijk RMC-loket.

Het RMC Friese Wouden was geïnteresseerd in een nieuwe werkwijze die in een pilot getoetst werd op effectiviteit. TNO introduceerde hiervoor de WorkSkills training voor jonge schoolverlaters.

De training

WorkSkills is een theoretisch onderbouwde training gericht op vroegtijdig schoolverlaters. Het programma kent een fase van informeren, selectie en toewijzing, gevolgd door een kortduurende intensieve training in de vorm van een groepsbijeenkomst. Daarna volgt een fase van ondersteuning en coaching naar school en werk. De doelstelling is jongeren zonder startkwalificatie te steunen, motiveren en begeleiden bij hun voorbereiding op de terugkeer naar onderwijs, de arbeidsmarkt of een combinatie van beide (duale trajecten). De training kent een methodisch deel (de wijze waarop de jongeren aangesproken worden) en een inhoudelijk deel (de inhoud van de vijfdaagse training).

De training WorkSkills borduurt verder op grondslagen die ook zijn toegepast

in overeenkomstige trainingen (onder andere JOBS voor langdurig werklozen en LifeSkills voor bijstandsgerechtigden). De grondslagen van de interventies zijn vervat in tenminste vier theoretisch onderbouwde principes², die van het actief leren, onvoorwaardelijke acceptatie, omgaan met tegenslag, en het bekrachtigen van effectief gedrag. Het bereiken van een volwaardig zelfbeeld (*self efficacy*) is een primair effect van het volgen van de workshop. Deelnemers krijgen het vertrouwen dat ze iets kunnen en geloven er in. Belangrijk effect van de training is het versterken van het zelfbeeld en het zelfvertrouwen van deelnemers.

Inhoud

De training is bedoeld om deelnemers te laten nadenken over beroepsperspectieven en keuzemogelijkheden. Verder wordt veel aandacht besteed aan omgaan met tegenslag en leren hierop te anticiperen. Dit versterkt hun positie bij de oriëntatie op school en werk.

In het programma komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Stimuleren van het eigen probleemoplossend vermogen;
- Vergroten van vertrouwen in het eigen kunnen;
- Leren doelen te stellen en plannen uit te werken;
- Leren ontwikkelen en benutten van netwerken en communicatievaardigheden;
- Leren omgaan met tegenvallers en spanning.

Het is de verwachting dat voortijdig schoolverlaters of jongeren die onvoldoende richting kunnen bepalen na het volgen van de workshop beter weten wat ze kunnen en willen. Er is gewerkt aan visieontwikkeling, het stellen van doelen en het maken van plannen. Verder is geoefend in het denken

als werkgever en het gedrag dat nodig is om een carrière te ontwikkelen.

Onderzoeksopzet

In samenwerking met vijf RMC's (Smaltingerland, Assen, Zwolle, Haarlem, Emmen) heeft er in 2004-2005 een effectstudie plaatsgevonden. In dit quasi-experimenteel onderzoek werden twee condities met elkaar vergeleken, de WorkSkills (aanbod van de training) en de controle conditie (reguliere begeleiding).

De WorkSkills groep vulde op drie momenten een vragenlijst in: voorafgaand aan de training, direct na de training en één maand na de training. De controleconditie kreeg in hetzelfde tijdschema de eerste en de derde vragenlijst toegestuurd.

De vragenlijst was opgebouwd uit de volgende categorieën:

- de tijd die de jongere de afgelopen vier weken heeft besteed aan het zoeken naar een opleiding of baan (beroepsgeoriënteerd gedrag);
- sociale vaardigheden;
- intentie om actie te ondernemen;
- voornemens om zich in werk te verdiepen ('implementatie-intentie');
- om kunnen gaan met tegenslagen ('=stressinoculatie');
- zelfvertrouwen;
- attitude ten aanzien van teruggaan naar school, het behalen van een diploma en het hebben van werk.

De coördinatoren van de RMC's verzorgden selectie en toewijzing van jongeren aan de condities. In aanmerking voor het onderzoek kwamen vroegtijdig schoolverlaters tussen de 16 en 22 jaar waarbij sprake was van motivatieproblemen, een beperkte visie op scholing en werk ('wat wil ik') en een beperkt inzicht in eigen vermogen. Vroegtijdig schoolverlaters met (ernstige) psychosociale problematiek (afwijkend gedrag)

of ernstige taal- of communicatiebeperkingen werden uitgesloten van het onderzoek.

In de WorkSkills-conditie was vereist dat de jongere tenminste drie dagen van de training had bijgewoond en tenminste twee vragenlijsten had ingevuld, waaronder de eerste vragenlijst. Aanvankelijk zegden 92 jongeren toe mee te doen aan WorkSkills. In totaal waren er 43 jongeren die aan de eisen voldeden. Voor de controlegroep zijn 78 jongeren (schriftelijk) benaderd. Het responspercentage van de eerste vragenlijst was 44 procent. De tweede vragenlijst werd alleen toegestuurd indien de eerste vragenlijst was ontvangen, hiervan was het responspercentage 79 procent. Voor de controlegroep was vereist dat beide vragenlijsten waren ingevuld. Hieraan voldeden 27 jongeren.

De gehele steekproef bestond uiteindelijk uit totaal 70 respondenten die aan de eisen voldeden. De gemiddelde leeftijd van deze groep was 19 jaar en de man/vrouw verdeling was in evenwicht. In de controlegroep waren de jongeren gemiddeld langer van school en had een groter percentage werk dan in de WorkSkills-conditie. Deze verschillen manen tot voorzichtigheid bij de interpretatie van de resultaten.

Resultaten²

Bij de resultaten wordt onderscheid gemaakt tussen het directe effect van de training en het effect na een maand. Bij de jongeren die hebben deelgenomen aan de training wordt een positief verschil gemeten ten aanzien van onder meer intentie. Jongeren hebben na een maand een grotere intentie om actie te ondernemen en hebben tevens een hogere intentie om zich in werk of school te verdiepen. De jongeren kunnen daarnaast significant beter omgaan met tegenslagen. Tenslotte

hadden jongeren een positievere attitude ten aanzien van teruggaan naar school, het behalen van een diploma en het hebben van werk. De jongeren scoorden weliswaar hoger op zelfvertrouwen, het verschil bleek echter niet significant. De verhoogde intentie was één maand na afloop van de training niet meer herkenbaar. De overige positieve verschillen bleken wel overeind te blijven.

Een maand na afloop van de training bleek er een verschil tussen de experimentele groep en de controlegroep. Ook bleken de jongeren significant beter te kunnen omgaan met tegenslagen.

Het effect van de training was meteen na afloop van de training nog niet zichtbaar in het terugkeergedrag naar

training voor deelnemers met minder goede sociale vaardigheden minder groot zou zijn. Dit bleek niet uit de resultaten. Dit kan betekenen dat de methodiek zodanig is, dat het hebben van minder goede sociale vaardigheden geen belemmering is. Anderzijds is de spreiding in sociale vaardigheden niet erg groot. Een eventueel effect kwam hierdoor misschien niet aan het licht. Daarnaast is de term 'sociale vaardigheden' een breed begrip.

Conclusie

WorkSkills is een interventie om te bereiken dat jongeren die de training volgen, teruggaan naar school of een passende baan vinden. Een maand na het volgen van WorkSkills gaf 22 procent van de respondenten aan weer een opleiding te volgen en het aantal res-

geven na de training aan beter om te kunnen gaan met eventuele tegenslagen en staan open voor het denken over scholing en werk. Deze instelling wordt omgezet in gedrag, een maand na de training hebben de deelnemers zich meer georiënteerd op een opleiding of baan en volgt 22 procent van de deelnemers weer een opleiding.

Brede implementatie

Op basis van een ESF Equal project dat aangevraagd is door de gemeente Smalingerland is nu een omvangrijk implementatieproject in uitvoering. In het project wordt samengewerkt met een aantal ROC's, RMC's en CWI-instellingen. De implementatie en het volgen van de resultaten wordt begeleid door TNO. Het is de bedoeling dat het WorkSkills-programma gebruikt gaat worden door een groot aantal consultants van deze instellingen. Er zijn nu tien trainingen gegeven met groepen van ongeveer tien deelnemers. Deelnemers krijgen voorafgaand en volgend op de training vragen voorgelegd om na te kunnen gaan op welke gedragsvariabelen verandering optreedt. Gelijklopend met deze metingen worden groepen gevolgd die een reguliere aanpak ondergaan. In een effectstudie wordt het dan mogelijk om uitspraken te doen over de effectiviteit van WorkSkills ten opzichte van een reguliere werkwijze. Het project heeft een looptijd van september 2005 tot eind 2007.

Heleen Paagman en Roel Cremer zijn beide werkzaam voor TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid. Laatste auteur is ook lid van de redactie van Maandblad Reïntegratie.

De jongeren uit de experimentele groep bleken significant meer tijd te besteden aan het zoeken naar een opleiding of baan.

school of het hebben van werk. Een maand ná het volgen van WorkSkills gaf 21,9 procent van de respondenten aan een opleiding te volgen. In de controlegroep gaf na een maand geen enkele respondent aan een opleiding te volgen. Dit verschil bleek significant. Op de eerste meting had 18,1 procent van de experimentele groep die de WorkSkills training heeft gevolgd werk en 48,1 procent van de jongeren uit de controlegroep. Een maand na afloop van de training had 25,8 procent van de jongeren uit de WorkSkills-groep werk en 66,7 procent van de jongeren uit de controlegroep.

Door het principe van actief leren vraagt WorkSkills veel van de sociale vaardigheden van de deelnemers. Er werd verwacht dat het effect van de

pondenten met werk is toegenomen met zeven procent. In de controle conditie gaf geen enkele respondent aan weer een opleiding te volgen. Daarentegen nam het aantal jongeren in de WorkSkills-conditie dat werk vond toe met 19 procent. Het volgen van WorkSkills vergroot dus de kans dat de jongere weer naar school gaat. Ook de 'houding' jegens beroepsgeoriënteerd gedrag liet een stijging zien direct na de training. In de maand na de training hadden de jongeren zich meer georiënteerd op een opleiding of baan dan de maand ervoor; er is een significante toename van 'beroepsgeoriënteerd gedrag' gemeten.

De training WorkSkills lijkt invloed te hebben op de instelling van de voortijdig schoolverlater. De deelnemers

1 Deze principes zijn ontwikkeld door the Michigan Prevention Research Center group, University of Michigan, Ann Arbor.

2 Volledige beschrijving van de resultaten is te vinden in een intern verslag (WorkSkills, resultaten van een pilotstudie, 2005).