

Fundament



Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken
voor activering richting werk of school van kwetsbare,
werkloze jongeren

praktijkgericht **onderzoek**

**Kenniscentrum
Talentontwikkeling**



Fundament

Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken
voor activering richting werk of school van kwetsbare,
werkloze jongeren

Eindrapport

December 2016

HOGESCHOOL ROTTERDAM – KENNISCENTRUM TALENTONTWIKKELING

Paul van der Aa

Diana van Dijk

Sandra Lohman

Patricia Molegraaf

Inhoud

1	Inleiding	7
1.1	De drie onderzochte pilots	7
1.1.1	Heilige Boontjes	7
1.1.2	Een Nieuw Perspectief	8
1.1.3	TOPs4JOBS	9
1.2	Het onderzoek	9
1.2.1	Onderzoeksvraag	10
1.2.2	Realist evaluation	11
1.2.3	Gerealiseerde onderzoeksactiviteiten	11
1.3	Opbouw van dit rapport	12
2	Werkzame arbeidsactivering van kwetsbare jongeren volgens de literatuur	13
2.1	Overzicht van gevonden interventiekenmerken en mechanismen	13
2.2	Relevante mechanismen in de activering van werkloze jongeren	15
2.2.1	Verheldering van 'levensdoelen'	16
2.2.2	Vergroting zelfvertrouwen	16
2.2.3	Ontwikkeling van motivatie	17
2.2.4	Ontwikkeling vaardigheden	17
2.2.5	Gedragsverandering van de jongere	18
2.2.6	Stabilisering persoonlijke omstandigheden van de jongere	19
2.2.7	Vergroten positief sociaal kapitaal	19
2.2.8	Vergroten van vertrouwen van de werkgever in geschiktheid van jongere	19
2.3	Relevante interventiekenmerken	20
2.3.1	Begeleidingskenmerken	21
2.3.2	Belonen en straffen	22
2.3.3	Inzet 'peer support' en 'mentoring'	23
2.3.4	Inzet participatiemogelijkheden	24
2.3.5	Training van gedrag en vaardigheden	24
2.3.6	Vraaggerichtheid	25
2.4	Conclusie: gebruik van inzichten uit de literatuur voor fundering van interventies in de praktijk	25
3	De werking van drie onderzochte pilots gericht op bestrijding jeugdwerkloosheid	27
3.1	Heilige Boontjes	27
3.1.1	De aanpak van Heilige Boontjes op hoofdlijnen	27
3.1.2	Interventies en mechanismen binnen Heilige Boontjes	29
3.1.3	Begeleidingskenmerken	30
3.1.3.1	Intensieve begeleiding	30
3.1.3.2	Verbinding maken met de jongere	31
3.1.3.3	Integrale begeleiding	32
3.1.4	Belonen en straffen	32
3.1.5	Inzet peer support	34
3.1.6	Inzet participatiemogelijkheden & training	35
3.1.7	Vraaggerichtheid	36
3.2	De context waarbinnen Heilige Boontjes werkt	37

3.3 Een Nieuw Perspectief	38
3.3.1 De aanpak van Een Nieuw Perspectief op hoofdlijnen	39
3.3.2 Interventies en mechanismen binnen Een Nieuw Perspectief	40
3.3.3 Begeleidingskenmerken	42
3.3.3.1 Intensieve begeleiding	42
3.1.3.2 Verbinding maken met de jongere	43
3.1.3.3 Tussentijdse successen benoemen	44
3.1.3.4 Integrale begeleiding bieden	44
3.3.4 Belonen en straffen	44
3.3.5 Inzet van training	45
3.3.6 Inzet peer support	46
3.3.7 Inzet participatiemogelijkheden	46
3.3.8 Vraaggerichtheid	46
3.3.9 De context van Een Nieuw Perspectief	46
3.4 TOPs4JOBS	47
3.4.1 De aanpak van TOPs4JOBS op hoofdlijnen	47
3.4.2 Interventies en mechanismen binnen TOPs4JOBS	48
3.4.3 Begeleidingskenmerken	50
3.4.3.1 Verbinding maken	50
3.4.3.2 Tussentijdse successen vieren	50
3.4.3.3 Integrale begeleiding	51
3.4.4 Belonen en straffen	51
3.4.5 Training	51
3.4.6 Inzet peer support	52
3.4.7 Inzet participatiemogelijkheden	52
3.4.8 Vraaggerichtheid	53
3.4.9 De context van TOPs4JOBS	53
3.5 Conclusies	53
3.5.1 Begeleiding	53
3.5.2 Belonen en straffen	54
3.5.3 Inzet peer support	54
3.5.4 Inzet van participatiemogelijkheden tijdens het programma	55
3.5.5 Inzet van training	55
3.5.6 Vraaggerichtheid	55
3.5.7 Relevante contextkenmerken	55
4 Conclusies en aandachtspunten voor de benutting van kennis uit dit onderzoek	57
4.1 Het fundament voor de aanpak van werkloosheid onder risicojongeren samengevat	57
4.2 Werkzame mechanismen in drie onderzochte pilots	58
4.3 Het gebruik van dit fundament voor beleid, uitvoering en opleiding	60
Bijlage 1: Verantwoording van het literatuuronderzoek	61
Bijlage 2: Visualisatie Fundament	63
Geraadpleegde literatuur	64

HOOFDSTUK 1

Inleiding

In dit rapport worden de uitkomsten gepresenteerd van het onderzoeksproject 'Fundament' door Kenniscentrum Talentontwikkeling (KCTO) van Hogeschool Rotterdam (HR). Dit onderzoek vond in de periode juni-december 2016 plaats met subsidie vanuit het SZW-ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'. Het onderzoek is uitgevoerd op verzoek van gemeente Rotterdam, programma 'Jongeren aan de slag', in nauwe samenwerking met drie kleinschalige pilots die zich richten op bestrijding van jeugdwerkloosheid onder kwetsbare werkloze jongeren: Heilige Boontjes, Een Nieuw Perspectief en TOPs4JOBS.

Het doel van het onderzoek was om de werkwijze van deze drie pilots te onderbouwen op basis van zowel theorie als van praktijkinzichten van betrokken coaches, jongeren en werkgevers. Het onderzoek biedt zowel de pilots als de gemeente een geobjectiveerd kader om de 'werking' van aanpakken van jeugdwerkloosheid te onderbouwen en een basis om na te denken over de verdere ontwikkeling/verbetering van deze aanpakken.

In deze inleiding worden de drie onderzochte pilots geïntroduceerd, wordt de gehanteerde onderzoeksaanpak beschreven en wordt de verdere opbouw van het rapport toegelicht.

1.1 De drie onderzochte pilots

In het onderzoek staan drie kleinschalige pilots centraal die sinds 2014 of 2015 in Rotterdam jongeren begeleiden/activeren richting werk of school. De drie pilots kennen ieder hun eigen aanpak, maar hebben zoals zal blijken ook overeenkomsten. Ze richten zich vooral op jongeren die om uiteenlopende redenen extra kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt: ze zijn laagopgeleid, kampen deels met LVB-problematiek, hebben soms een detentieverleden of zijn gesocialiseerd in een straatcultuur die aanschurkt tegen criminaliteit en hebben vaak andere problemen naast het ontbreken van een dagbesteding in de vorm van werk of scholing. Het gaat om een doelgroep die meer en andersoortige aandacht nodig lijkt te hebben dan wat standaard sollicitatietrainingen en interventies gericht op snelle plaatsing in werk doorgaans kunnen bieden. De drie pilots bieden ieder op hun eigen manier deze extra aandacht.

1.1.1 Heilige Boontjes

Heilige Boontjes is in 2015 opgericht door een ervaren sociaal werker, een politieagent en een ondernemer en is gericht op het klaarstomen van jongeren voor de arbeidsmarkt. Heilige Boontjes bestaat uit stichting Heilige Boontjes en Heilige Boontjes B.V. De stichting verzorgt het re-integratiedeel. De BV is een onderneming die zich verplicht heeft middels een samenwerkingsovereenkomst deelnemers van het traject een leer-werkplaats te bieden binnen een van de koffiebars of de koffiebranderij.

De stichting biedt jongeren een leerwerktraject aan van 50 weken binnen het bedrijf Heilige Boontjes. De primaire doelgroep bestaat uit jongeren die geen arbeidsvaardigheden hebben. Dit zijn vaak, maar niet alleen, jongeren met een delinquent verleden of met een 'straatcultuur'. Een belangrijk onderdeel van het programma is het statussen-systeem. Er zijn drie statussen met een bijhorend pakket aan competenties en verantwoordelijkheden. Jongeren starten in een C-status, en kunnen door middel van goed presteren naar een B- of A-status groeien. Bij een A-status is een jongere in staat om eigen werkzaamheden te plannen en uit te voeren, tevens die van jongeren met een lagere status te coördineren, en zou een jongere (bijna) klaar moeten zijn om naar regulier werk te stromen.

In het traject wordt gestuurd op gedrag, houding en problematiek. Volgens de initiatiefnemer is de hoofdmoot van het programma 'arbeid'. De jongeren krijgen een betekenisvolle dagbesteding, leren veel terwijl ze werken, in een team met jongeren met een vergelijkbare achtergrond. Zij worden opgeleid tot koffiebrander, barista of distributeur. Naast specifieke vaardigheden gerelateerd aan koffie, leren zij ook algemene arbeidsvaardigheden en doen werkervaring op om na het traject ook elders te kunnen gaan werken. Naast deze 'professionaliseringsdoelen' werkt men aan 'individuele groei'. Aan het einde van het traject kan een deel van de jongeren aan het werk blijven binnen het bedrijf, of doorstromen naar een baan bij een werkgever uit het netwerk van het programma.

De deelnemende jongeren hebben een gevarieerde achtergrond. In tegenstelling tot wat de naam Heilige Boontjes doet vermoeden, zijn er ook re-integranten die geen delinquent verleden hebben. Daarnaast zijn er ook re-integranten die ouder zijn dan 27. Volgens de initiatiefnemer zijn dat mensen die wel met dezelfde problematiek kampen als de jongere doelgroep.

In 2015 is men begonnen met vijf re-integranten uit het eigen netwerk van de twee initiatiefnemers. Vier van de vijf zijn inmiddels in dienst bij Heilige Boontjes B.V., en één van hen heeft bij een ander bedrijf een arbeidscontract. Daarnaast zijn 3 re-integranten naar school uitgestroomd. Er is één uitvaller geweest. In 2016 zijn nog een 11 jongeren begonnen die op het moment van onderzoek nog deelnamen. Het programma kan in totaal 21 jongeren een plek bieden, maar dit aantal is in 2016 niet gehaald wegens achterblijvende aanmeldingen vanuit de gemeente Rotterdam.

1.1.2 Een Nieuw Perspectief

Een Nieuw Perspectief is een programma voor kwetsbare jongeren van 18 tot en met 20 jaar dat wordt uitgevoerd door de stichting IZI-solutions. Deze stichting heeft als doel om jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 35 jaar te begeleiden op het gebied van onderwijs, arbeidsmarkt en samenleving. Een Nieuw Perspectief beoogt om kwetsbare jongeren basisvaardigheden en competenties aan te leren die zij nodig hebben om succesvol door te stromen richting de arbeidsmarkt of het onderwijs. Het programma bestaat uit drie workshops gericht op vaardigheden en gedrag en langdurige individuele begeleiding bij het vinden van werk of hervatten van school. Tijdens de individuele begeleiding krijgen jongeren hulp van een coach bij het stellen van doelen op lange termijn. Dit kan terugkeer naar werk, studie, stageplek zijn of het starten van een eigen onderneming. Ook ontvangen jongeren hulp bij het regelen van de praktische zaken die nodig zijn om te kunnen werken (IZI Solutions, 2015).

In totaal hebben in 2015 30 jongeren deelgenomen aan dit programma. De helft hiervan betrof uitkeringsgerechtigde jongeren die aangemeld werden door de gemeente. De andere helft van de jongeren zijn ingestroomd via het eigen netwerk van IZI Solutions. Deze jongeren hebben geen uitkering, geen opleiding of werk of dreigden uit te vallen uit school. Uit een eigen rapportage van IZI Solutions (IZI Solutions, 2015) voor gemeente Rotterdam blijkt dat 30 jongeren zijn gestart bij met programma Een Nieuw Perspectief. Twee jongeren hiervan zijn uitgevallen, een jongere zit nog in het traject, en 29 jongeren hebben het traject succesvol doorlopen en zijn aan de slag gegaan in een reguliere baan (acht jongeren), gestart met een BBL-traject (vijf jongeren), teruggedaan naar school (elf jongeren) of nemen deel aan een werkervaringstraject (één jongere). Van vijf jongeren is het resultaat onbekend.

1.1.3 TOPs4JOBS

TOPs4JOBS is een trainingsprogramma van Jan Arends, een organisatie die begeleiding, training en opvang biedt aan jongeren en volwassenen vanaf 18 jaar. TOPs4JOBS staat voor Training, Opleiding en Participatie voor werk en richt zich op risicjongeren. Hieronder verstaat het programma jongeren met een gedragsstoornis, detentieverleden of andere psychisch dan wel psychiatrische problematiek die geen werk kunnen vinden en binnen het reguliere onderwijs zijn uitgevallen of daar moeilijk een goed passende plek kunnen vinden. Het eerste TOPs4JOBS programma vond plaats in het voorjaar van 2015 in Rotterdam. Dit kreeg een vervolg in Tilburg. Begin 2017 zal een derde versie georganiseerd worden in Rotterdam. De eerste pilot uit 2015 in Rotterdam is onderwerp van dit onderzoek.

Het programma is gericht op het vinden van werk of terugkeer naar school. Daarnaast beoogt het programma om jongeren te helpen stijgen op de zelfredzaamheidsmatrix van de Gemeente Rotterdam. De aanpak bestaat uit groeps- en individuele bijeenkomsten onder begeleiding van twee trainers. De onderzochte Rotterdamse pilot bestond uit een programma van 16 weken met twee dagen begeleiding en training per week. De deelnemers werken als groep samen aan een project en als individu aan eigen, door hen zelf geformuleerde, doelen. Daarnaast beoogt het programma deelnemers ander gedrag in probleemsituaties aan te leren en hen met elkaar te leren samenwerken.

Aan de pilot in Rotterdam hebben acht jongeren mee gedaan. Drie hiervan zijn bij uitstroom aangenomen op school. TOPs4JOBS concludeert op basis van eigen metingen dat alle jongeren minimaal twee stappen in de zelfredzaamheidsmatrix hebben gezet.

1.2 Het onderzoek

De pilots richten zich op een doelgroep waarvoor nog relatief weinig effectieve re-integratie interventies zijn ontwikkeld en onderbouwd. Veel interventies concentreren zich op aanbodversterking of bemiddeling als geïsoleerd vraagstuk, maar kunnen daardoor slecht uit de voeten met doelgroepen bij wie complexe sociale en activeringsproblematiek nauw verweven zijn.

Uit een quickscan eind 2015 door gemeente Rotterdam kwam naar voren dat deze drie pilots veelbelovende resultaten boekten (Van der Aa, 2016): ze kennen weinig uitval en realiseren zeker gezien de complexiteit hoge brutoresultaten in termen van uitstroom naar werk of hervatting van school.

Tabel 1: Bruto-resultaten van de pilots per september 2016, volgens eigen opgave van de pilots

	Een Nieuw Perspectief – groep 2015	TOPs4JOBS – groep 2015	Heilige Boontjes 2015-2016	Totaal
Deelnemers	30	8	19	57
Aantal lopende deelnames per oktober 2016	1	0	11	12
Aantal afgerond per oktober 2016	29	8	8	45 (100%)
Resultaten afgeronde deelnames				
Terug naar school	11	3	3	17 (38%)
Aan het werk	8		5	13 (29%)
BBL traject	5			5 (11%)
Werkervaringsplek	1			1 (2%)
Uitvallers	2		1	3 (7%)
Onbekend	5			(11%)
Stijging zelfredzaamheid ¹		8		8 (18%)

Gezamenlijk hebben de drie pilots per september 2016 zoals de tabel 1 laat zien – volgens eigen opgave – met een aanzienlijk deel van de 45 deelnemende jongeren die de programma's afrondden positieve resultaten geboekt, te weten terug naar school of aan het werk. De uitval bedroeg 7%. Met de overige jongeren was geen resultaat geboekt in termen van werk of terug naar school. Twee uitvoerders behalen volgens eigen opgave met hun aanpak ook positieve resultaten in andere gemeenten. De netto-effectiviteit is overigens niet gemeten, en ook niet goed te bepalen gegeven de kleine aantallen deelnemers.

Naar aanleiding van deze quickscan en veelbelovende resultaten heeft de gemeente Rotterdam aan Hogeschool Rotterdam gevraagd om een verdiepend onderzoek om het beleid gericht op de meest kwetsbare werkloze jongeren verder te kunnen ontwikkelen. De gemeente wil beter zicht op werkzame mechanismen waarlangs de interventies bijdragen aan de resultaten. Ze wil dit inzicht gebruiken voor de verdere uitbouw van interventies gericht op bestrijding van werkloosheid onder risicojongeren. Met een wetenschappelijke onderbouwing kunnen pilots als 'goed beschreven en theoretisch effectief' worden bestempeld als netto-effectonderzoek niet mogelijk of beschikbaar is. Daarnaast is dit inzicht van belang voor de professionals die jongeren begeleiden of doorverwijzen naar interventies. De gemeenten Amsterdam, Utrecht en Den Haag willen de uitkomsten van het onderzoek in hun eigen gemeenten benutten.

Omdat de pilots kleinschalig zijn en overeenkomsten kennen, is besloten om deze pilots gezamenlijk te onderzoeken en te beschrijven. Waar mogelijk worden algemene, pilot overstijgende conclusies getrokken, waar nodig wordt ingegaan op pilot-specifieke kenmerken.

1.2.1 Onderzoeksvraag

In dit onderzoek stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

Via welke mechanismen dragen drie Rotterdamse interventies bij aan aanvaarding van werk of hervatting van school door kwetsbare, werkloze jongeren?

¹ Deze outcome is alleen door TOPs4JOBS apart geregistreerd op basis van een eigen vragenlijst.

1.2.2 Realist evaluation

De onderzoeksaanpak is geïnspireerd door ‘realist evaluation’ (Pawson, 2013; Pawson & Tilley, 1997). Realist evaluation beoogt mechanismen in programma’s zichtbaar te maken die bijdragen aan bepaalde uitkomsten, gegeven de context waarbinnen deze mechanismen zich voordoen. Op basis hiervan ontstaat beter inzicht in de vraag waarom sociale interventies (in bepaalde contexten) wel of niet tot bepaalde uitkomsten leiden. Dergelijk inzicht is van belang voor de praktijk om de impact van dienstverlening beter te kunnen verklaren, om professionals op de juiste manier op te kunnen leiden en om beslissingen te kunnen nemen over de inzet van bepaalde programma’s. Binnen de wetenschap beoogt realist evaluation bij te dragen aan theorievorming over de werking van (sociale) programma’s door algemene mechanismen te identificeren die in verschillende soorten programma’s ‘hun werk doen’. Sol and Kok (2014) hebben deze benadering eerder toegepast in onderzoek naar Nederlandse re-integratietrajecten. In dit onderzoek hebben we uitgaande van realist evaluation gezocht naar relevante mechanismen binnen de onderzochte pilots die bijdragen aan de beoogde uitkomsten ‘terug naar school’ of ‘aan het werk’.

1.2.3 Gerealiseerde onderzoeksactiviteiten

De zoektocht naar werkzame mechanismen heeft bestaan uit gelijktijdig literatuuronderzoek en empirisch onderzoek in de maanden juni-november 2016.

In het literatuuronderzoek is een analyse gemaakt van ruim 100 wetenschappelijke en praktijkbronnen over arbeidsactivering en begeleiding van kwetsbare jongeren. Uit deze analyse zijn mechanismen gedestilleerd die bij jongeren en werkgevers een rol spelen bij arbeidsactivering en zijn interventiekenmerken geïdentificeerd waarvan aannemelijk is dat ze op deze mechanismen van invloed zijn. In bijlage 1 en in hoofdstuk 2 is nader uitgewerkt hoe het literatuuronderzoek precies is aangepakt.

In het empirische onderzoek zijn middels semi-gestructureerde interviews de praktijktheorieën van jongeren, coaches en werkgevers over de werking van de drie pilots in kaart gebracht. Daarnaast zijn beschikbare methodiekbeschrijvingen van de pilots zelf geanalyseerd.

	Heilige Boontjes	Een Nieuw Perspectief	TOPs4JOBS
Jongere	3	3	2
Coaches	1	2	2
Overige	4	0	0

In totaal zijn acht jongeren, vijf coaches en één werkgever geïnterviewd. Helaas bleek het bereiken van jongeren veel lastiger dan vooraf was voorzien. Daardoor zijn minder dan de 15 beoogde interviews met jongeren gerealiseerd. Een pilot had de Rotterdamse activiteiten al ruim een jaar geleden afgesloten. Bij twee pilots bleken jongeren ondanks verschillende vormen van benadering erg terughoudend om mee te werken aan het onderzoek. Omdat de analyse op basis van de interviews is teruggekoppeld aan zowel pilots als jongeren (zie vervolg) denken we dat het empirische onderzoek toch een voldoende verzadigd beeld heeft opgeleverd voor een globale beoordeling van de werkzame mechanismen.

De resultaten van zowel het literatuuronderzoek als het empirische onderzoek zijn met een deel van de respondenten en vertegenwoordigers van de gemeente besproken tijdens een workshop op 24 november 2016. In deze workshop is aan de aanwezigen de vraag voorgelegd of zij zich voldoende herkenden in de mechanismen en interventiekenmerken die uit de eerste analyse naar voren waren gekomen. Op basis van deze workshop is de beschrijving van mechanismen en interventiekenmerken bijgesteld en definitief gemaakt.

1.3 Opbouw van dit rapport

Dit rapport is verder als volgt opgebouwd. Het volgende hoofdstuk bevat de uitkomsten van het literatuuronderzoek en vat deze samen in een schema waarin relevante interventiekenmerken en mechanismen bij elkaar staan. Interventies die elementen uit dit schema toepassen zijn tot op zekere hoogte te beschouwen als theoretisch effectief. Daarbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat het beschikbare theoretische kennisfundament beperkt is, vooral waar het feitelijke samenhangen tussen interventiekenmerken, mechanismen en uitkomsten betreft.

Hoofdstuk 3 bevat de analyse van de drie pilots op basis van het empirische onderzoek. Centraal staat de vraag welke mechanismen in de praktijk zelf worden herkend, hoe deze samenhangen met interventiekenmerken en hoe ze volgens betrokkenen zelf samenhangen met uitkomsten. Deze praktijktheorieën worden vergeleken met de inzichten uit de theorie uit hoofdstuk 2.

Het laatste hoofdstuk vat de onderzoeksresultaten samen en gaat in de op de vraag hoe beleid, uitvoering en opleidingen met de uitkomsten van het onderzoek verder kunnen gaan.

HOOFDSTUK 2

Werkzame arbeidsactivering van kwetsbare jongeren volgens de literatuur

In dit hoofdstuk staan de uitkomsten van literatuuronderzoek op basis van ruim 100 geselecteerde bronnen over activering richting werk of school van werkloze jongeren (zie bijlage 1 voor een toelichting op de gehanteerde methode).

We hebben antwoord gezocht op de vraag welke mechanismen volgens de literatuur kunnen bijdragen aan hervatting van werk of school door werkloze jongeren én welke interventiekenmerken deze mechanismen mee beïnvloeden.

De literatuur geeft geen sluitend antwoord op deze vragen. Er is weinig onderzoek naar deze vragen gedaan, zoals ook andere onderzoekers hebben vastgesteld (Betcherman, Godfrey, Puerto, Rother, & Stavreska, 2007; Treskon, 2016; U.S. Department of Labor, U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, & U.S. Department of Health and Human Services, 2014). Beschikbare bronnen hanteren verschillende onderzoeksmethoden en beschrijven verschillende contexten. De benadering van realist evaluation is voor dit thema vrijwel onontgonnen terrein. Netto-effectonderzoeken besteden doorgaans geen aandacht aan de vraag hoe gevonden effecten tot stand komen.

De literatuur biedt desalniettemin een bruikbare basis om te kunnen benoemen welke mechanismen blijkens eerder onderzoek van belang moeten worden geacht voor succesvolle activeringsprocessen van risicojongeren in relatie tot de uitkomst 'terug naar school of aan het werk', én welke interventiekenmerken kunnen bijdragen aan het tot stand komen van deze mechanismen. In dit hoofdstuk werken we dit fundament uit op basis van de bestudeerde literatuur.

De opbouw van dit hoofdstuk is als volgt. De volgende paragraaf geeft een samenvattend overzicht van de interventiekenmerken en mechanismen die volgens de literatuur een rol spelen bij de activering van jongeren. In de daaropvolgende paragraaf werken we nader uit welke mechanismen van belang zijn en welke onderbouwing we daarvoor hebben gevonden. Vervolgens besteden we aandacht aan de vraag welke interventiekenmerken relevant zijn om de geïdentificeerde mechanismen op gang te brengen. Het hoofdstuk sluit af met beantwoording van de vraag hoe de gevonden inzichten uit de literatuur gebruikt kunnen worden voor de fundering van interventies die in de praktijk worden uitgevoerd, zoals de drie Rotterdamse programma's die centraal staan in dit onderzoek.

2.1 Overzicht van gevonden interventiekenmerken en mechanismen

De kern van realist evaluation is het identificeren van 'mechanismen' die als gevolg van interventies of programma's, in een bepaalde context tot uitkomsten leiden (Pawson, 2013). Door mechanismen aannemelijk te maken, draagt evaluatie bij aan theorievorming over de vraag waarom en wanneer bepaalde interventies bijdragen aan bepaalde uitkomsten. De vertaling van dit abstracte uitgangspunt naar concreet empirisch onderzoek is echter niet eenvoudig en onderzoekers geven hier hun eigen uitwerking aan (Dalkin, Greenhalgh, Jones, Cunningham, & Lhussier, 2015; Jagosh, Tilley, & Stern, 2016). Er zijn geen gestandaardiseerde onderzoeksmethoden of definities van de centrale concepten mechanisme, context en uitkomst. Afhankelijk van het perspectief kan een verandering bij de onderzoeksgroep bijvoorbeeld zowel als 'mechanisme' worden gezien, of als een beoogde uitkomst. De onderzoeker moet hier eigen keuzes in maken.

Voor dit onderzoek definiëren wij mechanismen als veranderingen die op het niveau van jongeren en werkgevers plaatsvinden, waarvan eerder onderzoek aannemelijk maakt dat ze bijdragen aan de uitkomst 'werk of school'. We formuleren bewust voorzichtig, omdat de literatuur niet of nauwelijks harde relaties zichtbaar maakt en daarbij in lijn met realist evaluation ook nog voldoende rekening houdt met de context waarbinnen effecten worden gevonden.

Concreet hebben we de volgende mechanismen in de door ons bestudeerde literatuur gevonden:

- › Verheldering 'levensdoelen' van de jongere;
- › Ontwikkeling van zelfvertrouwen;
- › Ontwikkeling van motivatie van de jongere;
- › Ontwikkeling van vaardigheden van de jongere;
- › Gedragsverandering van de jongere;
- › Stabilisering van persoonlijke omstandigheden van de jongere;
- › Vergroting van positief sociaal kapitaal;
- › Vergroten van vertrouwen van de werkgever in geschiktheid van jongere.

Daarnaast onderscheiden we interventies. Hieronder verstaan we de handelingen en/of prikkels die activeringsprogramma's inzetten met als doel om deze mechanismen 'in beweging kunnen zetten of houden'. Uit de bestudeerde literatuur leiden wij af dat de volgende interventiekenmerken van belang zijn: specifieke begeleidingskenmerken, het gebruik van belonen en straffen, de inzet van 'peer support', de inzet van participatiemogelijkheden als onderdeel van de interventie, de inzet van (verschillende vormen van) training en, in algemene zin, de mate van vraaggerichtheid van de interventie.

Tenslotte zijn er uitkomsten. Hoewel 'werk' en 'terug naar school' twee verschillende uitkomsten zijn, maakt lang niet alle literatuur onderscheid tussen deze uitkomsten. Omdat beleid voor jongeren doorgaans beide uitkomsten even belangrijk vindt, nemen we ze in dit rapport samen. Bovendien is ons gebleken dat bronnen die beide uitkomsten wel onderscheiden, vaak vergelijkbare mechanismen benoemen.

We gaan er dus vanuit dat bepaalde kenmerken van interventies van invloed zijn op mechanismen bij jongeren en werkgevers die vervolgens kunnen leiden tot de uitkomst werk of school. In schema:

Interventiekenmerken -> mechanismen bij jongeren en werkgevers -> uitkomst werk of school

Het volgende schema vat samen welke interventiekenmerken en mechanismen we hebben gevonden in de literatuur. In de rest van dit hoofdstuk werken we mechanismen en interventiekenmerken uit.

Interventiekenmerken ->	Mechanismen ->	Uitkomst
Begeleidingskenmerken Belonen en straffen Inzet peer support Inzet participatiemogelijkheden Training	Jongere: Verheldering 'levensdoelen' Vergroting zelfvertrouwen Ontwikkeling motivatie Ontwikkeling vaardigheden Gedragsverandering Stabilisering persoonlijke omstandigheden Vergroting positief sociaal kapitaal	Grotere kans van jongere op hervatting school of aanvaarding werk
Vraaggerichtheid	Werkgever: Vergroten vertrouwen in geschiktheid van jongere	

Voor een goed begrip van dit schema zijn de volgende kanttekeningen van belang:

- ▶ de literatuur biedt onvoldoende basis om nauwkeurig de relaties tussen deze interventiekenmerken en mechanismen te kunnen onderbouwen, of om precies aan te kunnen geven welke bijdrage bepaalde mechanismen aan de uitkomst kunnen leveren: daarvoor is gericht nader onderzoek naar dergelijke relaties nodig;
- ▶ de bestudeerde literatuur laat zien dat individualisering van dienstverlening, dat wil zeggen, aansluiting bij individuele wensen en mogelijkheden van jongeren, een belangrijke voorwaarde is om resultaat te kunnen boeken. Dat betekent dus dat afgaande op de literatuur een succesvolle interventie voor risicojongeren een op de individuele jongere toegesneden 'mix' van bovenstaande interventiekenmerken zou moeten zijn. De literatuur biedt onvoldoende basis om aan te kunnen geven hoe deze mix het beste kan worden samengesteld in individuele gevallen en contexten;
- ▶ binnen realist evaluation worden mechanismen werkzaam geacht in een specifieke context. De literatuur biedt echter onvoldoende basis om uitspraken over de wisselwerking tussen context en mechanismen te kunnen doen: beschikbare literatuur is juist gebaseerd op onderzoek in uiteenlopende contexten. In het volgende hoofdstuk gaan we wel nader in op contextkenmerken die in de drie pilots van belang zijn gebleken;
- ▶ de mechanismen zijn in het schema zo geformuleerd dat ze positief kunnen bijdragen aan werk of school. Interventies en mechanismen kunnen ook negatief bijdragen aan uitkomsten, bijvoorbeeld als interventies motivatie of zelfvertrouwen verminderen in plaats van vergroten;
- ▶ De meeste literatuur gaat over mechanismen op het niveau van jongeren. Een klein deel van de literatuur maakt aannemelijk dat ook vraaggerichtheid van interventies van belang is. Onder 'vraaggerichtheid' verstaan wij dat in de interventie rekening wordt gehouden met mogelijkheden die de (lokale) arbeidsmarkt en concrete werkgevers willen en kunnen bieden voor jongeren en dat waar nodig speciaal aandacht wordt besteed aan de bereidheid van werkgevers om jongeren een kans te bieden op werk.

2.2 Relevante mechanismen in de activering van werkloze jongeren

In deze paragraaf lichten we de gevonden mechanismen toe en geven per mechanisme aan op basis van welke literatuur we dit mechanisme relevant achten.

2.2.1 Verheldering van 'levensdoelen'

Bestudeerde literatuur²:

(Björklund, Häggström, & Nyström, 2015; Blonk, Van Twuijver, Van de Ven, & Hazelzet, 2015; Bodsworth, 2012; Kooijmans, 2016; Treskon, 2016)

Uit de genoemde bronnen komt naar voren dat de stap van jongeren naar werk of terug naar school niet los kan worden gezien van hun transitieproces van adolescent naar zelfstandige jongvolwassene. Dit is een levensfase waarin jongeren (verder) uitzoeken wie ze zijn, hoe ze zich willen ontwikkelen, welke maatschappelijke rollen ze zouden willen vervullen en welke sociale relaties voor hen belangrijk zijn. Beslissingen over werk of school vloeien hier mede uit voort en zijn onderdeel van dit oriëntatieproces. Positieve en negatieve ervaringen met werk en school dragen bij aan de verheldering van 'levensdoelen' die jongeren belangrijk vinden.

Uit de bronnen kan worden herleid dat dit mechanisme juist bij kwetsbare, werkloze jongeren extra aandacht vraagt, bijvoorbeeld omdat zij te weinig sociale steun bij dit proces hebben, het moeilijk vinden om dit proces zelfstandig te doorlopen, weinig zicht hebben op mogelijkheden en beroepen of omdat ze geen rolmodellen hebben waaraan zij zich kunnen (of willen) spiegelen. Dit mechanisme wordt ook genoemd in relatie tot de specifieke groep jongeren die zich op de rand van een criminele loopbaan bevindt. Doel(her-)oriëntatie kan voor hen een stap zijn om deze loopbaan te willen verruilen voor een maatschappelijk meer geaccepteerde levensloop.

Daarnaast laat eerder onderzoek in algemene zin zien, dat een heldere 'leerdoeloriëntatie' in activeringsprogramma's van belang is voor het realiseren van gewenste uitkomsten. Als deelnemers aan activeringsprogramma's duidelijk weten welk persoonlijk (leer-)doel zij met deelname willen bereiken, vergroot de kans dat zij het resultaat ook daadwerkelijk behalen.

Het verhelderen van bredere levensdoelen op zowel korte als lange termijn en de rol die werk of school kunnen spelen in het realiseren daarvan, is daarom te beschouwen als een belangrijk mechanisme in activeringsprocessen van (kwetsbare) werkloze jongeren. Overigens zijn we geen literatuur tegengekomen die direct de relatie onderzoekt en aantoont tussen 'verheldering levensdoelen' en uitstroom naar werk of school. Het is een theoretisch relevant, door verschillende auteurs genoemd mechanisme, maar voor zover wij hebben kunnen achterhalen is het geen empirisch bewezen mechanisme. Dit geldt voor het merendeel van de mechanismen die we hebben geïdentificeerd. Dit hangt zoals aangegeven in de inleiding samen met de stand van zaken van onderzoek op dit terrein.

2.2.2 Vergroting zelfvertrouwen

Bestudeerde literatuur:

(Berden, 2013; Egde & McQuaid, 2016; Kooijmans, 2016; Maxwell, 2010; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2011a, 2016b; Ridley & Wray, 2014; Wanberg, Kanfer, Hamann, & Zhang, 2015)

Vergroting van zelfvertrouwen komt als relevant mechanisme voor in een aantal onderzoeken naar activering van verschillende groepen jongeren, zoals jongeren met arbeidsbeperkingen, jongeren met een migrantenachtergrond, jongeren met gedragsproblemen en jongeren op de rand van criminaliteit.

² Ten behoeve van de leesbaarheid van de tekst staat alleen aan het begin van iedere paragraaf op welke literatuur de betreffende paragraaf is gebaseerd.

In meer algemene zin is al langer bekend dat 'self efficacy', het vertrouwen in eigen kunnen, een belangrijke voorspeller is voor het succesvol vinden van werk. Het gaat hierbij zowel om zelfvertrouwen in het algemeen, als om zelfvertrouwen in het kunnen vinden en behouden van werk of het succesvol kunnen volgen van een opleiding. Dit betekent dus dat (onderdelen van) interventies die succesvol het zelfvertrouwen van jongeren weten te vergroten een relevant mechanisme in werking zetten met het oog op het vinden van werk of hervatten van school.

2.2.3 Ontwikkeling van motivatie

Bestudeerde literatuur:

(Bieleman & Boendermaker, 2010; Björklund et al., 2015; Bodsworth, 2012; Dekker, 2013; Kooijmans, 2016; Sol & Kok, 2014; Spaaij, 2009; Spierings, Tudjman, Meeuwisse, & Onstenk, 2015; Spies, Tan, & Davelaar, 2016; Stroeker & Gelauff, 2011)

Verschillende onderzoeken laten zien dat motivatie om te werken of een ander doel te bereiken een belangrijke voorspeller is voor de uitkomst van activeringstrajecten. Voor de relevantie van dit mechanisme bestaat dus wel empirisch bewijs. Ontwikkeling van motivatie is belangrijk omdat niet alle jongeren in gelijke mate gemotiveerd zijn (waarbij aannemelijk is dat hier een nauwe samenhang bestaat met de mate waarin levensdoelen en het belang van school of werk daarvoor helder zijn). Meer specifiek wijzen de bestudeerde bronnen op de volgende relevante vormen van motivatieontwikkeling in activeringsprocessen: motivatie om te gaan werken of naar school te gaan, motivatie voor een bepaald beroep, een bepaalde baan of een bepaalde opleiding of motivatie om een vervolgtraject te starten. Deze onderzoeken relativeren daarmee ook het begrip 'niet-willer' dat in de context van re-integratiebeleid nogal eens wordt gebruikt. Ten eerste roept deze kwalificatie de vraag op wat de 'niet-willer' niet zou willen. Ten tweede zou de kwalificatie een aanleiding kunnen zijn om in te zetten op ontwikkeling van motivatie in relatie tot levensdoelen.

2.2.4 Ontwikkeling vaardigheden

Bestudeerde literatuur:

(Betcherman et al., 2007; Blonk et al., 2015; Bloom, Levy Thompson, & Ivry, 2010; Bodsworth, 2012; Caliendo & Schmidl, 2016; Haudenhuyse, Theeboom, & Nols, 2012; Kooijmans, 2016; Lammers, Kok, & Wunsch, 2013; Messing & Valkestijn, 2014; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010a; Nelen, Poortman, Grip, Nieuwenhuis, & Kirschner, 2010; Spaulding & Johnson, 2016; Spierings et al., 2015; Spies et al., 2016; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016; Wilson, 2013)

Ontwikkeling van vaardigheden is waarschijnlijk het meest klassieke onderdeel van arbeidsactiveringstrajecten, vanuit de gedachte het ontbreken van bepaalde vaardigheden mede van invloed is op werkloos zijn en blijven. Binnen dit mechanisme onderscheidt de literatuur ontwikkeling van beroepsvaardigheden en kwalificaties ('scholing'), ontwikkeling van 'zoekvaardigheden' ten aanzien van werk en ontwikkeling van algemene vaardigheden die van belang zijn om school of werk te kunnen hervatten.

Kwetsbare werkloze jongeren in Nederland hebben in veel gevallen geen startkwalificatie. Voor deze groep is het behalen van een startkwalificatie via scholing een op zichzelf staand beleidsdoel, zelfs als dat aanvaarding van werk vertraagt. In dit geval is scholing in onze terminologie dus geen mechanisme, maar een beoogde uitkomst. De achterliggende gedachte is dat het behalen van een hoger opleidingsniveau, en minimaal een startkwalificatie, de kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Scholing en training van beroepsvaardigheden kunnen ook gezien worden als mechanisme dat de kans op werkhervatting beïnvloedt. Onderzoeken naar scholing en training van werklozen in het algemeen (dus niet alleen jongeren) laten wisselende en heterogene effecten zien. Sommige metareviews vinden dat scholing en training gemiddeld geen effect hebben of uitkeringsduurverlengend werken. Andere onderzoeken zijn hier genuanceerder over en laten zien dat effecten van scholing afhangen van de

doelgroep, de invulling van scholing en de mate van vraaggerichtheid. Onderzoek in Nederland heeft laten zien dat op lange termijn effecten op werkhervatting zichtbaar zijn.

Wat betreft scholing van beroepsvaardigheden is daarom onze conclusie uit de literatuur dat dit mechanisme vooral effectief is als het selectief wordt nagestreefd. Het is in ieder geval belangrijk voor jongeren die op de korte termijn aan het werk willen en kunnen in een concrete baan waarvoor zij bepaalde vaardigheden missen. In andere situaties vraagt dit mechanisme een inschatting van het verwachte effect op de lange termijn.

Een ander type vaardigheid dat uit de literatuur naar voren komt, betreft het vermogen om succesvol werk te kunnen zoeken en vinden. Ontwikkeling van deze vaardigheid als mechanisme is vooral van belang voor jongeren die aan het werk willen en kunnen gaan, die kunnen voldoen aan een vraag op de arbeidsmarkt, maar die niet slagen in het zelfstandig vinden van werk. Kwetsbare jongeren zullen niet altijd aan al deze voorwaarden voldoen, zodat dit mechanisme voor hen in veel gevallen niet het enige, eerste of belangrijkste onderdeel van hun activeringsproces zal zijn. Desalniettemin laat onderzoek wel zien dat in algemene zin de intensiteit van zoekgedrag van invloed is op de kans om werk te vinden. Sollicitatietrainingen in combinatie met aandacht voor ontwikkeling van motivatie én monitoring van zoekgedrag die blijken dan ook effectieve interventies te zijn. Ontwikkeling van zoekvaardigheden is daarom te beschouwen als een relevant mechanisme voor jongeren die aan het werk willen en kunnen gaan.

Tenslotte wordt ontwikkeling van algemene vaardigheden als relevant mechanisme voor met name 'risicojongeren' benoemd in een (beperkt) aantal bronnen. De directe relatie hiervan met hervatting school of werk is voor zover wij konden achterhalen niet empirisch onderzocht. Genoemd worden met name ontwikkeling van sociale en communicatieve vaardigheden en vaardigheid in de omgang met financiën.

2.2.5 Gedragsverandering van de jongere

Bestudeerde literatuur:

(Anker, Bax, & Quekel, 2011; Betcherman et al., 2007; Kooijmans, 2016; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010b; Spierings et al., 2015; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016; Zaff, Ginsberg, Boyd, & Kakli, 2014)

In verschillende onderzoeken naar kwetsbare, werkloze jongeren wordt aandacht besteed aan (probleem-)gedrag als factor die bij bepaalde jongeren de kansen op hervatting van werk of school mee beïnvloedt. Een breed palet aan uiteenlopend risicovol gedrag komt langs in de bronnen, zoals een ongezonde leefstijl, afwijkend dag/nachtritme, druggebruik, actief zijn in criminaliteit, gedrag in de omgang met anderen en werkgedrag. Verschillende interventies richten zich dan ook op beïnvloeding van dergelijk gedrag.

Hoewel het aannemelijk is dat gedragsverandering een relevant mechanisme is om werk of school te kunnen hervatten, zijn bronnen niet helder over de vraag of gedragsverandering inderdaad een voorwaarde is om aan het werk te kunnen gaan, of dat vermindering van risicogedrag misschien ook een gevolg kan zijn van het vinden van werk. Uit de bestudeerde bronnen wordt met andere woorden niet duidelijk dat bepaalde vormen van risicogedrag inderdaad apart aandacht vragen (bijvoorbeeld in een training), of dat dit misschien ook kan verminderen als de andere mechanismen die hier worden besproken in gang worden gezet. Ongeacht de volgorde waarin verandering plaatsvindt, maken de bronnen desalniettemin voldoende aannemelijk dat verandering van vormen van risicogedrag een relevant onderdeel is van het proces richting werk of school.

2.2.6 Stabilisering persoonlijke omstandigheden van de jongere

Bestudeerde literatuur:

(Anker et al., 2011; Berden, 2013; Bieleman & Boendermaker, 2010; Rigter & Krooneman, 2008; Spierings et al., 2015; Spies et al., 2016; Treskon, 2016; Van Parys & Struyven, 2012; Wagner, 2015; Wilson, 2013)

Voor een deel van werkloze jongeren is het ontbreken van werk of school niet het enige of belangrijkste probleem om hun leven op de rails te krijgen. Zowel praktische problemen rondom huisvesting en schulden, psychische en lichamelijke klachten als problemen rondom de gezinssituatie kunnen reële obstakels zijn. De aanpak van dergelijke vraagstukken is deels het terrein van gespecialiseerde zorg- en hulpverlening die buiten het bestek van dit onderzoek valt. Maar omdat zorg en activering steeds vaker gecombineerd en geïntegreerd worden, is de vraag hoe belangrijk vermindering van niet direct aan werk gekoppelde persoonlijke problemen is als mechanisme op de weg naar werk of school. Net als bij gedragsverandering is de vraag naar de volgorde aan de orde: is vermindering van problemen een voorwaarde om weer aan het werk te kunnen, of kan aanvaarding van werk of hervatting van school bepaalde problemen verminderen?

Over de beste volgorde hebben we in de literatuur geen 'bewijs' gevonden. 'First place, then train' en 'first train, then place' benaderingen bestaan naast elkaar, maar zijn voor zover wij hebben gevonden niet onderling vergeleken op effectiviteit voor jongeren die kampen met persoonlijke problemen van verschillende aard. De door ons bestudeerde literatuur suggereert wel dat vermindering of stabilisering van problemen die veel tijd en energie van jongeren vragen een belangrijk mechanisme is dat ergens in het totale traject richting werk of school aandacht vraagt.

2.2.7 Vergroten positief sociaal kapitaal

Bestudeerde literatuur:

(de Haan, Baay, & Yerkes, 2015; Lin & Dumin, 1986; Moerbeek, 2001; Petit, Kuijnhoven, Esch, & Karsten, 2011; Raffo & Reeves, 2000)

Verschillende (deels Nederlandse) onderzoeken laten zien dat kansen op werk en de kwaliteit van dat werk mede afhangen van het sociaal kapitaal waarover mensen beschikken. Sociaal kapitaal bestaat uit de mensen die iemand kent, zoals familie, vrienden, kennissen, buurtgenoten en collega's. Deze contacten kunnen bijvoorbeeld een bron van informatie zijn, verschillende vormen van steun bieden of toegang tot bepaalde banen: veel werk wordt via netwerken gevonden en vergeven. De toevoeging 'positief' komt voort uit onderzoek dat laat zien dat sociale contacten ook een negatieve, of ondermijnende functie kunnen hebben, 'de slechte vrienden'. Onderzoek onder MBO-leerlingen laat zien dat het ontbreken van voldoende positief sociaal kapitaal een belemmering kan vormen om werk te vinden. Het vergroten van positief sociaal kapitaal (en verminderen van negatief sociaal kapitaal) is dus te beschouwen als een relevant mechanisme in de ontwikkeling richting werk of school.

2.2.8 Vergroten van vertrouwen van de werkgever in geschiktheid van jongere

Bestudeerde literatuur:

(Adelmeijer, Schenderling, Heekelaar, Oostveen, & Beerepoot, 2015; Alzúa, Cruces, & Lopez, 2015; Arksey, 2003; Borghouts & Freese, 2016; Egdell & McQuaid, 2016; Kaye, Jans, & Jones, 2011; Sol & Kok, 2014; Spaulding & Johnson, 2016; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016; Van der Aa, 2013; Van der Klein, Noordhuizen, Stavenuiter, & Verleun, 2015; Wagner, 2015; Wilson, 2013)

Tot enkele jaren terug ging de meeste aandacht in beleid en (effect-)onderzoek uit naar de vraag hoe interventies gericht op individuele werklozen hun kansen op werk zouden kunnen vergroten. Mede onder invloed van veranderingen in de Wajong en de introductie van de participatiewet en de banenafspraken met werkgevers groeit de aandacht voor de rol en betrokkenheid van werkgevers in activeringsmechanismen. Steeds meer wordt erkend dat mechanismen aan de kant van de werkgever van belang zijn om activeringsprocessen goed te kunnen begrijpen. De vraag welke mechanismen dit zijn in relatie tot de kansen van kwetsbare, werkloze jongeren is echter nog vrijwel onontgonnen terrein.

Het meeste onderzoek richt zich op de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen zoals bepaalde groepen jongeren in dienst te willen nemen. Daarbij spelen zaken als perceptie van kwetsbare groepen, risicomijding en kostenoverwegingen een rol. Het belangrijkste hieronder liggende mechanisme dat we uit deze literatuur kunnen afleiden, betreft het vergroten van het vertrouwen van de werkgever in de geschiktheid van jongeren om een bijdrage aan de doelen van het bedrijf of organisatie te kunnen leveren. Dit vertrouwen is van belang voor de bereidheid van werkgevers om kwetsbare groepen aan te nemen.

2.3 Relevante interventiekenmerken

De in de vorige paragraaf beschreven mechanismen gaan over veranderingen op het niveau van jongeren en werkgevers die van belang zijn op de weg naar werk of school. In deze paragraaf gaan we in op kenmerken van interventies of programma's die blijken de literatuur van invloed zijn op deze mechanismen. Het gaat hierbij om de rol die betrokken professionals spelen, maar ook om de manieren waarop mechanismen kunnen worden beïnvloed, bijvoorbeeld via training, gedragsprikkel of werkervaringsplekken. Het zicht op de relatie tussen interventiekenmerken en mechanismen is beperkt. We kunnen uit de literatuur geen alomvattend theoretisch model afleiden waarmee precies kan worden aangegeven hoe bepaalde interventiekenmerken samenhangen met bepaalde mechanismen. Onderzoeken kijken in de meeste gevallen niet zo gedetailleerd naar de interventies die ze onderzoeken. Het is onderzoekstechnisch ook erg ingewikkeld om een veelheid aan mogelijke verbanden te onderzoeken. Bovendien kunnen bepaalde interventiekenmerken op meerdere mechanismen van invloed zijn, zoals het veranderen van motivatie en het ontwikkelen van vaardigheden.

De bestudeerde literatuur geeft wel houvast om clusters van interventiekenmerken te kunnen benoemen waarvan onderzoek aannemelijk maakt dat ze van invloed zijn op ofwel de onderscheiden mechanismen, ofwel op de uitkomsten werk of school. Activeringsprogramma's met dergelijke kenmerken zijn dus theoretisch effectief te noemen, zonder dat we op basis van de literatuur precies kunnen aangeven waarom dat zo is. De onderscheiden interventiekenmerken zijn:

- › begeleidingskenmerken;
- › inzet van belonen en straffen;
- › inzet van 'peer support';
- › inzet van participatiemogelijkheden (betaald of vrijwilligerswerk);
- › training;
- › vraaggerichtheid.

We lichten deze interventiekenmerken kort toe en geven aan op welke literatuur we ons baseren.

2.3.1 Begeleidingskenmerken

Bestudeerde literatuur:

(Arksey, 2003; Berden, 2013; Betcherman et al., 2007; Bieleman & Boendermaker, 2010; Björklund et al., 2015; Blonk et al., 2015; Bloom, 2010; Bodsworth, 2012; Caliendo & Schmidl, 2016; Copps & Keen, 2009; Department for Education, 2010; Egdell & McQuaid, 2016; Haudenhuyse et al., 2012; Kooijmans, 2016; Maxwell, 2010; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010a, 2014, 2016a, 2016b; Smit, 2014; Sol & Kok, 2014; Spies et al., 2016; Stroeker & Gelauff, 2011; U.S. Department of Labor et al., 2014; Van Parys & Struyven, 2012)

Zoals de tekstbox laat zien, gaat een groot aantal bronnen in op relevante kenmerken van de begeleiding aan (werkloze) jongeren in relatie tot de uitkomst werk/scholing of de onderliggende mechanismen. Begeleiding vormt dan ook een standaardonderdeel in vrijwel alle activeringsprogramma's voor jongeren.

Hoewel programma's hun eigen specifieke aanpak kunnen hebben, wordt een aantal begeleidingskenmerken herhaaldelijk genoemd en onderbouwd die in algemene zin van belang zijn voor het kunnen behalen van de beoogde uitkomsten met jongeren. De bewijskracht van de onderbouwing varieert weliswaar per bron, maar het feit dat meerdere bronnen onafhankelijk van elkaar, in verschillende contexten, tot vergelijkbare conclusies komen is voor ons aanleiding om vooral deze kenmerken te benoemen als een belangrijke kern van succesvolle begeleiding:

- › verbinding maken met jongeren;
- › het flexibel aansluiten bij wensen van jongeren en hen ook inspraak bieden in de invulling van de begeleiding;
- › intensief en langdurig begeleiding bieden;
- › waar nodig integrale begeleiding bieden met oog voor samenhang tussen deelvragen;
- › gestructureerde begeleiding;
- › tussentijdse successen benoemen en 'vieren'.

Voor al deze kenmerken geldt bovendien dat 'maatwerk' van belang wordt geacht, dat ze geïndividualiseerd, in aansluiting op wat individuele jongeren 'nodig hebben' invulling krijgen. Het zijn dus geen kenmerken die voor elke jongere dezelfde invulling moeten krijgen om aan de beoogde uitkomst bij te kunnen dragen.

'Verbinding maken met jongere' slaat op alle aspecten van begeleiding die ertoe bijdragen dat betrokken professionals in contact komen en blijven met jongeren (hen bereiken), door hen geaccepteerd worden als begeleider en van het vertrouwen krijgen dat ze een bijdrage kunnen leveren aan hun activeringsproces. Verbinding maken is dus een voorwaarde om invloed te kunnen hebben op de verschillende mechanismen bij jongeren. Hoewel dit een relevant bestanddeel of 'common factor' is van begeleidingsmethodieken in algemene zin, geven verschillende auteurs aan dat dit bij kwetsbare werkloze jongeren extra aandacht vraagt gegeven het feit dat zij gezien eerdere negatieve ervaringen minder goed van vertrouwen kunnen zijn ten aanzien van de meerwaarde van activeringstrajecten.

Over de vraag hoe het beste verbinding kan worden gemaakt zijn geen algemeen geldige antwoorden uit de bestudeerde literatuur te herleiden. Dit lijkt ook sterk contextafhankelijk te zijn. Aspecten die worden genoemd, zijn 'outreaching werken' (dus zelf jongeren opzoeken), de taal van jongeren spreken en aansluiten bij hun leefwereld, als rolmodel optreden, bereikbaar zijn en emotionele steun bieden.

Ten tweede wordt flexibiliteit van de invulling van de begeleiding door verschillende auteurs benoemd, zodat kan worden aangesloten bij behoeften en mogelijkheden van jongeren. Sommige auteurs verbinden hieraan het belang van inspraak van jongeren, de mogelijkheid om mee te bepalen hoe de begeleiding ingevuld wordt.

Een derde aspect dat herhaaldelijk is onderzocht (niet alleen voor jongeren, maar ook voor begeleiding van werklozen in het algemeen), betreft het belang van frequent contact tussen begeleider en jongere en het belang van langdurige begeleiding. Een hoge contactfrequentie (waarbij geen precieze norm bestaat hoe hoog precies) wordt van belang geacht om verbinding met de jongere te behouden en om de jongere 'bij de les' te houden en de verschillende mechanismen op gang te houden. Bovendien is frequent contact van belang om te kunnen monitoren hoe het de jongere vergaat en waar nodig bij te kunnen springen bij tegenslagen of 'terugval'. Dezelfde argumenten zijn terug te vinden voor het belang van langdurige begeleiding, inclusief het behouden van contact nadat het formele programma is afgelopen en een jongere bijvoorbeeld aan het werk is of terug naar school. De achterliggende gedachte is dat activeringsprocessen grillig kunnen verlopen en dat met name kwetsbare jongeren niet altijd een ondersteunend netwerk hebben dat hen kan helpen met tegenslagen om te gaan.

Ten vierde komt het belang van integrale begeleiding in een groot aantal bronnen terug, in die gevallen waar jongeren op meerdere domeinen met problemen kampen. Integrale begeleiding wordt van belang geacht om de samenhang tussen de uitkomsten te kunnen bewaken en omdat zoals eerder aangegeven problemen op afzonderlijke domeinen elkaar sterk kunnen beïnvloeden. Uit de literatuur wordt echter niet duidelijk hoe bij integrale begeleiding de juiste balans kan worden gevonden tussen algemene en specialistische begeleiding en wat dit betekent voor samenwerking tussen verschillende professionals. Met name als jongeren met zware, specifieke problemen kampen lijkt ons dit wel een belangrijk vraagstuk.

Ten vijfde wordt door een aantal auteurs een helder gestructureerde begeleiding van belang geacht. Overigens staat dit op gespannen met het andere criterium 'flexibiliteit'. Aannemelijk is dat de juiste mix van structuur en flexibiliteit afhangt van meer specifieke kenmerken van de deelnemende jongeren. Daarover kunnen we op basis van de literatuur echter geen preciezere uitspraken doen.

Tenslotte wijst een in vergelijking met de andere aspecten een klein aantal bronnen op het belang van 'tussentijdse successen vieren' als begeleidingskenmerk dat vooral van invloed is op het ontwikkelen en op peil houden van de motivatie van jongeren.

2.3.2 Belonen en straffen

Bestudeerde literatuur:

(Betcherman et al., 2007; Björklund et al., 2015; Bloom et al., 2010; Bravo & Rau, 2013; Caliendo & Schmidl, 2016; Department for Education, 2010; Eichhorst & Rinne, 2014; Sol & Kok, 2014; Treskon, 2016; Zaff et al., 2014)

'Belonen en straffen' kunnen op verschillende manieren onderdeel uitmaken van interventies, onder andere als deze plaatsvinden in het kader van een uitkeringsregime dat de mogelijkheid biedt voor het opleggen van financiële sancties. Belonen en straffen worden vooral ingezet als negatieve of positieve prikkels gericht op de mechanismen gedragsverandering en ontwikkeling van motivatie.

Ten aanzien van negatieve prikkels is vooral onderzoek gedaan naar het effect van financiële sancties op de snelheid waarmee werklozen hun uitkering beëindigen. Verschillende onderzoeken laten zien dat sancties gemiddeld genomen tot snellere uitstroom uit de uitkering leiden, ook bij jongeren. Maar andere onderzoeken plaatsen belangrijke kanttekeningen bij dit algemene beeld:

- ▶ sancties (of dreiging met sancties) kunnen preventief werken, maar werken blijkens onderzoek in Nederland averechts voor de motivatie als programma's eenmaal gestart worden;
- ▶ er zijn aanwijzingen dat als jongeren hun uitkering als gevolg van sancties opzeggen, hun persoonlijke omstandigheden verslechteren en ze uit het zicht raken van de professionals. Zeker bij kwetsbare jongeren kunnen dus ongewenste 'neveneffecten' optreden;

- recent onderzoek wijst op het feit dat de kwaliteit van werk dat werklozen vinden onder druk van sancties lager is dan bij uitstroom 'zonder sancties';
- enkele onderzoeken benadrukken juist het belang van 'fouten mogen maken' zonder dat hier meteen een straf tegenover staat.

Wij concluderen uit deze kanttekeningen dat onderzoek geen positieve invloed laat zien van negatieve prikkels zoals financiële sancties op de verschillende mechanismen die relevant zijn in activeringsprocessen voor kwetsbare, werkloze jongeren.

Ook ten aanzien van 'belonen' zijn vooral financiële prikkels onderzocht, bijvoorbeeld in de vorm van financiële vergoedingen voor deelname aan programma's, loonaanvullingen of loonkostensubsidies voor werkgevers. De uitkomsten van deze onderzoeken lopen uiteen van een negatief effect tot kleine effecten van dergelijke prikkels. Vergoedingen zijn van belang in situaties waarin jongeren onvoldoende inkomenszekerheid hebben. Dit speelt vooral in landen met een laag niveau van inkomensbescherming vanuit de sociale zekerheid. Onderzoek naar loonkostensubsidies laat doorgaans zien dat deze subsidies werkgevers maar in beperkte mate overtuigen om kwetsbare groepen, waaronder jongeren, aan te nemen, hoewel de precieze vormgeving van de subsidie er wel toe doet. In combinatie met aanbod van training op de werkplek kunnen loonkostensubsidies bijvoorbeeld wel effectief zijn.

Tenslotte willen in afwijking van de opbouw van de rest van dit hoofdstuk één specifieke bron vermelden, te weten Zaff et al. (2014). Dit onderzoek beschrijft namelijk een aanpak voor een doelgroep die op veel punten lijkt op de doelgroep van een van de interventies die in het volgende hoofdstuk nader wordt beschreven, Heilige Boontjes. In dit artikel wordt beschreven hoe het stapsgewijs 'belonen' van jongeren in de vorm van een financiële vergoeding en het stapsgewijs bieden van meer verantwoordelijkheid bijdraagt aan verhoging van hun 'productive engagement'. Deze manier van interveniëren wordt tot op zekere hoogte ook binnen Heilige Boontjes gehanteerd (zie het volgende hoofdstuk).

De inzichten over de werking van zowel positieve als negatieve prikkels lopen dus uiteen. We denken op basis van deze bevindingen dat eerder onderzoek weinig basis biedt om straffen of belonen in algemene zin als centraal element te beschouwen van effectieve activeringsinterventies voor kwetsbare jongeren. In specifieke situaties kan het mogelijk een aanvulling vormen op andere interventiekenmerken.

2.3.3 Inzet 'peer support' en 'mentoring'

Bestudeerde literatuur:

(AKC & Regioplan, 2015; Berden, 2013; Bodsworth, 2012; Bonnell & Zizys, 2005; Kooijmans, 2016; Manno, Yang, & Bangser, 2015; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2016a; Modini et al., 2016; Smit, 2014; Spaaij, 2009)

Een volgend interventiekenmerk dat uit enkele bronnen als relevant naar voren komt betreft de inzet van 'peer support' en 'mentoring', of te wel het betrekken van personen uit het netwerk van jongeren zelf of volwassenen naast de begeleiders die de programma's uitvoeren. Het zijn met andere woorden strategieën om het positieve sociaal kapitaal van jongeren (tijdelijk) te vergroten.

Peers en mentoren kunnen blijkens deze onderzoeken specifieke steun en advies bieden in aanvulling op de professionele begeleiding.

De 'peer support' vanuit jongeren betreft vooral de uitwisseling met 'lotgenoten' en het elkaar op gelijk niveau aanspreken en ondersteunen. 'Peers' kunnen ook als (positief) rolmodel gelden. Het bevorderen van peer support zal vooral ingrijpen op de mechanismen gedragsverandering, oriëntatie op levensdoelen en motivatie (hoewel de meeste bronnen daar niet erg expliciet over zijn).

'Mentoring' betreft vooral het koppelen van een meer ervaren, vaak volwassen, persoon aan de jongere die meedenkt en allerlei vormen van praktische hulp, emotionele steun en advies geeft. Mentoring kan in principe op alle onderscheiden mechanismen van invloed zijn. Sommige bronnen wijzen specifiek op de rol die mentoren kunnen spelen in het openstellen van netwerken van bijvoorbeeld werkgevers voor jongeren en daarmee dus ook de bereidheid van werkgevers beïnvloeden.

2.3.4 Inzet participatiemogelijkheden

Bestudeerde literatuur:

(Blonk et al., 2015; Bloom, 2010; Bodsworth, 2012; Department for Education, 2010; Gonzalez Carreras, Kirchner Sala, & Speckesser, 2015; Kooijmans, 2016; Spaaij, 2009; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016)

Effectieve interventies voor kwetsbare jongeren bestaan in veel gevallen niet alleen uit begeleiding en training, maar ook uit het in de praktijk actief worden in betaald of onbetaald werk als onderdeel van het programma. Verschillende bronnen maken aannemelijk dat in de praktijk werken, of oefenen met werk op werkervaringsplekken, een rol speelt in de verschillende mechanismen zoals motivatiebevordering, verheldering doelen, ontwikkeling vaardigheden, gedragsverandering en het vergroten van vertrouwen van de werkgever. Interventies die zich baseren op de eerdergenoemde 'first place, then train'-gedachte hebben het meeste vertrouwen in de invloed van aan het werk gaan. De arbeidsmarktrelevantie van de betreffende activiteiten is wel een aandachtspunt. Betrokkenheid van werkgevers bij de invulling hiervan is daarom volgens verschillende auteurs van groot belang.

Enkele bronnen noemen ook niet-arbeidsmatige participatievormen zoals sport of deelname aan culturele activiteiten als interventies die mechanismen rondom zelfvertrouwen, gedrag en vaardigheden kunnen beïnvloeden. Ze laten overigens niet zien of dergelijke vormen van participatie ook een relevante opstap naar werk of school vormen. Ze zijn vooral te beschouwen als interventie waarmee bepaalde tussendoelen op weg naar werk kunnen worden bereikt.

2.3.5 Training van gedrag en vaardigheden

Bestudeerde literatuur:

(Alzúa et al., 2015; Berden, 2013; Blonk et al., 2015; Bloom et al., 2010; Bodsworth, 2012; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010b, 2011b; Mhrenweiser, 2012; Nelen et al., 2010; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016)

De voorgaande paragrafen laten zien dat de mechanismen met betrekking tot gedrag en vaardigheden via verschillende soorten interventies kunnen worden beïnvloed. De meest directe manier om dit mechanisme te beïnvloeden is uiteraard gerichte training. Naast begeleiding is training waarschijnlijk een van de meest voorkomende typen interventies voor re-integratie.

Het literatuuronderzoek biedt helaas geen basis om in algemene zin uitspraken over de invloed van bepaalde typen trainingen op de verschillende mechanismen. Er bestaat een grote diversiteit aan trainingen. Onderzoeken zijn lang niet altijd duidelijk over de wijze waarop wordt getraind en wat de impact daarvan is op de getrainde vaardigheid of het getrainde gedrag van jongeren.

Met betrekking tot training van zoekgedrag en zoekvaardigheden is het meeste onderzoek gedaan, overigens niet specifiek onder jongeren. Hieruit blijkt dat trainingen van zoekgedrag impact hebben op werkherleving als ze werken vanuit een leerdoeloriëntatie en ook aandacht besteden aan motivatie om te gaan werken.

2.3.6 Vraaggerichtheid

Bestudeerde literatuur:

(Adelmeijer et al., 2015; Alzúa et al., 2015; Arksey, 2003; Borghouts & Freese, 2016; Egde & McQuaid, 2016; Kaye et al., 2011; Sol & Kok, 2014; Spaulding & Johnson, 2016; Stroeker & Gelauff, 2011; Treskon, 2016; Van der Aa, 2013; Van der Klein et al., 2015; Wagner, 2015; Wilson, 2013)

Tenslotte komt vraaggerichtheid als een in algemene zin relevant kenmerk van interventies naar voren om met name het vertrouwen van werkgevers te kunnen vergroten. Vraaggerichtheid betekent vooral dat waar uitstroom naar werk het doel is, zo veel en zo vroeg mogelijk wordt aangesloten bij een reële vraag van werkgevers waar jongeren in potentie aan kunnen voldoen. Daarnaast pleiten sommige auteurs ervoor om werkgevers ook in zo'n vroeg mogelijk stadium bij het hele activeringsproces te betrekken en dus niet te wachten tot het moment van matching met werk.

Hoewel dit onderwerp zoals aangegeven steeds meer belangstelling krijgt van onderzoekers, zijn de onderzoeken in het algemeen verkennend en beschrijvend van aard. We hebben geen onderzoeken gevonden die gericht onderzoeken welke invloed vraaggerichtheid van interventies heeft op de uitkomsten van re-integratie van jongeren. Het is echter aannemelijk dat dit kenmerk van belang is, gegeven het feit dat arbeidsinclusie niet zonder betrokkenheid van werkgevers tot stand kan komen.

2.4 Conclusie: gebruik van inzichten uit de literatuur voor fundering van interventies in de praktijk

In dit hoofdstuk hebben we geïdentificeerd wat volgens bestudeerde literatuur belangrijke mechanismen zijn in de (arbeids-)activering van kwetsbare jongeren en welke kenmerken van interventies daarbij van belang zijn. Het literatuuronderzoek levert geen bewezen fundament op dat eenvoudig vertaald kan worden in een succesvol programma. Daarvoor zitten er ondanks het vele onderzoek te veel gaten in de literatuur en is de context waarbinnen wordt gewerkt te belangrijk.

Relevante mechanismen en interventies staan in het volgende overzicht nogmaals schematisch bij elkaar:

Interventiekenmerken ->	Mechanismen ->	Uitkomst
Begeleidingskenmerken Belonen en straffen Inzet peer support Inzet participatiemogelijkheden Training	Jongere: Verheldering 'levensdoelen' Vergroting zelfvertrouwen Ontwikkeling motivatie Ontwikkeling vaardigheden Gedragsverandering Stabilisering persoonlijke omstandigheden Vergroten van positief sociaal kapitaal	Grotere kans van jongere op hervatting school of aanvaarding werk
Vraaggerichtheid	Werkgever: Vergroten vertrouwen in geschiktheid van jongere	

De literatuur biedt geen basis om een rangorde van deze interventies en mechanismen aan te geven. Uitgangspunten als individueel maatwerk en vraaggerichtheid betekenen bovendien dat de meest optimale invulling context gebonden is, afhankelijk van de jongeren die deelnemen en de werkgevers

die betrokken worden. Vanuit het perspectief van realist evaluation is aandacht voor context dan ook essentieel, maar op basis van de literatuur kunnen we over die context geen specifieke uitspraken doen. Desalniettemin biedt het op deze wijze clusteren van mechanismen en interventiekenmerken naar onze mening een goede basis om aanpakken voor jongeren in de praktijk systematisch mee te beschrijven. Tot op zekere hoogte kan daarmee worden ingeschat in hoeverre ze theoretisch effectief zijn, als eventuele opmaat naar empirisch effectonderzoek. Bovendien kunnen praktijktheorieën van uitvoerders en deelnemers, die eigen inschattingen hebben van de werking van de programma's, hiermee deels gevalideerd worden. Voor zover de praktijktheorieën niet door bestaand onderzoek kunnen worden gevalideerd, kunnen ze door nieuw onderzoek verder onderzocht worden.

HOOFDSTUK 3

De werking van drie onderzochte pilots gericht op bestrijding jeugdwerkloosheid

In dit hoofdstuk analyseren we of en hoe in de drie onderzochte pilots mechanismen zichtbaar zijn waarvan op basis van het literatuuronderzoek aannemelijk is dat ze kansen op werk of hervatting van school van kwetsbare werkloze jongeren vergroten. Op basis hiervan kan een inschatting worden gemaakt van de 'theoretische effectiviteit' van deze drie aanpakken.

We voeren deze analyse uit door de werking van de pilots in de praktijk volgens coaches en jongeren te vergelijken met de inzichten uit de literatuur uit het vorige hoofdstuk. We kijken welke kenmerken de onderzochte interventies hebben en aan welke mechanismen deze interventiekenmerken volgens de respondenten bijdragen. Zoals is aangegeven in hoofdstuk 1, is deze wijze van analyseren niet bedoeld om uitspraken te kunnen doen over de netto-effecten van de betreffende pilots. Ze biedt een eerste onderbouwing voor de aanpakken jeugdwerkloosheid, die op basis van nader onderzoek verder versterkt zou kunnen worden.

Een aandachtspunt voor deze vergelijking is dat de literatuur geen eenduidige criteria biedt om de theoretische effectiviteit te kunnen beoordelen: daarvoor is het beschikbare onderzoek nog te beperkt. We weten bijvoorbeeld niet hoe programmakenmerken en mechanismen onderling gerelateerd zijn en kunnen op basis van de literatuur ook niet inschatten wat er gebeurt met de uitkomsten als bepaalde programmakenmerken buiten beschouwing worden gelaten. Het literatuuronderzoek biedt zoals is besproken bovendien geen basis om ook uitspraken te kunnen doen over de invloed van verschillende contextkenmerken, terwijl vanuit realist evaluation wordt betoogd dat daar juist wel rekening mee zou moeten worden gehouden.

We schatten de theoretische effectiviteit daarom in door te kijken in hoeverre de aanpakken van de drie pilots kenmerken hebben die in de literatuur bekend staan als belangrijk voor effectief handelen. Daarnaast zoeken we op basis van de interviews naar aanwijzingen dat deze interventiekenmerken in de context van de onderzochte pilots tot relevante mechanismen bij jongeren leiden in hun ontwikkeling richting werk of terug naar school. Dit leidt zoals zal worden uitgewerkt tot een genuanceerd beeld van de theoretische effectiviteit.

De pilots worden in afzonderlijke paragrafen apart geanalyseerd. In de laatste, concluderende paragraaf worden algemene conclusies getrokken over de werking van de drie pilots voor Rotterdamse, kwetsbare werkloze jongeren.

3.1 Heilige Boontjes

3.1.1 De aanpak van Heilige Boontjes op hoofdlijnen

Heilige Boontjes is in 2015 opgericht door een ervaren sociaal werker, een politieagent en een ondernemer. Het richt zich op het klaarstomen van jongeren voor de arbeidsmarkt. Heilige Boontjes bestaat uit stichting Heilige Boontjes en Heilige Boontjes B.V. De stichting verzorgt het re-integratiedeel. De BV is een onderneming die zich verplicht heeft middels een samenwerkingsovereenkomst deelnemers van het traject een leer-werkplaats te bieden binnen een van de koffiebars of de koffiebranderij.

Stichting Heilige Boontjes biedt jongeren een leerwerktraject aan van 50 weken binnen Heilige Boontjes B.V. met als doel hen aan betaalde arbeid te helpen. De primaire doelgroep bestaat uit jongeren die geen arbeidsvaardigheden hebben. Dit zijn vaak, maar niet alleen, jongeren met een delinquent verleden of met een 'straatcultuur'.

Een belangrijk onderdeel in het programma is het statussen-systeem. Er zijn drie statussen met een bijhorend pakket aan competenties en verantwoordelijkheden. Jongeren starten in een C-status, en kunnen door middel van goed presteren naar een volgende status groeien. Met een A-status is een jongere in staat om eigen werkzaamheden te plannen en uit te voeren, het werk van jongeren met een lagere status te coördineren, en klaar om elders aan het werk te gaan.³

De jongeren komen onder andere via het Jongerenloket, maar zij leveren onvoldoende jongeren om de beschikbare plaatsen te vullen. De initiatiefnemers werven daarom ook zelf. De geïnterviewde jongeren, bijna allen van de eerste lichting (2015), zijn via één van de initiatiefnemers (de coach of de betrokken politieagent) geworven. Zij kenden één van de twee al langer of zijn op een andere manier met de coach of politieagent in contact gekomen.

Voor de intake is er eerst een kennismaking, om zowel te checken of iemand tot de doelgroep behoort, of iemand gemotiveerd is en of het doel (uitstroom naar regulier werk) aansluit. De primaire doelgroep bestaat uit jongeren die hun school niet hebben afgemaakt, die een delinquent verleden hebben of neigen naar criminaliteit (jongeren 'van de straat'). De criteria vanuit de subsidieverlener (gemeente Rotterdam) zijn onder andere: tussen de 17 en 27 jaar, uitkeringsgerechtigd WWB, woonachtig in Rotterdam en geen toegang tot V.O.G.. Dat laatste is een zachte eis. Er zijn vanuit Heilige Boontjes ook contra indicaties zoals psychiatrie en zedendelicten. De laatste is een contra indicatie omdat men niet voor de veiligheid kan instaan wanneer andere re-integranten dit te weten komen. Als bij de kennismaking blijkt dat iemand onvoldoende gemotiveerd is, niet tot de doelgroep behoort, of het slagen van het traject onmogelijk wordt geacht door bepaalde belemmeringen (zoals een laag IQ), dan volgt er geen intake.

Bij de intake, die ongeveer een week later plaatsvindt, wordt met de jongere besproken wat zijn of haar doelen en belemmeringen zijn, op basis waarvan een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt opgesteld. Er wordt gevraagd wat voor baan een jongere leuk zou vinden. Deze vraag is essentieel volgens de coach, maar wordt volgens hem niet altijd gesteld in vergelijkbare trajecten. Andere vragen zijn: waar ben je trots op, wat is het belangrijkste in je leven? Door middel van die vragen leert de coach de jongere beter kennen, waarop hij later in het traject terug kan komen. Het persoonlijk ontwikkelingsplan richt zich primair op het verwerven van arbeidsethos en harde en zachte arbeidsmarktvaardigheden. Bij problemen op andere domeinen, zoals schulden- of huisvestingproblematiek, wordt samenwerking gezocht met hulpverleners.

In het traject wordt gestuurd op gedrag, houding en problematiek. Volgens de initiatiefnemer is de hoofdmoot van het programma 'arbeid'. De jongeren krijgen een betekenisvolle dagbesteding, leren terwijl ze werken, in een team met jongeren met een vergelijkbare achtergrond. Zij worden opgeleid tot koffiebrander, barista of distributeur van koffie. Naast specifieke vaardigheden gerelateerd aan koffie, leren zij ook algemene arbeidsvaardigheden en doen werkervaring op om na het traject ook elders te kunnen gaan werken.

3 Bij een A-status zou een jongere klaar moeten zijn om naar regulier werk te stromen of (terug) naar school te gaan. Dit laatste doel staat wel in de beschrijving van het project maar is niet expliciet aan de orde geweest in de interviews. Het hoofddoel van dit werk-leer traject is doorstromen naar regulier werk.

Er wordt getraind op twee onderdelen. Ten eerste gaat dit om training gericht op 'professionalisering'. Deze training is gericht op het verkrijgen van kennis over koffie in het algemeen, over koffie branden en bereiden, sociale hygiëne, verschillende soorten koffies, et cetera. Naarmate het programma vordert worden de opdrachten pittiger. Men is bezig om de inhoud van het lesprogramma te koppelen aan een nationaal geaccrediteerd diploma horeca. Wat betreft professionalisering werkt men gedurende het traject aan vier kerntaken:

1. het uitvoeren van werkzaamheden (in teamverband en procesmatig);
2. het actief deelnemen aan de maatschappij (is communicatief, werkt actief aan terugkeer op de arbeidsmarkt);
3. de regie hebben over eigen persoon (beheerst persoonlijke problematiek, actief bezig met persoonlijk ontwikkeling);
4. gedraagt zich als een professional (neemt en draagt verantwoordelijkheid, bezit juiste kennis, vaardigheden en gedrag).

Op deze kerntaken worden de jongeren gemonitord op basis van bijhorende competenties. De bijhorende competenties worden geleidelijk aan zwaarder.

Naast deze 'professionaliseringsdoelen' werkt men aan 'individuele groei'. Volgens de geïnterviewde medewerkers is de eigenwaarde van deze jongeren vaak erg laag. Bij individuele groei wordt allereerst gewerkt aan primaire behoeften rondom bestaanszekerheid. In een volgende fase wordt gewerkt aan de sociale contacten en erkenning. Daarnaast ondersteunen zij bij persoonlijke problemen, zoals in het contact met de schuldhulpverlening en andere instanties. In de C-status inventariseert men welke problemen er spelen, en in de B-status gaat men concrete stappen zetten. Het idee hier achter is dat het niet op hulpverlening moet gaan lijken waar de jongeren al (te) veel ervaring mee hebben. Bij acute problemen bij aanvang probeert Heilige Boontjes wel te helpen. Zo voorkomt de coach bijvoorbeeld de huisuitzetting van een jongere die net gestart is omdat hij anders het huis uit zou zijn gezet. De laatste fase is gericht op zelfontplooiing. Met het behalen van de competenties kunnen jongeren de volgende status verkrijgen.

3.1.2 Interventies en mechanismen binnen Heilige Boontjes

De coaches en enkele jongeren van Heilige Boontjes zijn geïnterviewd over de vraag wat volgens hen relevante aspecten van de aanpak van Heilige Boontjes zijn, die in hun beleving en naar hun ervaring bijdragen aan veranderingsmechanismen op weg naar werk of terug naar school. Deze 'praktijktheorieën' zijn vergeleken met de inzichten uit de literatuur om een inschatting te kunnen maken van de theoretische effectiviteit van Heilige Boontjes.

In het volgende schema staat op een rij welke interventiekenmerken en mechanismen uit de interviews naar voren zijn gekomen. Dit schema laat zien dat veel van de theoretisch onderscheiden kenmerken en mechanismen door respondenten als werkzame bestanddelen binnen Heilige Boontjes zijn benoemd.⁴ Dit betekent dat Heilige Boontjes een aanpak heeft ontwikkeld met veel elementen waarvan uit de literatuur bekend is dat ze bijdragen aan succesvolle activeringsresultaten. Twee belangrijke kanttekeningen hierbij zijn ten eerste dat de praktijkervaringen nog beperkt zijn en ten tweede dat de context waarbinnen het project zich heeft ontwikkeld van invloed is geweest op de resultaten. Om tot een betere inschatting van de effectiviteit te komen is nader onderzoek nodig naar effecten op een grotere groep jongeren, over een langere termijn bekeken.

4 Er is open gevraagd naar de werking van Heilige Boontjes in relatie tot kenmerken van de aanpak. De codering hiervan in termen van interventiekenmerken en mechanismen is achteraf door de onderzoekers zelf uitgevoerd.

Interventiekenmerken	Zichtbaarheid binnen Heilige Boontjes	Voorbeelden van mechanismen
Intensieve begeleiding	Wekelijkse gesprekken met coach tonen van betrokkenheid; on the job begeleiding.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ jongeren voelen zich begrepen en geholpen: 'het zijn oprechte mensen die je echt willen helpen' ▶ het zelfvertrouwen wordt versterkt: 'lichamelijk en geestelijk ben ik zekerder'
verbinding maken met de jongere	dezelfde taal spreken	
integrale begeleiding	samenwerking met externe hupverlening	
tussentijdse successen benoemen; Belonen en straffen	doelen stellen en behalen het statussen-systeem	<ul style="list-style-type: none"> ▶ motiverend: 'je hebt wat te winnen en wat te verliezen'. ▶ het zelfvertrouwen groeit
inzet peer support	begeleiding op werk mede door jongeren in de A-status	<ul style="list-style-type: none"> ▶ samen optrekken werkt motiverend: 'samen zijn we sterk' ▶ vergroot positief sociaal kapitaal: praktische hup en advies
inzet participatiemogelijkheden & training	Training on the job; leren werknemersvaardigheden; communicatievaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ verandering gedrag en instelling: 'positiever en op toekomst gericht'
Vraaggerichtheid	Netwerk van werkgevers verbonden aan Heilige Boontjes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ vergroot bereidwilligheid werkgevers en wekt realistische verwachtingen

In het vervolg van deze paragraaf worden de gevonden kenmerken en mechanismen nader toegelicht en geïllustreerd.

3.1.3 Begeleidingskenmerken

3.1.3.1 INTENSIEVE BEGELEIDING

Heilige Boontjes biedt volgens de interviews intensieve begeleiding die vooral van belang is voor motivatie, zelfvertrouwen en stabilisering van persoonlijke problemen. Omdat de jongeren vier dagen per week werken bij Heilige Boontjes, is er sprake van frequent contact met de jongeren. Tussen het werk door worden er dan ook regelmatig gesprekken met de jongeren gevoerd. Daarnaast heeft de coach met iedereen één uur per week een gesprek. In die gesprekken komen praktische problemen, maar ook die van een persoonlijke aard aan bod:

"ze komen ook met persoonlijke problemen, ze voelen zich veilig, ik weet van m'n jongeren alles. [...] Ik heb erg persoonlijke dingen gehoord. Hoe krijg je de deelnemer zo ver dat ze daarmee om kan gaan? Door te ondersteunen, ze kunnen vertellen wat er is gebeurd."

Want:

"als jij je verdiept in de ander dan stellen ze zich open."

Daarnaast gaat de coach in de individuele gesprekken in op welke tegenreacties jongeren oproepen door bepaald gedrag. De coach laat zien dat ze anders kunnen reageren:

“de jongeren zijn tien jaar gesocialiseerd in de straatcultuur. Wij moeten een tegenhanger creëren op die straatcultuur.”

Volgens de medewerkers en een geïnterviewde jongere, zijn veel van de jongeren erg onzeker als ze bij Heilige Boontjes starten:

“ze hebben een laag zelfbeeld... Ze denken ik kan het niet. Zij moeten zien dat ze het wel kunnen. Ik vertrouw in je, net zo lang door totdat je het zelf ook ziet.”

Het uitspreken van vertrouwen naar jongeren toe, wordt in enkele interviews benoemd als belangrijk. Eén van de jongeren zegt hierover:

“er moet gewoon iemand in je geloven, want je bent zo onzeker” en: “Ik denk toch wel, als ik hier wil opgeven zeggen ze: nee je blijft.”

Jongeren worden in principe nooit weggestuurd, volgens de medewerkers en de jongeren. Er is te vaak tegen de jongeren gezegd dat ze het niet kunnen, en als gevolg daarvan weggestuurd zijn volgens een medewerker. Het benadrukken dat men niet wordt weggestuurd (bijvoorbeeld bij het maken van fouten), maakt dat het zelfvertrouwen groeit van jongeren. Dit wordt uitgebreider besproken in de sectie ‘belonen en straffen’.

3.1.3.2 VERBINDING MAKEN MET DE JONGERE

Uit de interviews van de jongeren blijkt dat de coach en andere begeleiders verbinding maken met de jongeren door de taal van de jongere te spreken en aan te sluiten bij hun leefwereld. Een medewerker met een crimineel verleden zegt over de manier van begeleiding bij Heilige Boontjes:

“een manier van open zijn, je kwetsbaar opstellen naar de jongeren toe, dat helpt, dat laat hen ook zien dat je daadwerkelijk wilt helpen. Voor mij heeft dat veel geholpen, je brengt mensen naar een bepaald niveau dat ze weer gaan nadenken, puur omdat ze zien dat iemand anders ook kwetsbaar kan zijn. Op straat geldt die regel niet, als je kwetsbaar bent ben je prooi.”

Je zelf kwetsbaar opstellen doe je volgens hem door eerlijk te zijn over je eigen verleden, bijvoorbeeld dat je gestolen hebt. Dat men op deze manier aansluit bij jongeren en hen het vertrouwen geeft dat men oprecht wil helpen blijkt uit de interviews met de jongeren:

“één van de sterkste kanten van Heilige Boontjes is de oprechtheid, het zijn oprechte mensen die je echt willen helpen, die de tijd voor je nemen, dat vind ik het mooie, dat vind ik geweldig.”

Omdat de coach en een aantal medewerkers een crimineel verleden hebben, kunnen zij ook een rolmodel voor de jongeren zijn. De coach zegt soms tegen de jongeren: “dit kan jij ook behalen. Dit is wie ik was, dit is wie ik ben, daarmee motiveer je”. Maar “als je ‘t moeilijk heb ga ik niet zeggen dat had ik ook. Maar: hoe ga je ermee om?”. Eén van de werknemers zegt ook een rolmodel te kunnen zijn voor jongeren, omdat hij met zijn achtergrond dit bereikt heeft “in plaats van iemand die al bemiddeld is als sinds jonge leeftijd”.

3.1.3.3 INTEGRALE BEGELEIDING

Heilige Boontjes is beperkt in staat en bereid om zelf een integrale aanpak te bieden in gevallen waarin de jongeren met vraagstukken op meerdere domeinen kampen. Het uitgangspunt is dat gespecialiseerde instanties hierbij steun zouden moeten verlenen omdat je niet van alle markten thuis kan zijn en Heilige Boontjes het leerwerktraject als kern ziet. Volgens de initiatiefnemer zou andere hulpverlening moeten worden ingezet om bij de problematiek van de participerende jongeren te helpen. Heilige Boontjes is een leerwerk traject die jongeren traint om te werken, maar waar men naar eigen zeggen veel tijd kwijt is aan het contact leggen met hulpverleners. Men zegt geen expertise te hebben in bepaalde problematiek en ook geen mandaat.

Tot op zekere hoogte draagt deze insteek volgens de interviews bij aan stabilisering van omstandigheden. De geïnterviewde jongeren geven allen aan dat hun leven is veranderd sinds dat zij bij Heilige Boontjes terecht zijn gekomen. Een van de jongeren vertelt dat hij veel blowde, maar dat hij dat nu veel minder doet. Volgens de coach houden meerdere jongeren er een ongezond levenspatroon op na, die men bij Heilige Boontjes probeert te veranderen. Niet door te zeggen dat ze bijvoorbeeld niet meer mogen blowen, maar door te adviseren dat veel minder te doen en op tijd naar bed te gaan.

Er zijn echter ook veel andere problemen die belemmerend zijn in het leerwerk traject (en dus bij werk in het algemeen), zoals het hebben schulden of het niet hebben van kinderopvang. Hier loopt de aanpak tegen grenzen aan. Volgens de coach is het vaak moeilijk samenwerken met hulpverleners en instanties die erg traag hulp bieden. De uitstroom van jongeren stukt hierdoor soms ook. Zo zou één van de jongeren een contract krijgen bij Heilige Boontjes, maar omdat de kinderopvang nog niet geregeld is, blijft ze langer in de A-status.

3.1.4 Belonen en straffen

Het programma werkt zoals aangegeven met statussen die jongeren kunnen verkrijgen. Dit is te beschouwen als een vorm van belonen en straffen. Als jongeren starten als re-integrant hebben zij in principe een C-status. Door middel van goede prestaties kan een jongere naar een B-status en daarna naar een A-status groeien. Bij de hogere statussen zijn ook grotere verantwoordelijkheden gekoppeld. Jongeren worden beoordeeld op het uitvoeren van hun werkzaamheden (zoals afspraken nakomen, werkzaamheden correct uitvoeren, de juiste kennis bezitten), op actieve deelname aan de maatschappij (zoals: kan feedback geven en ontvangen, respect voor anderen, is representatief) en heeft regie over eigen persoon (heeft overzicht op persoonlijke problematiek, is actief betrokken bij oplossen problematiek, toont initiatief bij oplossen problematiek). Bij een goede beoordeling kan een jongere naar de volgende status doorstromen. Het systeem van statussen is geïntroduceerd omdat de initiatiefnemer uit eigen ervaring weet dat als je iets hebt opgebouwd, je dat niet meer wilt kwijtraken. Naast het groeien in status kan je daarom ook terugvallen in status, een vorm van straffen dus.⁵

In de interviews met de jongeren komt het bestaan van deze statussen regelmatig terug. Eén van de geïnterviewde jongeren vindt het statussen-systeem één van de belangrijkste kenmerken van het traject in relatie tot de mechanismen vergroting van zelfvertrouwen, ontwikkeling van vaardigheden en motivatie:

5 Op het moment van onderzoek is er nog geen jongere naar een lagere status teruggeplaatst.

“...je hebt wat te winnen, heb je je status behaalt dan heb je wat te verliezen...” En: “hé, zij waren C maar zij zijn A, zij zijn zo gegroeid, daar wil ik ook komen, en die A ziet tegelijkertijd, ik wil nooit meer bij de C komen, of daaronder, in de gevangenis...dus daarom werkt dat systeem.”

Ook andere jongeren beamen dat je als re-integrant graag die hogere status wilt behalen en die niet kwijt wilt raken. Belangrijk volgens de respondenten is wel dat jongeren fouten mogen maken. Op de fouten worden ze aangesproken, maar daarna krijgt men de kans om het beter te doen, volgens een geïnterviewde jongere:

“mensen maken fouten, van je fouten moet je leren. Hoe komt dat en wat ga je er aan doen? Dat wordt je aangeleerd.”

Het gevoel hebben fouten te mogen maken, draagt volgens respondenten vooral bij aan de mechanismen versterking van zelfvertrouwen en ontwikkeling van de motivatie van de jongeren. Eén van de jongeren zegt hierover:

“...ik heb gezien dat [...] ik niet zomaar wordt weggestuurd, dat ik niet bij de eerste misstap er uit wordt geflikkerd. Lichamelijk en geestelijk ben ik zekerder.”

Men mag dus fouten maken, maar om te groeien in status moet men wel vooruitgang laten zien. De coach vat dat samen in:

“wij streven hier geen perfectie na, alleen vooruitgang.”

Bij een hogere status horen ook grotere verantwoordelijkheden en vrijheden die men niet heeft in een lagere status. Jongeren met een C-status zijn de runners, de glazen ophalers en de afwassers. In een A-status krijgt een jongere veel verantwoordelijkheid, zoals zelfstandig de kassa opmaken en meedoen met de begeleiding:

“je wordt een soort staf. Je bouwt mensen op van straat tot werk.”

Het systeem van statussen wordt ook door jongeren genoemd als belangrijke bijdrage aan zelfvertrouwen. Door enerzijds het behalen van doelen (die in gesprekken en formulieren zijn geëxpliciteerd) en anderzijds als gevolg daarvan groeien naar een volgende status groeit het zelfvertrouwen van jongeren. Het behalen van een A-status wordt gevierd:

“we maken er echt een momentje van. Lekker met je gezicht op Facebook: ‘die is door’. Een soort feestje. Ze hebben er echt hard voor gewerkt. En genoeg voor op hun kop gehad.”

3.1.5 Inzet peer support

Peer support is een kernelement van de aanpak van Heilige Boontjes doordat de hele groep gezamenlijk aan het werk is. Dit leidt volgens de respondenten tot allerlei mechanismen die relevant zijn in het kader van activering.

Jongeren met een A-status begeleiden bijvoorbeeld jongeren met een lagere status op werk gerelateerde zaken. Het samen optrekken met andere jongeren die eenzelfde achtergrond hebben wordt door de jongeren als motiverend ervaren. Zo zegt één van hen:

“samen ben je aan het klimmen om er uit te komen. Meerdere mensen die op één lijn zitten zullen hun doel sneller bereiken. Dat was voor mij zeer positief”. Omdat: “je van elkaar kan leren, je elkaar stimuleert, omdat je verschillend bent, je kan met elkaar praten, waar loop je tegen aan, elkaar een spiegel voorhouden, je wordt vrienden, in ieder geval kennissen met wie je bepaalde dingen deelt.”

“samen zijn we sterk. We moeten alles met elkaar doen, dat heb ik ook geleerd, eerst was het: ‘ik mijn ding’ ‘jij jouw ding’. Hier heb ik dat heel anders meegekregen: we moeten met elkaar om daar te komen, snap je, als jij in een driftige bui zit dan heb je mij ook nodig.”

Daarnaast helpt het dat de sommige medewerkers (naast de coach) ook eenzelfde achtergrond hebben. Volgens een van de geïnterviewde jongeren weten ze daardoor “hoe ze met straatjongens moet omgaan”. Die manier kenmerkt zich door niet op een bevelende manier iets aan de jongeren vragen te doen: “van, hé vriend pak dat, doe dit, wij jongeren van de straat denken dan echt hé vriend jij kan echt...ik doe niks!”

Een andere geïnterviewde jongere geeft aan van peers te leren ‘hoe het ook anders kan’, op basis van ervaringen van anderen. Hij doelt hier vooral op hoe je je gedraagt buiten je werk. Jongeren leren van peer-begeleiders dus niet alleen werknemersvaardigheden maar adviseren elkaar ook daarbuiten. Eén van de doelen van de training van Heilige Boontjes is dat ze feedback kunnen ontvangen en zelf ook kunnen geven. Twee van de geïnterviewde jongeren gaven aan hun vrienden buiten Heilige Boontjes nu ook op een andere manier te adviseren.

De peer support draagt volgens de respondenten ook bij aan vergroting van positief sociaal kapitaal. Alle geïnterviewde jongeren zeggen steun aan elkaar te hebben, elkaar altijd te kunnen bellen en elkaar als familie te beschouwen. Naast het netwerk van collega’s, dat praktische hulp en advies biedt, wordt ook hun netwerk daarbuiten vergroot en verrijkt met andere contacten. Zo zeggen de twee geïnterviewde jongeren in het filiaal in Rotterdam West, dat zij veel buurtbewoners hebben leren kennen. Zij wonen zelf ook in de buurt, en de buurtbewoners groeten hen nu wat voorheen niet gebeurde. Vooral in het filiaal in Rotterdam West komen regelmatig buurtbewoners koffie drinken. Door de vaste klantenkring hangt er een familiale sfeer en voorbij wandelende bewoners worden vriendelijk gegroet.

Zowel de geïnterviewde medewerkers als de jongeren benoemen Heilige Boontjes als ‘familie’:

“we spreken ook buiten het werk af, wij de alfagroep zijn echt een soort familie geworden, dat is leuk, en we bellen om te kijken hoe het gaat of als je vrij bent ga je even naar het andere filiaal, en als het druk is dan vraag je mag ik bijspringen, zo leuk is het.”

De alfagroep zijn de jongeren die in 2015 zijn gestart en het traject nu (bijna) hebben afgerond. Het hebben van collega's die als familie aanvoelen werkt ook motiverend. Zo antwoordt een jongere op de vraag of re-integranten elkaar ondersteunen:

“eerst ging ik naar m'n werk van: het moet maar, hier ga ik naar mijn werk met een glimlach, waarom? Hier heb ik leuke collega's die mij met veel dingen ondersteunen. [...] Ik kan mijn collega's 24 uur bellen. We zijn hier niet collega's: we zijn een familie. [...] Omdat we zo met elkaar omgaan houdt ons dat sterk.”

Door de betrokkenheid van een politieagent, en de bezoeken van politie en justitie, gaan jongeren op een andere manier naar politie en justitie kijken. Eén van de jongere zegt hierover:

“vroeger was je crimineel en wilde je niet in aanraking komen met politie, dat was de vijand, maar nu, het is mijn directeur en tevens mijn collega, nu is het gewoon een vriend van mij geworden, op straat leer je dat politie geen mensen zijn, [...] hier leer je dat het helemaal niet zo is.”

Hoewel het positief sociaal kapitaal vergroot wordt, wordt er niet altijd gebroken met het eventuele criminele netwerk van een jongere. De coach erkent dat dat wel een risico in terugval vormt.

3.1.6 Inzet participatiemogelijkheden & training

Het re-integratietraject van Heilige Boontjes bestaat uit 50 weken werken en leren op een werk-leerplaats. Hiermee sluit het aan op de 'first place, then train' gedachte. De geïnterviewde initiatiefnemer is van mening dat door te gelijk te starten met werk er minder nadruk wordt gelegd op de belemmeringen die jongeren ervaren en meer op wat jongeren kunnen. Hij ziet het werk als het geven van een betekenisvolle dagbesteding, want tijdens het werk "gebeurt er wat met die jongeren, je ziet ze trots worden". Zoals eerder beschreven starten de jongeren in de C-status met werk zoals glazen ophalen, schoonmaken et cetera. De training die de jongeren krijgen is veelal 'on the job'.

Naast het leren van vaardigheden rondom werk, komt in verschillende interviews het aanleren van sociaal geaccepteerd gedrag via werk ter sprake. Veel van de jongeren die bij Heilige Boontjes starten, gedragen zich volgens de geïnterviewden volgens 'de straatcultuur'. Dat gedrag is iets wat de jongeren in jaren opbouwen en er is een bepaalde periode nodig om dat gedrag te veranderen. Dat wil niet zeggen dat het gedrag helemaal omgebogen kan worden. Volgens de coach blijft een agressief iemand in zekere zin agressief, maar men leert anders te reageren. Dat aanleren van anders reageren doet de coach onder andere door constant de grenzen op te zoeken (door bijvoorbeeld iets te zeggen tegen een jongere waar hij/zij steeds erg boos om wordt), totdat men normaal kan reageren.

Een van de jongeren legt uit dat een belangrijk leerdoel van hem was om te leren communiceren, onder andere door met klanten kleine gesprekjes aan te knopen. De positieve insteek van zijn collega's en van klanten heeft geholpen om op een andere manier te communiceren:

“ik zat in een heel andere cirkel snap je, [...] ik zit met een ander soort mensen, een vrolijker soort mensen, een ander soort energie, en dat alles speelt mee, je voelt ook de energie van de mensen, dat maakt je ook weer een ander soort persoon. Hiervoor in de straat was het een ander soort energie, heel veel boze mensen, veel saggerijnige mensen. Hier iedereen is blij, automatisch wordt je blij, wordt je in de zuiging meegetrokken.”

Een andere jongere zegt ook dat zijn gedrag en instelling is veranderd dankzij Heilige Boontjes:

“mijn knelpunt was dat ik te direct was, te agressief, ik reageerde met: je moet je muil houden, of als je dat niet doet dan ram ik je in elkaar, maar dat is nu weg, nu ben ik vrolijk, nu ben ik positief, bezig met mijn toekomst.”

Daarnaast zegt hij een veel gezondere levensstijl te hebben gekregen dankzij Heilige Boontjes. Hij eet gezonder (is veel afgevallen), blowt veel minder en gaat op tijd naar bed.

Een van de redenen dat er is gekozen voor een koffiebar/branderij als leerwerktraject is dat dit een populair product is dat jongeren aanspreekt. Dit draagt bij aan de motivatie om het traject te (blijven) volgen. Zo legt één van de jongeren uit:

“dat is één van de mooie dingen van Heilige Boontjes, je creëert heel snel affiniteit met het product omdat het gewoon een mooi product is om trots op te zijn, het is niet dat je papier moet prikken op straat, daar schaam je je voor, hier ben je trots op als je hier staat, dat zie je aan de re-integranten.”

Een andere jongere zegt hierover:

“als je weet bij Heilige Boontjes heb je een status en kan je ook geld verdienen, misschien niet zoveel als op straat, maar op straat gaat het ook om status, en als men weet dat ze hier ook een status kunnen krijgen, want wat je hier krijgt kan ook weer afgepakt worden en dat is op straat ook en dan gaan ze echt wel anders denken.”

3.1.7 Vraaggerichtheid

Het programma is op twee manieren als vraaggericht te beschouwen. Ten eerste bereidt het leerwerktraject voor op een baan bij Heilige Boontjes zelf en die eisen daaraan gesteld worden. Een aantal jongeren heeft of krijgt een contract bij Heilige Boontjes B.V. na het voltooien van het traject.

Niet alle jongeren kunnen of willen een contract bij Heilige Boontjes. Daarom streeft stichting Heilige Boontjes er ten tweede naar om een netwerk van 25 bedrijven in verschillende sectoren aan zich te binden, die elk jaar één of twee jongeren willen aannemen. Het is de bedoeling dat de bedrijven uit deze ‘Club van 25’ een jaarcontract aanbieden met de mogelijkheid om het daarna te verlengen. Het doel is om

een variatie aan bedrijven te krijgen, zodat er zoveel mogelijk kan worden aangesloten bij de interesses van jongeren. Als dat niet het geval is wordt er met een jongere verder gezocht naar een baan of opleiding die wel aansluit. Na het succesvol afronden van het re-integratie traject zegt Heilige Boontjes, samen met de Club van 25, een baangarantie te kunnen geven.

Op het moment van onderzoek had Heilige Boontjes acht bedrijven aan zich weten te binden. Bij voorkeur werkt het programma samen met niet te grote bedrijven. Heilige Boontjes heeft een voorkeur voor het midden en klein bedrijf: "dat zijn gepassioneerde bedrijven, en zodat de jongeren niet verdwijnen in die grote bedrijven". De bedrijven moeten kunnen werken met de doelgroep en hen wat willen leren. Heilige Boontjes geeft ter voorkoming van terugval jongeren nog zes maanden ondersteuning als ze zijn doorgestroomd, indien een jongere dat wilt.

3.2 De context waarbinnen Heilige Boontjes werkt

In het eerste hoofdstuk is aangegeven dat realist evaluation beoogt om mechanismen te verklaren in relatie tot de context waarbinnen ze plaatsvinden. Inzicht hierin is van belang omdat de invloed van de context meebepalend is voor de uitkomsten. Een aanpak die in de ene situatie wel werkt, zal daardoor niet zonder meer ook succesvol zijn in een andere context.

Het literatuuronderzoek heeft weinig aanknopingspunten opgeleverd om relevante contextkenmerken te kunnen benoemen. In het empirische onderzoek is wel gekeken naar de vraag welke contextkenmerken voor de werking van de drie programma's van belang lijken te zijn.

Bij Heilige Boontjes lijken drie contextkenmerken van belang in relatie tot mechanismen en uitkomsten: de kenmerken van de deelnemers, de kenmerken van de begeleiders en het kleinschalige karakter van de aanpak.

Ten aanzien van de kenmerken van de deelnemers is al aangegeven dat het programma op een aantal kenmerken selecteert: IQ en afwezigheid van psychiatrische problematiek of zedendelicten en de motivatie voor deelname. Als al bij de intake sterk op motivatie wordt geselecteerd, kan dit bepaalde jongeren uitsluiten van deelname aan dit programma.

Sociaal kapitaal is belangrijk voor succes: het wel of geen resultaat halen hangt samen van de mate waarin de omgeving mogelijkheden en ondersteuning biedt. Heilige Boontjes biedt op verschillende manieren zo'n ondersteunende omgeving zoals de interviews laten zien. Toch is voorstelbaar is dat minder gemotiveerde jongeren geen toegang tot de aanpak krijgen of sneller uitvallen.

Een tweede relevant kenmerk van de context betreft de kenmerken van de begeleiders. Stichting Heilige Boontjes is een initiatief van een ervaren sociaal werker en een politieagent. Eerstgenoemde heeft 22 jaar ervaring in het welzijnswerk, en heeft daarnaast een detentieverleden. Na een periode van detentie heeft hij HBO sociaal pedagogische hulpverlening behaald. Hij werkt als coach in het re-integratie traject en begeleid jongeren één-op- één. De coach denkt niet dat zijn detentieverleden een rol speelt in het kunnen begeleiden van de doelgroep. Volgens hem bepaalt het niveau van empathie hoe je met de jongeren omgaat. Hij beschrijft zijn aanpak als 'zeer persoonlijk', en probeert "constant heel dichtbij die jongens en meiden te staan". Aan de andere kant kan zijn achtergrond wel 'een voordeel' zijn. Volgens hem is zijn achtergrond "niet zaligmakend", maar de jongeren begrijpen wel dat het "geen zin heeft om mij in de mailing te nemen".

Het voordeel van het detentieverleden van de coach komt in de gesprekken met andere medewerkers en jongeren ook naar voren. Jongeren met een delinquent verleden kunnen heel intimiderend zijn volgens een aantal geïnterviewden. Met die bedreigingen 'hebben ze vroeger hun geld verdiend': "Een begeleider moet dus wel sterk in zijn schoenen kunnen staan". Een opleiding is volgens de jongeren niet voldoende, je

moet affiniteit hebben met de doelgroep en weten waar de jongeren vandaan komen. Volgens de geïnterviewde jongeren begrijpt de coach hen wel eerder omdat hij eenzelfde achtergrond heeft als zij:

“...hij begrijpt jongeren heel goed [...] hij is ook van de straat, hij begrijpt ons daarom eerder. Hij weet ook een manier van omgaan met ons, de manier van omgaan met ons is heel anders dan...hij is zelf ook zo geweest, dan begrijp je elkaar sneller. Je weet waar het pijn doet, begrijp je, [...] dat maakt hem een heel belangrijk persoon.”

Maar naast zijn verleden worden de eigenschappen van de coach en zijn manier van coachen als belangrijker aangemerkt. De manier van omgaan met de jongeren door de coach wordt als heel prettig ervaren: “zijn manier van zijn, je vindt niet een hoop mensen die net als hem zijn, hij heeft een heel ander soort energie” en: “hij breekt zijn woord echt niet.”

De betrokken politieagent werkt niet mee aan de begeleiding van de jongeren, maar kan deze wel toeleiden. Naar de jongeren toe werkt de politieagent ook als een stok achter de deur, geeft de coach aan. Zo kan de coach zeggen: “als je dit doet ga je aan het [politieagent] uitleggen.” De betrokkenheid van een politieagent kan dus waarschuwend werken. Volgens één van de geïnterviewde jongeren is het ook een herinnering aan de situatie waarin hij eerst verkeerde: “kijk daar was ik, hij was mijn vijand, en nu kan ik hem recht in de ogen aankijken en vriendelijk zijn.” En: “...daar wil je niet zijn, die handboeien die hij bij zich heeft wil je niet om je heen.” Andere geïnterviewden voegen daaraan toe dat ze door het contact met de betrokken politieagent positiever tegen politie en justitie aankijken.

Zoals hierboven beschreven is een aantal re-integranten in dienst getreden bij Heilige Boontjes en (mede) begeleiden nu nieuwe re-integranten. Dat zij ook een zelfde achtergrond hebben, helpt bij de begeleiding:

“het feit dat wij ook aan die kant hebben gestaan. Ik heb ook gestolen, verkeerde dingen gedaan, dat zijn dingen waarmee je die jongeren sneller mee raakt, sneller een toegang creëert tot een oplossing.”

Tenslotte is bij de terugkoppelingsbijeenkomst stilgestaan bij de implicaties van het kleinschalige karakter van Heilige Boontjes. Dit maakt de persoonlijke en ‘familiaire’ aanpak mogelijk. Daarnaast maakt het de aanpak afhankelijk van externe hulpverlening, omdat de stichting en het bedrijf te klein zijn om hiervoor zelf voorzieningen te organiseren. Dit betekent wel dat het ‘opschalen’ van een dergelijke aanpak voor grotere groepen jongeren niet eenvoudig is en mede afhankelijk is van de groei van het commerciële deel. Door schaalvergroting zou een aantal van de onderscheiden werkzame bestanddelen mogelijk minder werkzaam kunnen worden.

3.3 Een Nieuw Perspectief

Een Nieuw Perspectief is een programma van IZ Solutions voor - door de gemeente getypeerd als - kwetsbare jongeren van 18 tot en met 27 jaar die sturing en begeleiding nodig hebben op het gebied van school, werk arbeidstoeleiding en/of het starten van een eigen onderneming. Het programma is een maatwerk traject waarmee jongeren worden geholpen in het verkrijgen van een reëler zelfbeeld en een positiever toekomstperspectief. Basisvaardigheden en competenties worden getraind om optimaal te kunnen participeren. Het voornaamste doel is de jongeren ‘Een Nieuw Perspectief’ te bieden. Het programma bestaat uit een combinatie van workshops en individuele begeleiding. In totaal hebben in 2015 30 jongeren deelgenomen aan dit programma. De helft hiervan betrof uitkeringsgerechtigde jongeren die aangemeld werden door de gemeente. De andere helft van de jongeren zijn

ingestroomd via het eigen netwerk van IZI Solutions. Deze jongeren hebben geen uitkering, geen opleiding of werk of dreigden uit te vallen uit school. Uit een eigen rapportage van IZI Solutions voor de gemeente Rotterdam (IZI Solutions, 2015) blijkt dat 30 jongeren zijn gestart met het programma Een Nieuw Perspectief. Twee jongeren hiervan zijn uitgevallen, een jongere zit nog in het traject, en 29 jongeren hebben het traject succesvol doorlopen en zijn aan de slag gegaan in een reguliere baan (acht jongeren), gestart met een BBL-traject (vijf jongeren), teruggegaan naar school (elf jongeren) of nemen deel aan een werkervaringstraject (één jongere). Van vijf jongeren is het resultaat onbekend.

3.3.1 De aanpak van Een Nieuw Perspectief op hoofdlijnen

IZI Solutions hanteert de zelf ontwikkelde “Hi5 methodiek©”, die volgens een van de coaches uit te leggen is met behulp van de vingers van een hand:

- › passie (gesymboliseerd door de duim, wees positief en weet wat je passie is);
- › focus (wijsvinger, volg je richting en kies bijhorend ‘dreamteam’);
- › overzicht (middelvinger, wees uniek en hou het overzicht);
- › betrouwbaarheid (ringvinger, wees trouw en betrouwbaar);
- › kennis (pink, blijf bij de pinken, oftewel ontwikkel jezelf).

Het traject van Een Nieuw Perspectief bestaat uit een intake, workshops en individuele begeleiding.

Het programma start met een individueel intakegesprek om met elkaar kennis te maken zodat er een goede basisrelatie gelegd wordt ten behoeve van het traject. Tijdens de intake wordt de persoonlijke situatie in kaart gebracht. Dit is vooral belangrijk om inzichtelijk te krijgen in hoeverre de persoonlijke situatie op verschillende aspecten een belemmering kan vormen voor een volledige participatie tijdens het traject en de gewenste uitstroom. Er wordt besproken of de jongere bijvoorbeeld schulden heeft, of een strafblad. Ook het voortraject van de begeleiding komt aan bod. Na het intakegesprek vullen de jongeren een enneagramtest in. Deze test is bedoeld om de persoonlijke waarden te achterhalen, zodat prioriteiten in het leven bepaald kunnen worden.

Het traject kent vervolgens minimaal drie groepsworkshops gericht op vaardigheden en gedrag en individuele begeleiding bij het vinden van werk, hervatten van school en/of het starten van een eigen onderneming. In deze workshops staan de volgende onderdelen centraal:

- › zelfverantwoordelijkheid/zelfredzaamheid;
- › (on)geschreven regels van het bedrijfsleven;
- › het aanleren van sociale vaardigheden;
- › het bieden van een netwerk aan de jongeren;
- › het leren te overleven in het nieuwe netwerk.

De duur van de groepsworkshops is een dagdeel. Telkens komt een ander thema aan bod. De eerste workshop gaat over zelfverantwoordelijkheid/zelfredzaamheid. Ook maken de jongeren kennis met de Hi5-methodiek van IZI Solutions. Het thema van de tweede workshop is identiteit versus imago. Het doel is de jongeren te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze willen, wat ze kunnen en wat ze uitstralen. In de derde workshop leren de jongeren dit te communiceren naar de buitenwereld. De laatste officiële groepsworkshop gaat over netwerken. De jongeren worden bekend gemaakt met (on)geschreven regels van de arbeidsmarkt.

Voor jongeren die teruggeleid willen worden naar de arbeidsmarkt door middel van een leer-werkplek of reguliere baan worden trainingen aangeboden, gericht op het opstellen van een goed cv, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van sollicitatiegesprekken. Afhankelijk van het niveau van de jongere zijn dit twee tot vijf workshops. Voor de workshop gericht op ondernemerschap helpen de coaches met het schrijven van een ondernemingsplan. Er komt een medewerker van de Kamer van Koophandel die

informatie verschaft met betrekking tot de verschillende rechtsvormen en waar rekening mee te houden. Aan het einde van de workshop presenteren de deelnemers hun ideeën. Een andere workshop wordt verzorgd door een medewerker van een accountancybureau. Tijdens deze workshop wordt er dieper op de financiële regels ingegaan en uitgelegd waar je als ondernemer aan moet voldoen en waar je rekening mee moet houden. Deze workshop dient ook voor bewustwording van wat er bij ondernemerschap komt kijken.

Tijdens de individuele begeleiding krijgen jongeren hulp van een coach bij het stellen van doelen op korte -en lange termijn. Dit kan terugkeer naar werk, studie, stageplek zijn of het starten van een eigen onderneming. Ook ontvangen jongeren hulp bij het regelen van de praktische zaken die nodig zijn om te kunnen werken. Afhankelijk van de achtergrond van de jongeren verzorgt IZI Solutions de begeleiding zelf, of uitbesteedt zij deze uit aan een daarvoor gespecialiseerde instantie. Afhankelijk van de persoonlijke situatie en behoefte van de jongere, worden uren ingezet. Na duurzame uitstroom vindt er nog nazorg plaats van minimaal een half jaar. Ook daarna zijn de coaches bereikbaar als een jongeren een hulpvraag heeft (IZI Solutions, 2015).

3.3.2 Interventies en mechanismen binnen Een Nieuw Perspectief

Ook bij Een Nieuw Perspectief is op basis van de interviews geanalyseerd welke theoretisch relevante interventiekenmerken en mechanismen zichtbaar zijn binnen deze aanpak. In het volgende schema staan de uitkomsten hiervan op een rij met enkele voorbeelden van mechanismen die respondenten hebben benoemd. Ook hier geldt, dat de relatie tussen interventiekenmerken en mechanismen niet een-op-een is aan te tonen, omdat respondenten zelf niet precies kunnen aangeven welk aspect van het programma aan een specifiek mechanisme bijdraagt: het gaat om een 'totaalpakket'. Dit wordt in de navolgende paragrafen toegelicht.

Interventiekenmerken	Zichtbaarheid binnen Een Nieuw Perspectief	Voorbeelden van mechanismen
Intensief en langdurige begeleiding bieden	Coaches bieden praktische hulp bij realiseren doelen Coaches helpen met stellen van doelen Coaches bieden jongeren steuntje in de rug	<p>Verheldering levensdoelen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere heeft ambitie om ondernemer te worden ontdekt <p>Motivatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere is gemotiveerd om zijn best te doen bij nieuwe werkgever want heeft doel en iemand die in hem gelooft (en niet wil teleurstellen). <p>Zelfvertrouwen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere heeft positiever zelfbeeld ▸ Jongere ziet dat het mogelijk is uit een slechte startpositie te komen <p>Ontwikkelen vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere heeft geleerd hoe een c.v. op te stellen ▸ Jongere heeft geleerd tijd beter in te delen
Verbinding maken met de jongere	Coaches zijn rolmodellen Coaches spreken de 'tone of voice' van jongeren en begrijpen wat er in hen omgaat. Coaches tonen betrokkenheid	
Tussentijdse successen benoemen	Coaches hebben positieve benadering, nadruk op het goede.	
Waar nodig integrale begeleiding bieden	Coaches hebben ook kennis van onderwijs en arbeidsmarkt. Samenwerking met specialisten	<p>Stabilisering persoonlijke omstandigheden jongere</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere terug naar school/onderdak/vrijwilligerswerk met behoud van uitkering
Training	Workshops	<p>Verheldering levensdoelen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere is gestart met eigen bedrijf/terug naar school <p>Ontwikkeling vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere heeft geleerd hoe businessplan op te stellen ▸ Jongere heeft geleerd te presenteren en luisteren <p>Gedragsverandering</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Soft skills
Peer support	Workshops	<p>Vergroting zelfvertrouwen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Positieve feedback vanuit de trainingsgroep ▸ Deelnemers helpen elkaar bij het ontdekken van talenten
Vraaggerichtheid	Coaches zetten netwerk in Coaches weten jongeren te 'promoten' bij werkgevers	<p>Vergroten van vertrouwen van de werkgever in geschiktheid van jongere.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongere vinden makkelijker een werkplek door 'kruiwagen' coach

3.3.3 Begeleidingskenmerken

3.3.3.1 INTENSIEVE BEGELEIDING

De coaches van Een Nieuw Perspectief bieden de jongeren blijkens interviews veel en langdurig hulp en ondersteuning bij het vinden van een passende baan of opleiding. Zij komen regelmatig bij hen thuis om te helpen met het opstellen van sollicitatiebrieven of het regelen van praktische zaken. Deze begeleiding blijft lange tijd na de workshops beschikbaar, afhankelijk van wat de jongere nodig heeft.

Een geïnterviewde jongere noemt als voorbeeld dat haar coach haar heeft geholpen met het inschrijven voor een opleiding. Zonder zijn hulp was dit niet gelukt, legt zij uit:

“ik had wel plannen om ooit weer terug naar school te gaan, maar bleef het uitstellen. Het inschrijven via de website vond ik lastig. De site was ingewikkeld. Maar mijn coach zei, kom op, we gaan er samen even voor zitten.”

Een andere jongere heeft hulp gekregen bij het vinden van een vrijwilligersbaan met behoud van uitkering. Beide jongeren geven aan dat dit de eerste stappen waren om hun leven op orde te krijgen. Een andere jongere geeft aan dat hij hulp ontvangt bij het starten van zijn eigen bedrijf. De coach geeft hem regelmatig feedback op zijn plannen en brengt hem in contact met mensen die iets voor hem kunnen betekenen.

Een van de coaches legt uit dat het hem bij de jongeren uit het programma is opgevallen dat veel jongeren die een uitkering ontvangen, ouders hebben die ook een uitkering ontvangen. Ooit hebben ze de verkeerde studie gekozen, zijn ergens aan begonnen waar hun hart niet lag en vervolgens gestopt etc. Daarna ging het bergafwaarts met de desbetreffende jongere, zeker als de directe omgeving van de jongere van mening is dat het ontvangen van een uitkering een goed alternatief is, zo legt de geïnterviewde coach uit. Een deel van de begeleiding is er op gericht de jongere bewust te maken van de afhankelijke positie waarin ze zich bevinden en met hen mee te denken over goede alternatieven te bieden in de vorm van een leuke baan/studie.

De coaches leggen verder uit dat wanneer de jongere over weinig (sociale) vaardigheden beschikt om bij een werkgever aan de slag te gaan, zij bijvoorbeeld mee gaan naar een sollicitatiegesprek en daarna intensief contact houden met het bedrijf om de voortgang van de jongere te monitoren en indien wenselijk de jongere bij te sturen. Een jongere noemt in het interview als voorbeeld van het intensieve contact met haar coach het feit dat hij naar haar diploma-uitreiking was gekomen:

“welke hulpverlener doet dit nu? Ik was blij dat ik daar niet alleen stond op de uitreiking. Dat steuntje in de rug, dat iemand met je meeleeft, dat heb je nodig.”

Uit de interviews komen verschillende mechanismen naar voren die door deze wijze van begeleiden op gang komen bij de deelnemende jongeren: verheldering van levensdoelen, ontwikkeling van motivatie en zelfvertrouwen en ontwikkeling van vaardigheden.

Ten aanzien van levensdoelen geven de jongeren aan dat hun coach hen heeft geholpen om plannen te maken voor de nabije en verre toekomst. Twee jongeren benoemen dat hun toekomstdroom (HBO-opleiding en eigen zaak) nog niet direct in het bereik lag en dat de coach hen heeft geholpen, tussentijdse doelen te stellen. Een jongere geeft het voorbeeld dat hij op aanraden van de coach tijdelijk in het bedrijf van zijn vader werkt om zo werkervaring op te doen en te leren wat het inhoudt een bedrijf te leiden. Een andere jongere geeft aan dat haar toekomstdroom niet haalbaar bleek. Ze is hier een beetje

teleurgesteld over want ze had gehoopt dit te behalen middels het traject. Ze ziet wel in dat ze vanwege een arbeidsbeperking haar doelen heeft moeten bijstellen. En is, zoals ze zelf aangeeft, tevreden met wat ze nu heeft. Een van de coaches legt uit dat het belangrijk is om realistisch te zijn wanneer bepaalde doelen niet in het bereik van de jongeren ligt en samen met de jongere te zoeken naar alternatieven.

Duidelijke doelen en motivatie blijken samen te hangen volgens de respondenten. Een van de jongeren legt uit dat het hem, met een helder doel of toekomstperspectief voor ogen, beter lukt zijn leven op orde te brengen. Het idee dat hij straks een eigen zaak heeft, motiveert hem om nu al meer structuur aan te brengen in zijn leven. Hij weet immers dat hij over deze vaardigheden moet beschikken als hij straks een eigen bedrijf heeft:

“de coach nam de tijd voor mij om echt uit te zoeken wat ik wilde, daarom kon hij mij motiveren.”

Een belangrijk mechanisme dat verder zowel door de jongeren als door de coaches wordt geïdentificeerd, is het ontwikkelen van zelfvertrouwen. Een van de jongeren geeft aan dat veel hulpverleners haar dom vinden:

“ze kijken op mij neer, de coach niet. Door hem ben ik minder verlegen geworden.”

Uit het gesprek met de coaches blijkt dat zij in de begeleiding bewust insteken op het positieve en proberen het zelfvertrouwen van de jongere te vergroten. ‘Even een complimentje en je ziet het zelfvertrouwen groeien’, aldus een van de coaches.

Tenslotte komen ook vaardigheden die nodig zijn om succesvol bij een bedrijf aan de slag te gaan, aan bod in de begeleiding. Zo legt een van de geïnterviewde jongeren uit dat hij van zijn coach heeft geleerd om zijn tijd beter te leren indelen (en structuur aan te brengen). Het lukt hem nu beter om zich aan afspraken te houden en om op tijd op afspraken te verschijnen. Andere vaardigheden die door de bevroegde jongeren worden benoemd zijn: opstellen van een goed curriculum vitae en omgaan met geld.

3.3.3.2 VERBINDING MAKEN MET DE JONGERE

Uit de interviews met de coaches en de jongeren blijkt hoe belangrijk het is dat de coach erin slaagt echt contact te leggen met de jongeren. Een van de geïnterviewde coaches gebruikt in zijn uitleg de term ‘Tone of voice’. Hij geeft aan dat een coach zich moet kunnen inleven in de jongere die hij begeleidt en zich kunnen verplaatsen in zijn leefwereld. Hij geeft hierbij aan, dat het een voordeel is als de coach de doelgroep van binnenuit kent doordat hij bijvoorbeeld is opgegroeid in een achterstandswijk. Zo’n coach kan tevens een voorbeeldfunctie vervullen voor de jongere. Het is voor de jongeren belangrijk om rolmodellen te zien. Veel jongeren die zich aanmelden voor het programma Een Nieuw Perspectief komen uit zogenoemde risicowijken. Zij zijn zich ervan bewust dat zij een minder bevoorrechte startpositie hebben. Een coach die erin is geslaagd een carrière op te bouwen, werkt voor hen stimulerend, volgens een van de coaches.

Uit de interviews met de jongeren blijkt dat de coaches erin slagen de jongeren het gevoel te geven dat ze met hen meelevend, zich inleven in hun situatie. Zo geeft een jongere tijdens het interview aan dat een coach hem tijdens een workshop vroeg of hij zich wel in staat voelde om zijn aandacht bij de workshop te houden. De coach voelde aan dat het minder goed ging met de jongere. Een andere geïnterviewde jongere herkent dit en zegt hierover:

“ze [de coaches] weten dat je een rugzakje hebt. Als je geen rugzakje hebt, kom je daar niet.”

Ze gaan rustig me je in gesprek en vragen gaat het goed met je, weet je? Ze gaan met je aan tafel zitten (...) waar kan ik je mee helpen?”

Dit in tegenstelling met de hulpverleners waarover zij zegt:

“hulpverleners wilden alleen maar praten. Ze gaan dan terug in de tijd, waar is het probleem begonnen? (...) ga niet lopen gissen, ik heb nu hulp nodig.”

Daarnaast kan de band met de coach kan er ook voor zorgen dat de jongere als hij eenmaal aan de slag is bij een werkgever meer gemotiveerd is om zijn best te doen. Dit geldt zeker wanneer de jongere via de coach bij deze werkgever terecht is gekomen. De jongere is dan extra gemotiveerd om goed over te komen. Hij wil de coach niet teleurstellen, aldus een van de coaches in het interview.

3.3.3.3 TUSSENTIJDSE SUCCESSEN BENOEMEN

De begeleiding van de coaches kenmerkt zich verder door het duidelijk benoemen van goede punten en het vieren van kleine successen. Dit is van belang voor zelfvertrouwen en motivatie. “Het insteken op het positieve, is iets dat we bewust toepassen in de begeleiding van de jongeren”, legt een van de coaches uit. Evenals het vieren of benoemen van kleine successen, zelfs al is dit alleen maar het op tijd verschijnen op een afspraak. Ook een van de jongeren geeft aan dat hij de feedback die hij ontvangt van de coach wanneer hij hem op de hoogte stelt van zijn plannen, als stimulerend ervaart.

“de coach zegt altijd ‘ goed zo, je kan het, maar heb je gedacht aan...”

Dit geeft volgens deze jongere vertrouwen om aan de slag te gaan.

3.3.3.4 INTEGRALE BEGELEIDING BIEDEN

Het team van Een Nieuw Perspectief bestaat voor een groot gedeelte uit medewerkers die een sociale opleiding hebben afgerond. Daarnaast hebben de medewerkers kennis van de arbeidsmarkt en/of het onderwijs. Wanneer er specialistische kennis nodig is, wordt net als bij Heilige Boontjes externe hulp ingeroepen.

De coaches begeleiden voornamelijk jongeren bij wie sprake is van meervoudige problematiek. Dit betekent dat het oplossen van problemen (zoals schulden, geen onderdak) aan de orde is, voordat er een toekomstplan voor de lange termijn gemaakt kan worden. In het interview noemt de coach een voorbeeld van een situatie waarbij het stabiliseren van de persoonlijke omstandigheden eerste prioriteit had. Het betrof een dakloze jongere die uit vuilniszakken at. De coach heeft toen geregeld dat de jongere als vrijwilliger aan de slag kon gaan bij een sportvereniging, waarvoor hij geen vergoeding kreeg maar wel per direct een slaapplek kreeg aangeboden daar. Pas daarna is deze jongere begonnen aan het programma van Een Nieuw Perspectief.

Ook uit de interviews met de jongeren komt naar voren dat de coaches praktische hulp bieden als dit dringend nodig is. Voorbeelden die de jongeren noemen zijn: hulp bij het regelen van school, uitkering en huisvesting. Op deze wijze draagt het programma vooral door praktische steun bij aan stabilisering van persoonlijke omstandigheden.

3.3.4 Belonen en straffen

Binnen Een Nieuw Perspectief wordt geen gebruik gemaakt van belonen en straffen als onderdeel van de aanpak.

3.3.5 Inzet van training

De workshops vormen volgens de coaches een belangrijk onderdeel van Een Nieuw Perspectief. Jongeren volgen workshops over solliciteren, de (ongeschreven) regels van de arbeidsmarkt, het starten van een eigen onderneming en netwerken. Aan de hand van de eerdergenoemde HI5-methodiek proberen zij te ontdekken waar hun passie en talenten liggen en wat voor werk of studie bij hen past.

Vaardigheden die daarbij ook worden getraind zijn: presenteren, luisteren en doorvragen. Naast het ontwikkelen van dergelijke praktische vaardigheden, wordt er in de training ook aandacht besteed aan de 'soft skills' zoals het op tijd komen op een afspraak, op tijd afzeggen van een afspraak als het niet haalbaar blijkt te zijn. Een coach voegt hier tijdens het interview aan toe dat hij jongeren uitlegt welke indruk (onbetrouwbaar) zij geven een werkgever geven als zij niet komen opdagen. Zeker jongeren die dit soort vaardigheden niet in hun jeugd van hun ouders hebben meegekregen, zijn zich hier niet altijd van bewust, legt hij uit.

Het inschatten van de relevantie van de workshops voor de verschillende mechanismen is op basis van het verzamelde onderzoeksmateriaal lastig gebleken. De coaches zijn namelijk positiever over de opbrengsten van de workshops dan de geïnterviewde jongeren: zij benadrukken vooral het belang van de individuele begeleiding. Dit compliceert het beoordelen van de relevantie van deze mechanismen in relatie tot de workshops⁶.

De workshops dragen vooral volgens de coaches bij aan de mechanismen verhelderen levensdoelen, ontwikkeling van arbeidsmarktrelevante vaardigheden en gedragsverandering. Op sommige punten bevestigden de jongeren dit.

Uit de interviews met coaches en jongeren komt naar voren dat jongeren hun doelen hebben verhelderd ten aanzien van terugkeer naar school, werken of een eigen zaak te starten.

Zo heeft een van de geïnterviewde jongeren plannen voor het starten van een eigen onderneming. De workshop van de Kamer van Koophandel over het starten van een eigen onderneming heeft hem geïnspireerd. Een andere jongere heeft naar aanleiding van de workshops van de Kamer van Koophandel besloten om een kappersapp te ontwikkelen. Hij legt uit dat hij door de workshops heeft ontdekt dat dit echt bij hem past. Hij heeft wel de conclusie getrokken dat het voor hem op korte termijn verstandiger is werkervaring op te doen in het bedrijf van zijn vader. Ondertussen gaat hij aan de slag met het uitwerken van zijn plannen voor het starten van zijn eigen onderneming.

Uit de interviews met de coaches komt naar voren dat jongeren vaardigheden ontwikkelen die hen in staat stellen terug te keren naar school, werken of een eigen zaak te starten. Dit komt echter niet naar voren in de interviews met de jongeren. De impact van de vaardigheidstraining kunnen we dus niet goed beoordelen.

Binnen de groepsworkshops van het programma Een Nieuw Perspectief worden volgens de coaches duidelijke afspraken gemaakt over aanwezigheid en op tijd komen. De coaches bellen de jongeren op wanneer zij niet komen opdagen bij trainingen. Ook hanteren de coaches strenge regels voor op tijd verschijnen tijdens de groepsbijeenkomsten. De coaches laten de jongeren zelf kiezen wat voor 'straffen' er volgen voor te laat komen. Zo is bijvoorbeeld in een groep afgesproken dat laatkomers zich voor de groep moeten opdrukken of squats moeten uitvoeren. Op deze wijze proberen zij gedragsverandering bij de jongeren te bereiken.

6 Hierbij is ook van belang dat een klein aantal jongeren is gesproken. In hoeverre zij de algemene ervaring van alle 30 deelnemers vertolken is onbekend.

De strenge regels gelden voor zowel de jongeren als de coaches. De coaches willen hiermee laten zien dat iedereen hetzelfde doel heeft; terugkeer naar school of de arbeidsmarkt. “een team, een doel”, aldus een van de coaches. Zo proberen ze de deelnemers te motiveren.

3.3.6 Inzet peer support

De groepsgewijze workshops bieden tot op zekere hoogte mogelijkheden voor ‘peer support’, maar in de interviews benoemen coaches noch jongeren dit als een centraal kenmerk van de aanpak.

Desalniettemin geven respondenten wel aan dat in de workshops jongeren elkaar helpen om te ontdekken waar hun passie ligt, talenten ontdekken etc. Een van de geïnterviewde jongeren geeft aan dat hij er in de workshops door de feedback van mededeelnemers achter is gekomen dat hij een positieve en optimistische uitstraling heeft op anderen. Deze ontdekking heeft hem zelfvertrouwen gegeven.

Ook geeft een van de coaches aan dat zij jongeren waarvan zij vermoeden dat ze kampen met vergelijkbare problemen, met elkaar in contact brengen tijdens de workshops. De coach heeft het vermoeden dat jongeren elkaar daardoor steunen, maar dit is lastig te bewijzen.

3.3.7 Inzet participatiemogelijkheden

Tijdens het programma worden geen participatiemogelijkheden zoals werkervaringsplekken of vrijwilligerswerk aangeboden. Jongeren worden wel begeleid naar een betaalde baan, school of vrijwilligersbaan en blijven daarna contact houden met de coaches om te horen hoe het de jongeren vergaat.

3.3.8 Vraaggerichtheid

Een Nieuw Perspectief geeft op het niveau van de individuele jongeren invulling aan vraaggerichtheid door het eigen netwerk onder werkgevers te benutten voor het vinden van baanmogelijkheden. Een van de coaches benoemt dit als een van de succesfactoren van het programma. Hij geeft aan dat dit komt omdat hij en zijn collega’s de taal van de werkgevers spreken. Hij legt dit als volgt uit:

“de jongeren die wij begeleiden, kennen de ongeschreven regels van het bedrijfsleven niet en weten daardoor niet goed hoe ze werkgevers kunnen overtuigen van hun kwaliteiten. Bedrijven luisteren niet als je zegt dat je een allochtone jongere wilt plaatsen. Maar als je zegt dat je een talentvolle jongere voor hen hebt, met veel kwaliteiten die het bedrijf kent maar ook nieuwe doelgroepen kan aanspreken, een nieuwe markt, dan zijn ze wel geïnteresseerd.”

Een van de jongere geeft aan dat het al jaren haar wens was om bij het Hilton te werken, maar dat ze altijd werd afgewezen. Dankzij de hulp van haar coach is het haar wel gelukt.

De coaches houden ook na plaatsing contact met de bedrijven en de jongeren en als het goed gaat, zoeken werkgevers hen vaker op wanneer ze een vacature hebben. Op deze manier werken ze aan het vergroten van het vertrouwen van de werkgevers in deze doelgroep.

3.3.9 De context van Een Nieuw Perspectief

Ook voor Een Nieuw Perspectief is gekeken naar de vraag welke rol de context waarbinnen het programma is uitgevoerd heeft gespeeld bij de onderscheiden mechanismen.

Bij Een Nieuw Perspectief zijn geen aanwijzingen in het onderzoek gevonden voor selectiviteit onder de doelgroep: de aanpak staat open voor alle werkloze jongeren, inclusief degenen met allerlei vormen van persoonlijke problematiek.

Uit de interviews komt wel naar voren dat de aanwezigheid tijdens de groepsworkshops (zeker aan het begin van het traject) niet altijd 100% was. Het is niet duidelijk in hoeverre dit de mogelijkheden beïnvloedt om resultaten te boeken.

Net als bij Heilige Boontjes zijn de kenmerken van de coaches van belang om de mechanismen te kunnen begrijpen. Zij hebben een sociale opleiding gevolgd of kennis en ervaring met begeleiding van risicojongeren opgedaan in de praktijk. Daarnaast hebben de coaches een klik met de doelgroep doordat ze in vergelijkbare omstandigheden zijn opgegroeid. Ook blijkt uit de interviews dat de coaches zich flexibel en ondernemend opstellen richting zowel jongeren als werkgevers.

Tenslotte gaat het ook bij Een Nieuw Perspectief om een kleinschalig project. Omdat de focus ligt op workshops en individuele begeleiding is deze aanpak volgens de coaches zelf wel goed schaalbaar. Bij voldoende vraag kunnen meerdere groepen opgestart worden en in de praktijk gebeurt dat ook. Het belangrijkste volgens hen is om hiervoor coaches met de juiste kwalificaties in te zetten.

3.4 TOPs4JOBS

3.4.1 De aanpak van TOPs4JOBS op hoofdlijnen

De doelgroep van TOPs4JOBS is breed: kwetsbare mensen in de leeftijdscategorie van 16 tot 27 jaar binnen een risicogroep met multi problematiek die moeite hebben actief mee te doen in de samenleving. De jongeren worden aangemeld via het jongerenloket. Ze hebben niet zelf de keuze gemaakt te komen. Met hen worden kennismakingsgesprekken gevoerd. Dit zijn geen selectiegesprekken. Jongeren worden niet uitgesloten van deelname.

De aanpak van TOPs4JOBS bestaat uit een combinatie van training, begeleiding en coaching. Het programma duurt 16 weken en bestaat uit twee dagen training en begeleiding per week. Centraal concept is dat de jongeren tijdens de twee dagen training toewerken naar een concreet eindproduct dat ze zelf bedenken. De problemen en belemmeringen die ze vervolgens ervaren tijdens het bedenken en werken aan dat eindproduct zijn tegelijk weer leermomenten en onderwerp voor individuele coaching en de groepstraining. In de Rotterdamse pilot bleek volgens een van de coaches het organiseren van een groot project te hoog gegrepen, zodat samen met de groep is besloten om te kiezen voor kleinere projecten zoals het schilderen in huis bij een bijstandsmoeder en het opknappen van een schooltuin. Daarnaast is het terugkeren naar school en wat daarvoor nodig is als overkoepelend project gekozen.

Het programma start met een intakegesprek waarbij verwachtingen van de jongeren en het aanbod van TOPs4JOBS worden afgestemd. Er wordt benadrukt dat het niet gaat om jobcoaching. De coaches beogen tijdens het programma om jongeren structuur en zorg voor (eigen) sociale problemen aan te leren.

Richtlijnen die ze hierbij hanteren zijn:

- vrijwel permanent toezicht houden / weten wat er gebeurt;
- regels en afspraken benoemen;
- consequenties van handelingen (positief en negatief) voor deelnemer, begeleider en de groep benoemen;
- omgangsregels duidelijk maken;
- aanspreken op / correctie op afwijken regels / afspraken / houding;
- complimenten geven op houden aan regels / afspraken / houding;
- antwoord geven op praktische vragen.

Tijdens de training wordt gewerkt met een weekschema dat met input van de groep wordt opgesteld. De ontwikkeling van de jongeren wordt gevolgd met de TOPs-A vragenlijst (Problemen bij Sociale Situaties Adolescentenversie). Deze vragenlijst is ontwikkeld door Peer van der Helm, lector Residentiële Jeugdzorg Hogeschool Leiden en biedt een meetinstrument waarmee de reacties van jongeren op vier specifieke punten inzichtelijk gemaakt worden: sociaal nadeel, omgaan met competitie, omgaan met autoriteit, hulp vragen en/of accepteren. Deze vragenlijst vullen de deelnemers elke twee weken in. De begeleider bespreekt deze en maakt een koppeling naar concrete situaties (Bot & Priester, 2016).

De begeleiding gebeurt door twee trainers die in achtergrond en uitvoering elkaar aanvullen op het gebied van praktische kennis (voor praktische hulpvragen en naleven regels en afspraken) en trainerservaring (voor het borgen van het werken via de TOPs-A doelen) (Bot, Priester, 2016).

3.4.2 Interventies en mechanismen binnen TOPs4JOBS

De analyse van werkzame mechanismen binnen TOPs4JOBS kent een aantal beperkingen. Het onderzoek had betrekking op de uitvoering van een programma voor een kleine groep van acht deelnemers die het programma al een jaar geleden, in 2015, hadden afgerond. Mede hierdoor was het niet mogelijk om meer dan twee deelnemers telefonisch over de aanpak te spreken. Het programma zelf bleek inmiddels mede op basis van een eigen evaluatie inmiddels te zijn aangepast. Desalniettemin geven de ervaringen in 2015 met dit programma wel inzicht in de relevantie van bepaalde interventiekenmerken in relatie tot het op gang brengen van mechanismen. Dit inzicht draagt in combinatie met de inzichten uit de andere twee pilots bij aan een algemeen inzicht in succesvolle activering van kwetsbare werkloze jongeren.

De uitkomsten van de analyse zijn in de volgende tabel samengevat.

Interventiekenmerken	Zichtbaarheid binnen TOPs4JOBS	Voorbeelden van mechanismen
Intensief en langdurige begeleiding bieden	Coaches helpen met formuleren van doelen bij aanvang van de training. Coaches bieden waar nodig praktische hulp om continuïteit deelname aan training te realiseren.	Motivatie <ul style="list-style-type: none"> › Positieve aanpak coaches motiveert jongeren hun best te doen hun doelen te behalen. Ontwikkeling vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft geleerd zich minder agressief te gedragen. › Jongere heeft beter leren plannen. › Jongere heeft leren omgaan met conflicten. Verheldering levensdoelen/ Inzicht in eigen kunnen <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft door formuleren leerdoelen zichzelf en zijn wensen beter leren kennen. Gedragsverandering <ul style="list-style-type: none"> › Positieve aanpak en coaching op gedrag zorgen voor bewustwording van eigen gedrag.
Verbinding maken met de jongere	Betrokken coaches die: luisteren en contact maken; open en eerlijk communiceren.	Ontwikkeling zelfvertrouwen <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft positiever zelfbeeld door onvoorwaardelijke steun en positieve aanpak. › Vergroting eigenwaarde door nuttige projecten. Stabilisering persoonlijke omstandigheden <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft schulden in kaart gebracht/huisvesting
Waar nodig integrale begeleiding bieden	Integrale aanpak door combinatie van groepsbijeenkomsten, gesprekken, agressietrainingen, leren solliciteren.	Ontwikkeling zelfvertrouwen <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft positiever zelfbeeld door onvoorwaardelijke steun en positieve aanpak. › Vergroting eigenwaarde door nuttige projecten. Stabilisering persoonlijke omstandigheden <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft schulden in kaart gebracht/huisvesting
Tussentijdse successen benoemen	Jongeren stimuleren, verbinding maken en zoeken naar succesmomenten. Positieve benadering, coaches kijken naar kwaliteiten.	Ontwikkeling zelfvertrouwen <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft positiever zelfbeeld door onvoorwaardelijke steun en positieve aanpak. › Vergroting eigenwaarde door nuttige projecten. Stabilisering persoonlijke omstandigheden <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft schulden in kaart gebracht/huisvesting
Training	Leren solliciteren Omgaan met agressie en teleurstelling analyse gedrag	Ontwikkeling vaardigheden <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft geleerd cv op te stellen. › Jongere heeft leren omgaan met conflicten. Vergroten zelfinzicht <ul style="list-style-type: none"> › Jongere heeft geleerd wat zijn wensen en ambities zijn Gedragsverandering <ul style="list-style-type: none"> › Jongere is zich bewuster van wat gevolgen van gedrag zijn.

Z.o.z

Peer support	<p>Samenwerken met de andere deelnemers, bijvoorbeeld bij het schilderen.</p> <p>Uitwisseling met lotgenoten en samenwerken</p>	<p>Ontwikkeling vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongeren leren door het samenwerken aan projecten: plannen, afspraken maken, omgaan met conflicten en teleurstellingen. <p>Vergroten zelfvertrouwen door inzicht in eigen kunnen en positieve kwaliteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Jongeren leren van elkaar door samen dingen te doen (werken aan projecten en in de groepstrainingen).
Participatiemogelijkheden	Werken aan kleine projecten zoals het schilderen bij een bijstandsmoeder thuis, leermoment voor de jongeren en nuttig bezig zijn.	<p>Vergroten zelfvertrouwen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Vergroting eigenwaarde doordat jongere zich nuttig voelt.

3.4.3 Begeleidingskenmerken

Vooraf het *verbinding maken met jongeren* en het bieden van *integrale begeleiding* zijn begeleidingskenmerken die duidelijk terugkomen in de aanpak van TOPs4JOBs.

3.4.3.1 VERBINDING MAKEN

Het verbinding maken deden de coaches door betrokken en bereikbaar te zijn en door hun aanpak die vooral vooruit kijkt en positieve kwaliteiten benoemt:

“we probeerden talenten aan te boren, wakker schudden van mogelijkheden die ze hebben.

Niet benoemen van het negatieve maar realistisch kijken naar heden en toekomst.”

Ook de twee geïnterviewde jongeren waren positief over de coaches: zij stonden volgens hen tussen de deelnemers, maakten echt contact, waren open en eerlijk en luisterden. De coaches koppelen die binding aan het versterken van intrinsieke motivatie voor het behalen van doelen. Ook noemen zij de rol van de trainer als een belangrijke factor om deelnemers te binden en gemotiveerd te houden:

“voor jongeren moet een coach wel verstand van zaken hebben, anders vinden ze het lulkoek.”

De klik met elkaar noemen zij een basisvoorwaarde, net als het onvoorwaardelijk naast jongeren blijven staan. Zodat ze denken: “Ik kan dus wel iets”.

3.4.3.2 TUSSENTIJDSE SUCCESSEN VIEREN

Vooraf de motivatie beogen de coaches/trainers te versterken door het vieren van successen. Dit vinden zij onder andere van belang omdat jongeren de perspectieven op langere termijn niet altijd goed overzien:

“een kader of leerling kan wel verder kijken maar praktijkjongeren moeten snelle successen hebben om gemotiveerd te blijven.”

3.4.3.3 INTEGRALE BEGELEIDING

De integrale benadering komt naar voren in de aanpak van TOPs4JOBS waarbij een combinatie wordt gemaakt tussen groeps- en individuele activiteiten en de beide trainers een eigen rol hebben in het begeleiden van de jongeren (praktische problemen aanpakken, zorgen voor structuur en coachen en begeleiden op hun individuele leerdoelen en gedrag). Ook maatwerk en flexibiliteit zijn volgens de coaches een belangrijk onderdeel van de aanpak. Een voorbeeld hiervan is de aanpassing van het opzetten en uitvoeren van één groot project naar kleine activiteiten omdat het eerste niet haalbaar was voor deze jongeren.

Uit de methodiekbeschrijving van TOPs4JOBS blijkt dat het formuleren van individuele doelen en daaraan werken een belangrijk onderdeel is van het programma. Een van de geïnterviewde oud-deelnemers geeft aan dat volgens hem het grootste deel van de deelnemers hun vooraf gestelde doelen voor de training bereikt had. De coaches spreken over het vergroten van zelfinzicht, jezelf beter leren kennen door het samenwerken en de combinatie van individuele en groeps gesprekken waardoor deelnemers helder krijgen welke doelen ze na willen streven. Belangrijk is dat je "doelen stelt met elkaar die haalbaar zijn."

Een ander belangrijk onderdeel van de integrale aanpak is de invulling van de praktische hulpverlening. Deze werd afhankelijk van de situatie en behoefte van de jongeren geboden. Als het ging om 'leren hoe je het moet doen', dan begeleidde de coach hierbij. Als het om grotere belemmeringen ging, hielp de coach met inschakelen van professionele hulpverlening. Met een deelnemer is bijvoorbeeld een intakegesprek bij Max Ernst GGZ georganiseerd, bij een andere werd schuldhulpverlening ingeschakeld.

Beide coaches geven aan dat het ondersteunen bij het oplossen van praktische problemen zoals schulden, het niet hebben van een verblijfplaats, moesten worden aangepakt omdat het een voorwaarde werd voor het wel of niet kunnen bijwonen van de training. Dit heeft direct verband met het mechanisme stabilisering van persoonlijke omstandigheden.

3.4.4 Belonen en straffen

TOPs4JOBS maakt geen gebruik van belonen of straffen. Door de coaches wordt wel benoemd dat het lastig was dat er geen goede samenwerking met het jongerenloket was om afwezigheid aan te kunnen pakken (bijvoorbeeld door sancties vanuit het jongerenloket op te leggen). Tegelijk benoemen zij dat die afwezigheid geen losstaand probleem is, maar samenhangt met de problematiek van de jongere in het algemeen waardoor deze uitvalt op school of werk.

3.4.5 Training

De groepsactiviteiten bij TOPs4JOBS zijn te beschouwen als een vorm van training. Respondenten benoemen verschillende mechanismen die door deze training op gang kwamen zoals het ontwikkelen van vaardigheden door het leren solliciteren of het bewuster zijn van bepaald gedrag en de gevolgen hiervan.

Gedragsverandering zien de coaches als belangrijk mechanisme om veranderingen bij jongeren te realiseren: met jongeren gedrag analyseren en actief zoeken naar nieuw gedrag wat nieuw effect oplevert. Gedragsverandering was ook zichtbaar in de pilot. Er was vooraf gewaarschuwd voor agressie door de gemeente, maar dit speelde volgens de coaches nagenoeg niet. Volgens de resultaatbeschrijving van TOPs4JOBS zelf - gebaseerd op monitoring van de jongeren volgens de TOPSA-vragenlijst en geaccordeerd door de jongeren- is een deel van de jongeren zich tijdens de training bewuster geworden van hoe hun houding soms kan overkomen bij een ander en hoe zij hiermee om kunnen gaan.

De coaches benoemen verder dat deelnemers door de combinatie van projectactiviteiten en de groeps- en individuele gesprekken, vaardigheden aangeleerd hebben zoals omgaan met conflicten:

“als je een project gaat opzetten is het belangrijk betrouwbaar te zijn in afspraken, een plan te maken, contacten te leggen. Die vaardigheden heb je ook nodig als je naar school gaat of aan het werk. Je hoopt dat ze het kunnen generaliseren naar andere situaties.”

3.4.6 Inzet peer support

Peer support speelt binnen TOPs4JOBS een rol bij het samenwerken van jongeren met lotgenoten. Zowel jongeren als coaches noemden de waarde van het samenwerken (in dit geval aan de kleine projecten) zoals bijvoorbeeld bij het schilderproject waardoor ze leren overleggen maar ook leren van elkaar en zo bepaalde vaardigheden (verder) ontwikkelen. Het samenwerken in de groep aan een concreet project (in het Rotterdamse geval, kleine haalbare korte termijn projecten) gecombineerd met gesprekken, zorgden er volgens de coach voor dat de eigenwaarde van de jongeren groter werd.

Een geïnterviewde jongere gaf aan dat hij door het samenwerken met anderen geleerd heeft te overleggen en samen klussen te doen. Ook heeft hij leren omgaan met zijn agressie door de agressietrainingen en heeft hij geleerd hoe je moet solliciteren.

3.4.7 Inzet participatiemogelijkheden

Het programma van TOPs4JOBS bood tijdens de onderzochte periode jongeren de mogelijkheid om kleine projectactiviteiten buiten de deur uit te voeren. Het uitvoeren van deze participatieactiviteiten droeg volgens coaches en jongeren bij aan verschillende mechanismen. Het samenwerken in de groep aan een concreet project gecombineerd met gesprekken zorgden er volgens de coach voor dat de eigenwaarde van de jongeren groter werd en dat zij beter leerden samenwerken.

Toch vonden zowel coaches als jongeren de intensiteit van het programma en de aangeboden dagbesteding te laag.

Alle geïnterviewden geven aan dat structuur en aanwezigheid belangrijk zijn. Doordat de pilot in Rotterdam alleen uit vier dagdelen training bestond zonder aanvullende, structurele dagbesteding, was het echter lastiger voor de deelnemers in een goed dag/nacht ritme te komen:

“een volle dagbesteding is essentieel om jongeren in het goede ritme te laten komen. Alleen trainen op dinsdag en donderdag werkt niet want woensdag gaan ze dan weer laat naar bed. En je moet ook kijken naar voeding. Eigenlijk zou een diëtist bij de training betrokken moeten worden.”

Een jongere gaf aan dat aanwezigheid belangrijk is om successen te behalen en binding te hebben:

“iedereen moet aanwezig zijn en doen wat de coach zegt: luisteren en aanwezig zijn.”

In vervolgotrainingen (buiten het bestek van dit onderzoek) heeft deze pilot de mogelijkheden voor gestructureerde participatie daarom vergroot.

3.4.8 Vraaggerichtheid

Bij de pilot in Rotterdam waren geen werkgevers betrokken.

3.4.9 De context van TOPs4JOBS

Aan de pilot in Rotterdam hebben acht jongeren deelgenomen. Deze jongeren zijn via het jongerenloket aangemeld voor de training. Deelnemers waren voornamelijk jongeren uit het praktijkonderwijs met volgens de coaches eigenschappen als niet goed zelfstandig kunnen werken en sterk gericht zijn op doe opdrachten. Uit de eigen evaluatie van TOPs4JOBS kwam dat de trainingsonderdelen gericht op inzicht en cognitieve aspecten weerstand gaven. Dit is aangepast naar meer 'doe en praktijk'-opdrachten in de volgende editie (Bot & Priester, 2016).

Een respondent werd tijdens de looptijd van de training vader. Hij was als enige wat ouder, had een afgeronde mbo 2 opleiding en was op zoek naar werk. Volgens hem week hij hierin af van de anderen die meer gericht waren op terugkeer naar school. Bij in elk geval een deelnemer speelde LVB problematiek.

Net als bij Een Nieuw Perspectief had het programma blijkens de interviews en de eigen evaluatie van het programma te kampen met wisselende aanwezigheid van de jongeren. Sommige jongeren zijn heel weinig aanwezig geweest. Dit was van invloed op de werking van het programma.

De training vond vooral plaats in een klaslokaal-achtige ruimte binnen. Op initiatief van de coaches werd wel buiten gesport en daarnaast waren er de kortlopende projecten zoals het onderhouden van een schooltuin waarvoor op pad gegaan werd. Deze activiteiten waren toegespitst op de achtergrond van de Rotterdamse deelnemers (doe activiteiten, niet te veel in leslokaal zitten).

Beide coaches hebben een achtergrond in de sociaal pedagogische hulpverlening. Een coach heeft veel ervaring als bewaker, activiteitenbegeleider en mentor in het gevangeniswezen en is nu werkzaam als ambulante begeleider bij Jan Arends. Hij was naar eigen zeggen zelf ooit een "Haags straatschoffie". De andere trainer is als zelfstandig trainer betrokken bij Jan Arends en heeft een eigen coaching praktijk.

3.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is de centrale onderzoeksvraag onderzocht via welke mechanismen drie Rotterdamse interventies bijdragen aan aanvaarding van werk of hervatting van school door kwetsbare, werkloze jongeren. Door middel van interviews met coaches en jongeren zijn hun praktijktheorieën in kaart gebracht en vergeleken met de uitkomsten van het literatuuronderzoek uit hoofdstuk twee.

Zowel het literatuuronderzoek als het empirische onderzoek kenden beperkingen. Deze analyse biedt daarom weliswaar een eerste inzicht in de (theoretische) effectiviteit, maar nader onderzoek over een langere periode en naar een grotere groep jongeren is nodig om dit inzicht verder kunnen verdiepen.

In alle pilots zien we elementen terug die volgens de literatuur belangrijk zijn voor het behalen van resultaten. Tegelijkertijd zijn er ook verschillen tussen de pilots.

3.5.1 Begeleiding

In alle pilots is zichtbaar dat geïndividualiseerde begeleiding wordt geboden die verschillende relevante mechanismen beïnvloedt: ontwikkeling van motivatie en levensdoelen, vaardigheden, gedragsontwikkeling, vergroting van zelfvertrouwen en (tot op zekere hoogte) stabilisering van persoonlijke omstandigheden. Alle pilots dragen op eigen wijze zorg voor het 'vieren van tussentijdse successen' om jongeren gemotiveerd te houden. Bovendien slagen alle pilots erin verbinding te maken en te houden met jongeren,

wat blijktens de literatuur een belangrijke voorwaarde is voor succesvolle begeleiding. De conclusie luidt daarom:

Alle drie de pilots bieden begeleiding aan jongeren op een wijze die volgens de bestudeerde literatuur als theoretisch effectief is te beschouwen. In alle drie de pilots zijn aanwijzingen gevonden dat de geboden begeleiding bijdraagt aan relevante mechanismen richting werk of school.

Hierbij gelden wel twee kanttekeningen voor TOPs4JOBS. Ten eerste kampte de pilot met absentie van jongeren tijdens groepsbijeenkomsten, wat als een negatief mechanisme is te beschouwen en de 'werking' van de aanpak vermoedelijk vermindert. Ten tweede biedt TOPs4JOBS minder langdurige begeleiding, waar de andere twee pilots over een langere periode bereikbaar zijn voor de jongeren.

3.5.2 Belonen en straffen

Belonen en straffen kan blijkens eerder onderzoek een bijdrage leveren aan de uitkomsten van re-integratietrajecten. Vooral bij kwetsbare jongeren kunnen door straffen ook ongewenste neveneffecten optreden, zoals uitval of, bij dreiging van sancties, afzien van deelname en ondersteuning. Bij het gebruik maken van straffen is voorzichtigheid dus geboden om te voorkomen dat kwetsbare jongeren weer 'uit het zicht' raken.

Alleen Heilige Boontjes maakt gebruik van dit mechanisme in de vorm van een status-systeem, waarbij stijging in status een beloning vormt voor een positieve ontwikkeling en daling een straf voor het ontbreken daarvan over een bepaalde periode. In de context van Heilige Boontjes werkt dit systeem volgens alle betrokkenen motiverend. Dit is vergelijkbaar met inzichten van Zaff et al. (2014) die een vergelijkbare werkwijze beschrijven. Met straffen wordt voorzichtig omgegaan. Belangrijk hierbij is dat jongeren wel fouten mogen maken en jongeren weten dit ook. Uit het onderzoek volgen geen aanwijzingen dat jongeren hierdoor zijn uitgevallen. We concluderen daarom:

In de context van Heilige Boontjes draagt het gebruik van belonen en straffen volgens respondenten bij aan relevante activeringsmechanismen met betrekking tot motivatie en zelfvertrouwen. Er is enige onderbouwing voor deze mechanismen gevonden in de bestudeerde literatuur.

3.5.3 Inzet peer support

Inzet van peer support komt in alle drie de pilots naar voren door het deels groepsgewijze karakter van het programma. In alle programma's zien we aanwijzingen dat jongeren elkaar ondersteunen, motiveren of van elkaar leren. Het sterkst is dit zichtbaar bij Heilige Boontjes, dat door de lange duur van het programma en de intensiteit van het samenwerken de beste voorwaarden biedt om deze mechanismen op gang te brengen en te houden. Ook de vergelijkbare achtergrond van de deelnemende jongeren draagt hier aan bij. Absentie van jongeren bij met name TOPs4JOBS is voor de werking van peer support waarschijnlijk een belemmering. De conclusie luidt daarom als volgt:

In alle drie de pilots speelt het stimuleren van peer support tussen jongeren een rol in de mechanismen gericht op uitstroom of hervatting van stroom. Deze rol is het duidelijkst zichtbaar bij Heilige Boontjes. Het belang van peer support wordt onderschreven in de bestudeerde literatuur.

3.5.4 Inzet van participatiemogelijkheden tijdens het programma

TOPs4JOBS en Heilige Boontjes bieden beide participatiemogelijkheden aan als onderdeel van het programma. Bij Heilige Boontjes is het verrichten van werk het hoofdbestanddeel van het programma. Bij TOPs4JOBS heeft een gezamenlijk vrijwilligerswerkproject een beperkte plek in het programma (tijdens de onderzochte periode). In beide projecten, maar vooral bij Heilige Boontjes, zijn mechanismen zichtbaar die volgen uit het verrichten van werk, met name ontwikkeling van motivatie, zelfvertrouwen, gedrag en vaardigheden. Bij Heilige Boontjes komt ook ontwikkeling van sociaal kapitaal expliciet naar voren. Van belang is dat de werkcomponent aansluit bij de motieven en oriëntatie van de jongeren. Bij TOPs4JOBS is geconstateerd dat de gevraagde tijdsbesteding van jongeren te beperkt was om de beoogde mechanismen voldoende te realiseren. De doelgroep van deze pilot (jongeren uit het praktijkonderwijs) vraagt namelijk een duidelijke structuur en een voldoende gevulde dagbesteding. We concluderen als volgt:

De inzet van participatiemogelijkheden en werkervaring is blijkens de literatuur een theoretisch relevant bestanddeel van re-integratietrajecten. De inzet van een werkcomponent die aansluit bij de motivatie van jongeren draagt met name bij Heilige Boontjes bij aan relevante mechanismen in de ontwikkeling richting (regulier) werk of school. Bij TOPs4JOBS zijn (in de onderzochte periode) deze mechanismen in mindere mate zichtbaar, mede door de beperkte intensiteit en het gebrek aan structurele dagbesteding naast de training. Bij Een Nieuw Perspectief is geen werkcomponent aanwezig.

3.5.5 Inzet van training

Alle drie de pilots bieden (verschillende vormen van) training aan. Omdat de trainingen onderling verschillen, uit verschillende componenten bestaan en volgens respondenten aan uiteenlopende mechanismen bijdragen, kunnen we hier geen algemene conclusie over trekken. Ook de bestudeerde literatuur biedt te weinig handvatten om te kunnen onderbouwen of de aangeboden trainingsonderdelen theoretisch effectief zijn. Voor dit onderdeel van jongerenaanpakken is dus gericht onderzoek nodig.

3.5.6 Vraaggerichtheid

Vraaggerichtheid is een kenmerk van zowel Een Nieuw Perspectief als Heilige Boontjes. Bij Heilige Boontjes zit doorstroom in het eigen bedrijf ingebakken in de methode en wordt een breder netwerk ontwikkeld van werkgevers. Een Nieuw Perspectief benadert werkgevers vanuit wensen en mogelijkheden van individuele jongeren. In beide pilots draagt dit bij aan de voorlopige resultaten. In de bestudeerde literatuur wordt vraaggerichtheid in toenemende mate als theoretische relevant beschouwd, maar naar dit aspect is nog erg weinig effectonderzoek gedaan. De conclusie luidt:

Heilige Boontjes en Een Nieuw Perspectief geven ieder op eigen wijze invulling aan vraaggerichtheid richting werkgevers. Dit draagt bij aan de mogelijkheden voor jongeren om toegang tot werk te krijgen. Deze ervaringen sluiten aan bij inzichten uit literatuur die pleiten voor vraaggerichte benaderingen in re-integratie.

3.5.7 Relevante contextkenmerken

De literatuur biedt zoals aangegeven weinig zicht op de rol van context waarbinnen mechanismen zich onvouwen (of niet). In het empirische onderzoek is hier wel naar gekeken.

Voor alle pilots geldt dat de ervaring en geloofwaardigheid van de begeleiders een rol spelen in het binden van jongeren en waarschijnlijk ook bij het behalen van resultaten. Dit betekent dat de onderscheiden werkzame bestanddelen niet los kunnen worden gezien van de persoon van de professional die ze 'toepast'.

Alle pilots bieden praktische hulp, maar zijn voor specialistische hulp afhankelijk van andere organisaties. De toegankelijkheid van zowel gemeente als hulpverleningsinstanties vormen een rem op de werking van deze pilots voor jongeren met complexere persoonlijke problemen rondom bijvoorbeeld schulden of kinderopvang.

Tenslotte lijkt kleinschaligheid een zelfstandige succesfactor voor alle pilots. Kleinschaligheid draagt bij aan overzichtelijke groepen en de mogelijkheid om daadwerkelijk individuele aandacht te geven. Hierdoor is denkbaar dat 'opschaling' van de gevonden 'succesfactoren' niet eenvoudig is en dat de aanpakken niet zo maar voor grotere delen van de doelgroep kwetsbare jongeren georganiseerd kunnen worden. Ook maakt kleinschaligheid het uitvoeren van traditionele netto-effectmetingen onmogelijk vanwege de kleine deelnemersaantallen.

HOOFDSTUK 4

Conclusies en aandachtspunten voor de benutting van kennis uit dit onderzoek

Geïnspireerd door de aanpak van ‘realist evaluation’ zijn in dit onderzoek antwoorden gezocht op de vraag welke mechanismen bij kwetsbare, werkloze jongeren in drie aanpakken voor jeugdwerkloosheid in Rotterdam van belang zijn om hun kansen op werk of hervatting van school te vergroten. Daarnaast is gekeken naar de vraag welke kenmerken van de interventies deze mechanismen mee op gang brengen. De aanpak bestond uit literatuuronderzoek naar theoretisch relevante kenmerken van effectieve aanpakken en mechanismen en empirisch onderzoek naar de opvattingen van jongeren en coaches over de werking van de onderzochte pilots. Door vergelijking van literatuur en praktijktheorie komen we tot een inschatting van de theoretische effectiviteit van de drie pilots.

4.1 Het fundament voor de aanpak van werkloosheid onder risicojongeren samengevat

Uit het uitgevoerde literatuuronderzoek blijkt dat de kennis over de werking van jeugdwerkloosheidsprogramma’s nog beperkt is. Veel onderzoek is ofwel beschrijvend, ofwel kijkt alleen naar uitkomsten zonder de onderliggende mechanismen te beschouwen. Er is nauwelijks onderzoek dat expliciet kijkt naar de rol van de bredere context waarbinnen effecten worden gerealiseerd.

Toch heeft de literatuurstudie wel basaal inzicht gegeven in antwoord op de vraag welke mechanismen een rol spelen en in de vraag welke soorten programmakenmerken daarop van invloed kunnen zijn. Op basis hiervan is een rudimentaire ‘theorie’ ontstaan voor de aanpak van jeugdwerkloosheid op microniveau, die door nader onderzoek verder verfijnd en onderbouwd zou kunnen worden. Deze theorie kan bovendien gebruikt worden om bestaande programma’s theoretisch mee te ‘beoordelen’ op kwaliteit en effectiviteit, nog voordat die effectiviteit zelf betrouwbaar is vastgesteld of kan worden.

Interventiekenmerken ->	Mechanismen ->	Uitkomst
Begeleidingskenmerken Belonen en straffen Inzet peer support Inzet participatiemogelijkheden Training	Jongere Verheldering ‘levensdoelen’ Vergroting zelfvertrouwen Ontwikkeling motivatie Ontwikkeling vaardigheden Gedragsverandering Stabilisering persoonlijke omstandigheden Vergroten van positief sociaal kapitaal	Grotere kans van jongere op hervatting school of aanvaarding werk
Vraaggerichtheid	Werkgever Vergroten vertrouwen in geschiktheid van jongere	

Uit de bestudeerde literatuur blijkt dat meerdere mechanismen een rol kunnen spelen in activeringsprocessen, waarbij zowel aandacht voor de jongere zelf als voor potentiële werkgevers van belang is (zie tabel). Uit het onderzoek komt ook naar voren dat per jongere kan verschillen welke mechanismen meer of minder aandacht vragen. De bestudeerde literatuur pleit dan ook voor individualisering van dienstverlening aan kwetsbare jongeren als belangrijk algemeen principe voor de inrichting van programma's. Uit het literatuuronderzoek is verder naar voren gekomen dat zes clusters van interventiekenmerken aandacht vragen in de ontwikkeling van effectieve programma's, overigens zonder dat precies duidelijk is hoe deze clusters van invloed zijn op de afzonderlijke mechanismen. Enerzijds betreft dit een aantal eisen aan de begeleiding:

- › verbinding maken met jongeren;
- › het flexibel aansluiten bij wensen van jongeren en hen ook inspraak bieden in de invulling van de begeleiding;
- › intensief en langdurig begeleiding bieden;
- › waar nodig integrale begeleiding bieden met oog voor samenhang tussen deelvragen;
- › gestructureerde begeleiding;
- › tussentijdse successen benoemen en 'vieren'.

Anderzijds gaat het om de mogelijke inzet van belonen en straffen, het benutten van 'peer support', het bieden van participatiemogelijkheden tijdens het programma, het aanbod van gerichte training en gerichtheid van het programma op de vraag van werkgevers.

4.2 Werkzame mechanismen in drie onderzochte pilots

Door vergelijking van de inzichten uit de literatuur met de uitkomsten van kwalitatief, empirisch onderzoek is in dit onderzoek verder onderzocht welke mechanismen zichtbaar zijn in drie kleinschalige, Rotterdamse aanpakken voor jeugdwerkloosheid: TOPs4JOBS, Een Nieuw Perspectief en Heilige Boontjes.

Deze vergelijking kende twee belangrijke beperkingen. Ten eerste biedt de literatuur geen volledig en algemeen erkend kader voor effectieve aanpakken voor kwetsbare werkloze jongeren en werkzame mechanismen daarbinnen. Ten tweede had het empirische onderzoek beperkingen vanwege de korte looptijd van het onderzoek en de ondervonden moeilijkheden om voldoende jongeren te bereiken. De uitkomsten van dit onderzoek moeten daarom beschouwd worden als een eerste aanwijzing voor effectiviteit van de onderzochte aanpakken, die met nader onderzoek verder onderbouwd zou kunnen worden.

Deze vergelijking laat zien dat alle drie de pilots kenmerken hebben die uitgaande van het literatuuronderzoek waarschijnlijk bijdragen aan hun effectiviteit. Bovendien zijn er verschillende mechanismen zichtbaar in de pilots die het belang van deze interventiekenmerken ook in de onderzochte context van de drie programma's aannemelijk maken. Daarmee bevestigt en verdiept dit onderzoek de inschatting uit een eerdere quick scan (Van der Aa, 2016) dat het hier beloftevolle aanpakken voor kwetsbare, werkloze jongeren betreft.

Meer specifiek zijn de volgende interventiekenmerken in de praktijk geïdentificeerd waarvan op basis van de literatuur aannemelijk is dat ze bijdragen aan kansen van jongeren op aanvaarding van werk of hervatting van school:

- › alle drie de pilots bieden begeleiding aan jongeren op een wijze die volgens de bestudeerde literatuur als theoretisch effectief is te beschouwen. In alle drie de pilots zijn aanwijzingen gevonden dat de geboden begeleiding bijdraagt aan relevante mechanismen richting werk of school;
- › bij Heilige Boontjes draagt het gebruik van belonen en straffen volgens respondenten bij aan relevante activeringsmechanismen met betrekking tot motivatie en zelfvertrouwen. Er is enige onderbouwing voor deze mechanismen gevonden in de bestudeerde literatuur. Andere pilots hebben dit interventiekenmerk niet;

- ▶ in alle drie de pilots speelt het stimuleren van peer support tussen jongeren een rol in de mechanismen gericht op uitstroom of hervatting van school. Deze rol is het duidelijkst zichtbaar bij Heilige Boontjes. Het belang van peer support wordt onderschreven in de bestudeerde literatuur;
- ▶ de inzet van participatiemogelijkheden en werkervaring is blijkens de literatuur een theoretisch relevant bestanddeel van re-integratietrajecten. De inzet van een werkcomponent die aansluit bij de motivatie van jongeren draagt met name bij Heilige Boontjes bij aan relevante mechanismen in de ontwikkeling richting (regulier) werk of school. Bij TOPs4JOBS zijn (in de onderzochte periode) deze mechanismen in mindere mate zichtbaar, mede door de beperkte intensiteit en gebrek aan structurele dagbesteding naast de training. Bij Een Nieuw Perspectief is geen werkcomponent aanwezig;
- ▶ Heilige Boontjes en Een Nieuw Perspectief geven ieder op eigen wijze invulling aan vraaggerichtheid richting werkgevers. Dit draagt bij aan de mogelijkheden voor jongeren om toegang tot werk te krijgen. Deze ervaringen sluiten aan bij inzichten uit literatuur die pleiten voor vraaggerichte benaderingen in re-integratie.

De volgende contextkenmerken spelen een rol bij de aangetroffen mechanismen:

- ▶ kenmerken van de jongeren (TOPs4JOBS: vooral afkomstig uit praktijkonderwijs; Heilige Boontjes: een gemeenschappelijke achtergrond in de 'straatcultuur');
- ▶ kenmerken van de coaches (het vermogen om verbinding met de jongeren te maken, deels vanwege een vergelijkbare voorgeschiedenis als de jongeren);
- ▶ moeilijkheden en vertragingen bij het samenwerken met gemeente en instellingen voor specialistische hulp vormen een rem op de in gang gezette mechanismen;
- ▶ kleinschaligheid vormt een succesfactor, maar mogelijk ook een beperking voor het kunnen uitvoeren van vergelijkbare aanpakken op grotere schaal.

Een nevendoeel van het onderzoek was om een inschatting te maken van de positionering van de drie pilots op de effectladder van NJI⁷. Deze ladder kent 5 niveaus van 0 (werken met impliciete kennis) tot aan niveau 4 (causale bewijskracht over relatie interventie-resultaat).

Op basis van dit onderzoek is verdedigbaar dat alle pilots kunnen worden ingedeeld op niveau 3, effectief volgens eerste aanwijzingen. Mede op basis van dit rapport zijn de pilots goed omschreven in termen van een theoretisch te onderbouwen aanpak, doelen, brutoresultaten en tevredenheid van de jongeren.

Tegelijkertijd simplificeert deze indeling volgens de effectladder een complexe en veranderlijke realiteit, waardoor de betekenis van deze indeling beperkingen heeft:

- ▶ het gaat om kleinschalige pilots en om resultaten op korte termijn voor een kwetsbare groep die ook kan terugvallen;
- ▶ de theoretische onderbouwing kent beperkingen doordat er maar weinig onderzoek is dat effecten, mechanismen én context met elkaar verbindt;
- ▶ alle aanpakken combineren op eigen wijze verschillende interventiekenmerken. Gezien de doelgroep is dit logisch, maar dit past niet goed in de logica van de effectladder;
- ▶ alle aanpakken ontwikkelen zich nog continu en leren verder over effectieve aanpakken. Bovendien individualiseren ze. Hun aanpak ligt dus niet volledig vast zodat een indeling op een effectladder alleen voorlopig kan zijn;
- ▶ tenslotte hebben we contextkenmerken benoemd die meespelen bij het begrijpen van de uitkomsten. De effectladder biedt geen helder houvast hoe hier in de beoordeling van het effectiviteitsniveau van interventies rekening mee kan worden gehouden.

7 <http://www.nji.nl/De-effectladder>

4.3 Het gebruik van dit fundament voor beleid, uitvoering en opleiding

Dit onderzoek is gestart vanuit het doel om beleid, praktijk en opleiding handvatten te bieden voor inrichting en uitvoering van effectieve activeringsprogramma's voor jongeren en voor de (bij-)scholing van professionals. Deze handvatten worden buiten het bestek van dit rapport gezamenlijk verder ontwikkeld in een serie workshops met betrokkenen uit gemeenten en onderwijs. In deze slotparagraaf formuleren we een aantal overwegingen bij de ontwikkeling van deze handvatten.

Het ontwikkelde interventie-mechanisme schema is geen blauwdruk voor effectieve aanpakken. Het schema zelf en onderdelen daarvan zouden door vervolgonderzoek nauwkeuriger gevalideerd en aangepast kunnen worden. Toch maakt het op basis van beschikbare literatuur en het empirische onderzoek wel aannemelijk welke mechanismen aandacht vragen en welke interventiekenmerken van belang zijn. Dit inzicht is relevant voor zowel beleidsmakers, uitvoerders als opleiders.

Door beleidsmakers en -adviseurs biedt dit onderzoek aanknopingspunten voor afwegingen met betrekking tot de inrichting en inkoop van activeringsprogramma's.

Ten eerste kan het op niveau van het totale voorzieningenaanbod voor jongeren gebruikt worden om te *beoordelen* of het geheel aan beschikbare programma's voldoende mogelijkheden biedt om in verschillende contexten de onderscheiden mechanismen te kunnen beïnvloeden. Is er aanbod voor doeloriëntatie, motivatieontwikkeling, enz.?

Ten tweede kan met behulp van dit onderzoek een (voorzichtige) inschatting worden gemaakt van de *theoretische effectiviteit* van zowel bestaande als nieuw in te zetten interventies, op basis van een beschrijving van de aanpak en, als dat kan, een scan van de feitelijke uitvoering in de praktijk. Daarbij kan worden gekeken in hoeverre de interventie volgens dit onderzoek onderbouwde kenmerken heeft, op welke mechanismen de interventie zich beoogt te richten en in hoeverre rekenschap wordt gegeven van de context. Als interventies slecht scoren op bepaalde kenmerken kan dit aanleiding zijn om extra kritisch naar de effectiviteit te kijken. Een voorbeeld betreft de beschikbaarheid van langdurige begeleiding, die in verschillende kortdurende interventies niet wordt aangeboden. Een ander voorbeeld betreft de vraaggerichtheid, met name bij interventies die uitstroom naar werk als doel hebben: als interventies hier slecht op scoren, roept dat de vraag op welke perspectieven jongeren hier echt mee geboden worden.

Voor uitvoerders kan het kader een hulpmiddel (voor 'diagnose') bieden om (samen met jongeren) te kijken welke mechanismen in individuele trajecten aandacht vragen en hoe deze het beste op gang kunnen worden gebracht. Uitvoerders van bijvoorbeeld gemeenten die vooral een verwijfsfunctie hebben zouden het kader kunnen gebruiken voor de keuze van een bepaalde interventie en bij de overdracht naar de uitvoerende partij, om te bespreken welke mechanismen vooral aandacht vragen en kunnen krijgen. Ook in contacten met werkgevers of aanbieders van onbetaalde participatie zou het schema gebruikt kunnen worden om te verhelderen welke mechanismen op de werkplekken aandacht vragen. Het biedt met andere woorden een *framework* om *onderbouwd individueel* maatwerk te bieden.

Het onderzoek kan tenslotte een bijdrage leveren aan de *ontwikkeling en ijking van opleiding en bijscholing van professionals*. Voor opleiders en trainers levert het onderzoek de vraag op, of hun programma's studenten voldoende (bij-)scholen in kennis en vaardigheden om via de verschillende onderscheiden interventiekenmerken deze mechanismen op gang te brengen en houden. Een aanvullende vraag is of opleidingen voldoende aandacht (kunnen) besteden aan de rol die de persoon van de professional speelt in relatie tot de persoon van de jongere. Tot slot kunnen de in dit onderzoek bekeken concrete interventies als voorbeeldmateriaal dienen voor onderwijs over activering van kwetsbare werkloze jongeren.

BIJLAGE 1

Verantwoording van het literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek is uitgevoerd op een selectie uit een groslijst met potentieel relevante bronnen. Deze groslijst is samengesteld door in juni 2016 op *google scholar* te zoeken naar verschillende combinaties van voor dit onderzoek relevante trefwoorden. In het volgende schema staan de gehanteerde combinaties van zoektermen en het aantal hits op *google scholar*.

Zoektermen	Hits
"vulnerable youth" & unemployment	2440
"vulnerable youth" & "unemployment" & "programs"& effectiveness	420
"vulnerable youth" & "unemployment" & "programs"& impact	80
"vulnerable youth" & "unemployment" & "methods"	1440
vulnerable youth & welfare to work	104
"vulnerable youth"&"unemployment" & "netherlands"	160
"vulnerable youth"& "active labour market policy"	55
"vulnerable youth"& "realist evaluation"	8
"vulnerable youth" & metareview	14
"vulnerable youth" & "systematic review" &"unemployment"	2
"youth" & "activation policy"	672
"vulnerable youth"& "realist evaluation"	8
risicjongeren	717
"vulnerable youth"&"unemployment" & "mechanism"	717
"realist evaluation" & "unemployment"	223
"disconnected youth" & unemployment	1440

Per combinatie zijn maximaal 1000 verwijzingen (de eerste 1000 hits) opgenomen en naar Excel geëxporteerd via het programma *Publish or perish*. Hierbij bleek overigens dat Google scholar niet toestaat om grote aantallen referenties in een keer te exporteren en de zoekfunctie vanaf een ip-adres tijdelijk blokkeert als er te veel aanvragen tegelijk worden gedaan door *Publish or perish*. Deze werkwijze kan dus alleen in etappes worden uitgevoerd met een maximaal aantal verwijzingen dat per dag kan worden verwerkt.

Dit heeft na opschoning een groslijst van 3739 unieke referenties opgeleverd. Deze groslijst is aangevuld met relevante bronnen uit de databanken van Movisie en NJI en bronnen die uit eigen eerder onderzoek bekend waren.

Op basis van een beoordeling van de titels is deze groslijst ingedikt tot een lijst met de 116 meest relevante bronnen. Bij deze selectie is voorrang gegeven aan metastudies, studies over Nederland en studies die over empirisch (effect-)onderzoek rapporteren. Studies met beleidsanalyses, macro-economische verkenningen of programmabeschrijvingen zonder uitkomsten zijn van de groslijst verwijderd.

Deze 116 bronnen zijn door de onderzoekers bestudeerd vanuit de vraag welke algemene inzichten ze opleveren in mechanismen en interventies die (bij voorkeur bewezen effectief) bijdragen aan uitstroom

naar werk of hervatting van school door kwetsbare werkloze jongeren. Bij het bestuderen van de literatuur hebben de onderzoekers elke bron een puntenwaardering gegeven op basis van de volgende criteria:

- › Gaat het onderzoek over jongeren, of over werklozen in het algemeen?
- › Betreft het een metastudie?
- › Gaat het over Nederland?
- › Maakt het onderzoek mechanismen inzichtelijk?
- › Wat is de kwaliteit van het empirische onderzoek?

Bronnen met een hogere puntenscore hebben in de beoordeling van de relevantie van mechanismen en interventies een hogere score gekregen. In het algemeen geldt dat voor elke besproken mechanisme en interventie bronnen met verschillende scores zijn gebruikt. Bronnen met score 0 zijn niet gebruikt. Geen enkele bron heeft overigens de hoogste score van 5 gekregen, wat indicatief is voor het feit dat *realist evaluation* nog maar weinig wordt toegepast op het thema arbeidsactivering van risicojongeren.

In de analyse van de literatuur is per bron in een Excelsheet bijgehouden welke mechanismen worden onderscheiden en welke uitkomsten worden besproken. Daarnaast is genoteerd welke contextkenmerken (voor zover daarover is gerapporteerd) hierbij aan de orde waren. Op basis van deze Excelsheet is de clustering van mechanismen en interventies gemaakt die in hoofdstuk 2 is gepresenteerd. Daarbij hebben we als onderzoekers zelf de naamgeving voor de interventiekenmerken en mechanismen bepaald, omdat in de literatuur uiteenlopende termen voor vergelijkbare begrippen worden gehanteerd.

Fundament



Interventiekenmerken



Jongere

- Begeleidingskenmerken
- Belonen en straffen
- Inzet peer support
- Inzet participatiemogelijkheden
- Training

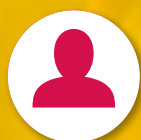


Werkgever

- Vraaggerichtheid



Mechanismen



Jongere

- Verheldering 'levensdoelen'
- Vergroting zelfvertrouwen
- Ontwikkeling motivatie
- Ontwikkeling vaardigheden
- Gedragsverandering
- Stabilisering persoonlijke omstandigheden
- Vergroten van positief sociaal kapitaal



Werkgever

- Vergroten vertrouwen in geschiktheid van jongere



Uitkomst



Grotere kans van jongere op hervatting school of aanvaarding werk



Geraadpleegde literatuur

- Aa, P. van der (2013). *De werkgever als klant. Een exploratief onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met publieke werkgeversdienstverlening door Werkgeversservicepunt Rijnmond, gemeente Rotterdam en UWV*. Verkregen van Rotterdam: <http://www.rotterdam.nl/Clusters/RSO/Document%202013/OBI/Publicaties/13-B-0088%20De%20werkgever%20als%20klant.pdf>
- Aa, P. van der (2016). *Quickscan resultaten pilots 'Jongeren aan de slag'*. Verkregen van Rotterdam: http://www.rotterdam.nl/Clusters/RSO/Document2015/OBI/Publicaties/OBI_Rapport%205089_QuickscanJeugdWerklPilots.pdf
- Adelmeijer, M. H. M., Schenderling, P. J., Heekelaar, M. S., Oostveen, A., & Beerepoot, R. (2015). *Onderzoek Participatiewet bij werkgevers. Rapportage fase 1 (peiljaar 2015)*. Verkregen van Utrecht: <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/ns62tg1z/onderzoek-participatiewet-bij-werkgevers-rapportage-fase-1-peiljaar-2015.pdf>
- AKC, & Regioplan. (2015). *Verslag symposium arbeidstoeleiding kwetsbare jongeren. 10 december 2015. Samen bouwen aan professionele netwerken*. Verkregen van Amsterdam: Regioplan: http://www.regioplan.nl/publicaties/rapporten/arbeidstoeleiding_kwetsbare_jongeren_vanuit_speciaal_en_regulier_onderwijs
- Alzúa, M. L., Cruces, G., & Lopez, C. (2015). *Youth Training Programs Beyond Employment. Experimental Evidence from Argentina*. Verkregen van Buenos Aires: <http://www.cedlas-er.org/evaluation/4/youth-training-programs-beyond-employment-evidence-randomized-controlled-trial>
- Anker, M. v. d., Bax, F., & Quekel, M. (2011). *Effectieve aanpak van risicjongeren. Achtergrond en toepassing van trainingen kennisfundament*. Verkregen van Den Haag: http://www.platform31.nl/uploads/media_item/media_item/24/91/Effectieve_aanpak_van_risicjongeren-1402401315.pdf
- Arksey, H. (2003). People into employment: supporting people with disabilities and carers into work. *Health & social care in the community*, 11(3), 283-292.
- Berden, C. K., L. . (2013). *De waarde van leerproject Lear2work*. Verkregen van Amsterdam: <http://www.seo.nl/pagina/article/de-waarde-van-leerproject-learn2work/>
- Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F., & Stavreska, A. (2007). *A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory*. Verkregen van Washington: http://siteresources.worldbank.org/EXTECAREGTOPYOUTH/Resources/Youth_Employment_Inventory.pdf
- Bieleman, B., & Boendermaker, M. (2010). *Pilotprojecten campussen. 3. Eindrapport: proces- en effectevaluatie*. Verkregen van Groningen: http://www.intraval.nl/pdf/OON_d32.pdf
- Björklund, O., Häggström, E., & Nyström, L. (2015). Young Finnish unemployed men's experiences of having participated in a specific active labor market program. *American Journal of Men's Health*.
- Blonk, R., Van Twuijver, M., Van de Ven, H., & Hazelzet, A. (2015). *Quickscan wetenschappelijke literatuur Gemeentelijk Uitvoeringspraktijk*. Verkregen van: <http://publications.tno.nl/publication/34617225/PPaIU8/blonk-2015-quickscan.pdf>
- Bloom, D. (2010). Programs and Policies to Assist High School Dropouts in the Transition to Adulthood. *The Future of Children*, 20(1), 89-108.
- Bloom, D., Levy Thompson, S., & Ivry, R. (2010). *Building a Learning Agenda Around Disconnected Youth*. Verkregen van Oakland: http://www.mdrc.org/sites/default/files/building_learning_agenda_around_disconnected_fr.pdf
- Bodsworth, E. (2012). *Pathways that work. Lessons from the Youth Employment Project in Caroline Springs*. Verkregen van Melbourne: <http://library.bsl.org.au/jspui/handle/1/6002>
- Bonnell, J., & Zizys, T. (2005). *Best practices for youth programs. Prepared for: United Way of Greater Toronto*. Verkregen van Toronto: <https://culturalbridging.files.wordpress.com/2014/08/youthbestpractices-finalpublicreport.pdf>
- Borghouts, I., & Freese, C. (2016). Inclusief HRM:(hoe) past de Participatiewet in de organisatie-en HR-strategie? *Tijdschrift voor HRM*, 2016(7), 1-20.
- Bot, W., & Priester, M. (2016). *Methodiekmap TOPs4JOBS*.

- Bravo, D., & Rau, T. (2013). *Effects of large-scale youth employment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design*. Verkregen van Santiago de Chile: http://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/Rau_Bravo.pdf
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1-30.
- Copps, J., & Keen, S. (2009). *Getting back on track*. Verkregen van London: http://www.thinknpc.org/wp-content/uploads/2012/09/Getting_back_on_track.pdf
- Dalkin, S. M., Greenhalgh, J., Jones, D., Cunningham, B., & Lhussier, M. (2015). What's in a mechanism? Development of a key concept in realist evaluation. *Implementation Science*, 10(1), 2-7.
- Dekker, F. (2013). *Bankzitten. Jeugdwerkloosheid in Nederland*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Department for Education. (2010). *What works re-engaging young people who are not in education, employment or training (NEET)? Summary of evidence from the activity agreement pilots and the entry to learning pilots*. Verkregen van London: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/182022/DFE-RR065.pdf
- Egdell, V., & McQuaid, R. (2016). Supporting Disadvantaged Young People into Work: Insights from the Capability Approach. *Social Policy & Administration*, 50(1), 1467-9515.
- Eichhorst, W., & Rinne, U. (2014). *Promoting youth employment through activation strategies*. Verkregen van Geneva: http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_65.pdf
- Gonzalez Carreras, F. J., Kirchner Sala, L., & Speckesser, S. (2015). *The effectiveness of policies to combat youth unemployment*. Verkregen van Brighton: http://www.style-research.eu/wordpress/wp-content/uploads/ftp/D_3_2_The_effectiveness_of_policies_to_combat_youth_unemployment_FINAL.pdf
- Haan, J. de, Baay, P., & Yerkes, M. (2015). Positief en negatief sociaal kapitaal van mbo-jongeren: sociale ongelijkheid naar opleidingsniveau? *Sociologie*, 11(3), 424-448.
- Haudenhuyse, R., Theeboom, M., & Nols, Z. (2012). Sports-based interventions for socially vulnerable youth: Towards well-defined interventions with easy-to-follow outcomes? *International Review for the Sociology of Sport*, 0(): 1-14.
- IZI Solutions. (2015). *Rapportage. Een Nieuw Perspectief*.
- Jagosh, J., Tilley, N., & Stern, E. (2016). Realist evaluation at 25: Cumulating knowledge, advancing debates and innovating methods. *Evaluation*, 22(3), 267-269.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *J Occup Rehabil*, 21(4), 526-536.
- Klein, M. van der, Noordhuizen, B., Stavenuiter, M., & Verleun, A. (2015). *Kansen voor een inclusieve arbeidsmarkt. Jongeren met een (arbeids-)beperking en de rol van de gemeente*. Verkregen van Utrecht: http://www.verwey-jonker.nl/doc/2015/314010-06%20Kansen-voor-een-inclusieve-arbeidsmarkt_.pdf
- Kooijmans, M. (2016). *Talent van de straat: jongerenwerk als preventiestrategie*. (PhD), Universiteit van Amsterdam, Amsterdam. Verkregen van: <http://hdl.handle.net/11245/1.531889>
- Lammers, M., Kok, L., & Wunsch, C. (2013). *Langetermijneffecten van re-integratie*. Verkregen van Amsterdam: <http://www.seo.nl/pagina/article/langetermijneffecten-van-re-integratie/>
- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8(4), 365-385.
- Manno, M. S., Yang, E., & Bangser, M. (2015). *Engaging disconnected young people in education and work: findings from the project rise implementation evaluation*. Verkregen van Oakland: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED560946.pdf>
- Maxwell, R. J. (2010). *What's the value in 'Boot camps': means-end perspectives on motivational intervention in the outdoors*. (PhD), At Massey University, Wellington.
- Messing, C., & Valkestijn, M. (2014). *Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*. Verkregen van Utrecht: <http://www.nji.nl/nl/Arbeidstoeleiding-kwetsbare-jeugd.pdf>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010a). *De kracht van de regio*. Den Haag: SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2010b). *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. 1^e deelstudie*. Den Haag: SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2011a). *Estafette succesvolle aanpakken jeugdwerkloosheid*. Den Haag: SZW.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2011b). *Routekaart naar werk voor jongeren met ernstige gedragsmoeilijkheden. Vierde meting*. Den Haag: SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014). *Het moet kloppen: Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016a). *Mentoring tegen jeugdwerkloosheid: werkt deze aanpak bij migrantenjongeren?* Den Haag: SZW.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2016b). *Zichtbaar maar niet in beeld*. Den Haag: SZW.
- Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M.-J., Killackey, E., Glozier, N., . . . Harvey, S. B. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The British Journal of Psychiatry*. Bjp. bp. 115.165092.
- Moerbeek, H. (2001). *Friends and Foes in the Occupational Career: The Influence of Sweet and Sour Social Capital on the Labour Market*. (PhD), Nijmegen University, Nijmegen.
- Mohrenweiser, J. (2012). Which firms train disadvantaged youth? *Empirical research in vocational education and training*, 4(2), 115-130.
- Nelen, A., Poortman, C. L., Grip, A. d., Nieuwenhuis, L., & Kirschner, P. (2010). *Het rendement van combinaties van leren en werken. Een review studie*. Verkregen van Maastricht: <https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2014/05/PROO+Combinaties+van+leren+en+werken+Loek+Nieuwenhuis+ea.pdf>
- Parys van, L., & Struyven, L. (2012). Withdrawal from the public employment service by young unemployed: a matter of non-take-up or of non-compliance? How non-profit social work initiatives may inspire public services. *European Journal of Social Work*, 16(4), 451-469.
- Pawson, R. (2013). *The science of evaluation: a realist manifesto*. Thousand Oaks: Sage.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Thousand Oaks: Sage.
- Petit, R., Kuijnhoven, G., Esch, W. v., & Karsten, S. (2011). *De rol van sociaal kapitaal in en rond het mbo*. Verkregen van Den Bosch: http://www.ecbo.nl/3_1211_Zien-en-gezien-worden-als-toekomstig-werknemer.aspx
- Raffo, C., & Reeves, M. (2000). Youth transitions and social exclusion: developments in social capital theory. *Journal of Youth Studies*, 3(2), 147-166.
- Ridley, L., & Wray, D. (2014). "At Risk" Young People and Preparedness for Work: The Youth Choice Project. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(1), 61-74.
- Rigter, J. A. E., & Krooneman, P. J. (2008). *Evaluatie bijzondere trajecten risicjongeren 2006-2007. Eindrapport*. Verkregen van Amsterdam: http://www.clickf1.nl/UserFiles/file/Eindrapport_BTR_2006-2007_sept_2008_def.pdf
- Smit, H., Messing, C., Brinkman, B. . (2014). *Maak werk van participatie: eindrapportage Kennispraktijknetwerk arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd*. Verkregen van Utrecht: <http://www.nji.nl/nl/Download-Nji/Publicatie-Nji/Rapport-Maak-werk-van-participatie.pdf>
- Sol, E., & Kok, K. (2014). *Fit or unfit? Theorie en praktijk van re-integratie*. Amsterdam: UVA.
- Spaaij, R. (2009). Sport as a vehicle for social mobility and regulation of disadvantaged urban youth lessons from Rotterdam. *International Review for the Sociology of Sport*, 44(2-3), 247-264.
- Spaulding, S., & Johnson, M. (2016). *Realizing Employment Goals for Youth through Digital Badges. Lessons and Opportunities from Workforce Development*. Verkregen van: http://www.urban.org/research/publication/realizing-employment-goals-youth-through-digital-badges-lessons-and-opportunities-workforce-development-0/view/full_report
- Spierings, F., Tudjman, T., Meeuwisse, M., & Onstenk, J. (2015). *Literatuurstudie risicjongeren. Onderwijs, arbeid, zorg en veiligheid*. Verkregen van Rotterdam: <http://www.kenniswerkplaats-rotterdamstalent.nl/wp-content/uploads/2011/07/Literatuurstudie-Risicjongeren.pdf>
- Spies, H., Tan, S., & Davelaar, M. (2016). *De jeugd maar geen toekomst? Naar een effectieve aanpak van sociale uitsluiting*. Amsterdam: SWP.
- Stroeker, N., & Gelauff, C. (2011). *Handreiking interventies kwetsbare jongeren*. Verkregen van Zoetermeer: <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/04/04/handreiking-interventies-kwetsbare-jongeren/handreiking-interventies-kwetsbare-jongeren-2.pdf>
- Treskon, L. (2016). *What Works for Disconnected Young People: A Scan of the Evidence. MDRC Working Paper*. Verkregen van New York: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED564456.pdf>

- U.S. Department of Labor, U.S. Department of Commerce, U.S. department of Education, & U.S. Department of Health and Human Services. (2014). *What works in job training: a synthesis of the evidence*. Verkregen van: <https://www.dol.gov/asp/evaluation/jdt/jdt.pdf>
- Wagner, S. (2015). *Promising practices in young adult employment: Lessons learned from manufacturing and automotive career pathway programs*. Verkregen van Boston: <https://portal.hud.gov/hudportal/documents/huddoc?id=practicesinmanufauto.pdf>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2015). Age and Reemployment Success After Job Loss: An Integrative Model and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400-426.
- Wilson, T. (2013). *Youth unemployment. Review of training for young people with low qualifications*. Verkregen van London: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/70226/bis-13-608-youth-unemployment-review-of-training-for-young-people-with-low-qualifications.pdf
- Zaff, J. F., Ginsberg, K. K., Boyd, M. J., & Kakli, Z. (2014). Reconnecting Disconnected Youth: Examining the Development of Productive Engagement. *Journal of Research on Adolescence*, 24(3), 526-540.



hr.nl/talentontwikkeling