



NIET LULLEN MAAR POETSEN

**EEN REALISTISCHE EVALUATIE VAN TOPS4JOBS,
EEN RE-INTEGRATIETRAJECT VOOR ROTTERDAMSE
JONGEREN MET EEN GROTE AFSTAND TOT DE
ARBEIDSMARKT.**

Paula de Vlas
Augustus 2017

Naam: Paula de Vlas, MA

Studentnummer: 370004

Master scriptie

Master: Bestuurskunde: Beleid en Politiek

Begeleider: Prof.dr. H.J.M. (Menno) Fenger

Tweede lezer: Dr. P.W.A. (Peter) Scholten

Datum: 8-8-2017

NIET LULLEN MAAR POETSEN

**EEN REALISTISCHE EVALUATIE VAN TOPS4JOBS,
EEN RE-INTEGRATIETRAJECT VOOR ROTTERDAMSE
JONGEREN MET EEN GROTE AFSTAND TOT DE
ARBEIDSMARKT.**

(Bron afbeelding: Royale International, 2014)

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Inleiding	6
1.1 Context	6
1.2 Probleemstelling	8
1.2.1 Doelstelling	8
1.2.1 Vraagstelling	8
1.3 Relevantie	10
1.3.1 Wetenschappelijke relevantie	10
1.3.2 Maatschappelijke relevantie	11
1.4 Leeswijzer	11
2. Theoretisch Kader	13
2.1 Re-integratie instrumenten	13
2.1.1 Zes typen instrumenten	13
2.1.2 Effectiviteit re-integratie instrumenten	15
2.1.3 Effectiviteit van JOBS programma's	16
2.2 Realistische evaluatie	17
2.3 Kenmerken die van invloed zijn op succes re-integratie	19
2.3.1 Harde persoonskenmerken	20
2.3.2 Zachte persoonskenmerken	21
2.4 Categorisering mechanismen: work first, skills first en life first	25
2.5 Conceptueel model	27
3. Methodologisch Kader	28
3.1 Onderzoeksmethoden	28
3.2 Operationalisering	29
3.2.1 Meting harde persoonskenmerken	29
3.2.2 Meting zachte persoonskenmerken	29
3.3 Betrouwbaarheid en validiteit	31
3.3.1 Betrouwbaarheid	31
3.3.2 Validiteit	31
4. Re-integratie in Rotterdam	32
4.1 Het jeugdwerkloosheidsbeleid van gemeente Rotterdam	32
4.2 Tops4Jobs	35

4.2.1. Beschrijving interventie_____	36
4.2.2 Potentiële werkzame bestanddelen_____	38
5. Resultaten_____	40
5.1 Deelnemers en hun context_____	40
5.2 Werkzame bestanddelen_____	57
5.3 Effect_____	75
5.3.1 Uitstroom naar school of werk_____	75
5.3.2 Zachte effecten_____	78
6. Analyse_____	81
7. Conclusie_____	85
8. Aanbevelingen_____	93
Bibliografie_____	94
Bijlagen_____	98
Bijlage I. Lijst persoonlijke communicatie_____	98
Bijlage II. Interviewvragen deelnemers Tops4Jobs_____	99
Bijlage III. Interviewvragen begeleiders Tops4Jobs_____	102
Bijlage IV. Interviewvragen jongerencoaches Jongerenloket_____	104
Bijlage V. Interviewvragen Hogeschool Leiden_____	105
Bijlage VI. Zelfredzaamheid-Matrix_____	106
Bijlage VII. TOPS-A vragenlijst_____	107

Voorwoord

Het moment is aangebroken dat ik mijn voorwoord voor mijn afstudeeronderzoek mag schrijven, en dat ik mijn master 'Bestuurskunde: Beleid en Politiek' afrond. Ik kijk met veel plezier terug op mijn studietijd en het uitvoeren en schrijven van dit afstudeeronderzoek.

Mijn dank gaat uit naar een aantal mensen. Allereerst wil ik mijn scriptiebegeleider Menno Fenger bedanken, die mij, gedurende het uitvoeren en het schrijven van mijn onderzoek, van nuttige feedback voorzag. Verder wil ik de respondenten bedanken voor hun meewerking aan dit onderzoek. In het bijzonder gaat mijn dank uit naar de deelnemers en begeleiders van Tops4Jobs. Ik dank de deelnemers dat zij bereid waren om openhartig met mij te spreken over hun situatie. Ik dank de begeleiders van Tops4Jobs, omdat zij mij met open armen hebben ontvangen en mijn onderzoek daarmee mogelijk maakten.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Paula de Vlas

Rotterdam, 15 juli 2017.

H1. Inleiding

“Ik ging ook een keer een baan zoeken. Niet echt voor het geld, maar meer voor de gezelligheid en om te leren. Ze zeiden nee, want ik heb geen diploma. Dan word je gewoon in de grond getrapt. Dan zak je steeds meer in.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Het bovenstaande citaat is een greep uit een interview met een respondent uit dit onderzoek. Dit citaat schetst duidelijk de betekenis die werk voor jongeren heeft. Niet alleen is werken een middel om financieel mee rond te komen, het geeft mensen ook voldoening en het gevoel dat ze een nuttige dagbesteding hebben. Om werkloze jongeren toe te leiden naar werk bestaan er in Nederland talloze re-integratietrajecten. Het re-integratietraject Tops4Jobs staat centraal in dit onderzoek. Tops4Jobs is een Rotterdams re-integratietraject voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Op basis van een realistische evaluatie wordt in kaart gebracht voor wie het traject werkt, waarom en onder welke omstandigheden.

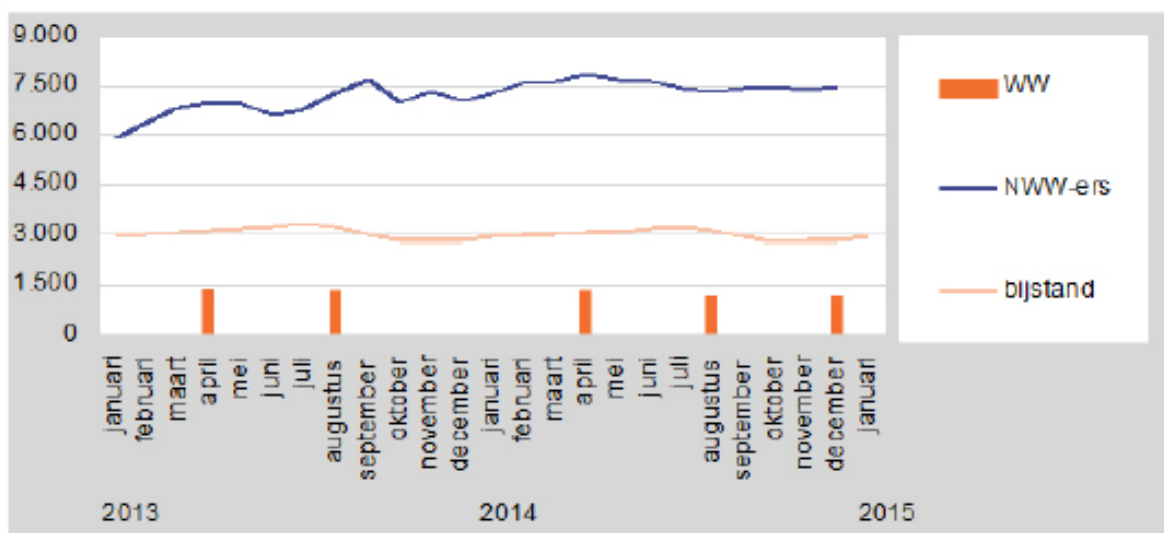
1.1 Context

De economische crisis van 2008 heeft grote gevolgen gehad voor de arbeidsmarkt. Zodra het economisch slecht gaat met een land, zijn de jongeren vaak de eersten die dit voelen (Dekker, 2013: p.15). Jongeren met een handicap, een migrantenachtergrond, laaggeschoolden en jongeren waarvan de ouders gescheiden zijn, lopen groter risico om ‘not in employment, education or training’ (NEET) jongeren te worden (Dekker, 2013: p.20). Deze jongeren lopen een verhoogd risico op sociale uitsluiting, en bovendien hebben ze last van de nadelige gevolgen van niet-werken: de financiële achteruitgang; de onzekerheid over de toekomst; het gevoel van doelloosheid; de geestelijke spanningen; het gevoel van nutteloosheid; het gevoel minder waard te zijn; het sociaal isolement; het lichamelijk minder goed voelen; en geen geregeld leven hebben (SCP, 2010: p.63),

Hoewel de jeugdwerkloosheid in Nederland op dit moment licht daalt, is dit in de gemeente Rotterdam nog niet het geval (Roerdink, 2016). Waar het landelijk percentage jeugdwerklozen op elf procent ligt, ligt dat percentage in Rotterdam hoger, namelijk op bijna achttien procent (Roerdink, 2016). De gemeente Rotterdam voert beleid om de jeugdwerkloosheid te verlagen en heeft, naast de reguliere aanpak voor jongeren door

het Jongerenloket, het actieprogramma *Jongeren aan de slag 2015-2018* gelanceerd. In het actieprogramma wordt gesteld dat 7.500 Rotterdamse jongeren tussen de 15 en 27 jaar staan geregistreerd als Niet Werkende Werkzoekende (NWW) (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13). Van deze 7.500 jongeren ontvangen er 2.850 jongeren een bijstandsuitkering en 1.200 een WW-uitkering (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13). De overige 3.450 jongeren ontvangen geen uitkering (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13). Van deze in totaal 7.500 jongeren heeft 61 procent geen startkwalificatie (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13). Naast de jongeren die geregistreerd staan als werkzoekende, zijn er meer jongeren werkzoekend. Echter, zij hebben zich niet geregistreerd op werk.nl. Het aantal jongeren dat niet naar school gaat, geen werk heeft en ook geen andere inkomstenvoorziening, zoals een uitkering, heeft ligt ongeveer op 9.000 (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.14).

Figuur 1. Ontwikkelingen aantal Rotterdamse NWW- jongeren (15-27 jaar), 2013-2015



(Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13).

Het actieprogramma *Jongeren aan de slag 2015-2018* richt zich op de toeleiding van jongeren naar werk (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.14). Jongeren die een bijstandsuitkering ontvangen, of op het punt staan deze aan te vragen behoren tot de doelgroep van het actieplan, evenals jongeren die slechts weinig hulp nodig hebben om werk te vinden. Binnen het programma *Jongeren aan de slag*, maar ook daarbuiten, financiert de gemeente Rotterdam trajecten die erop gericht zijn de Rotterdamse jeugdwerkloosheid te verminderen. Dit onderzoek richt zich op de vraag wat werkt voor

welke jongeren, waarom en onder welke omstandigheden. De effectiviteit van re-integratie hangt veelal af van het type instrument dat wordt ingezet (Koning, 2012: p.107). In de literatuur over re-integratie instrumenten komt steeds meer behoefte naar onderzoek dat antwoord geeft op de vragen welke instrumenten werken voor welke groepen, hoe en onder welke omstandigheden (Bredgaard, 2015: p.444). Dit onderzoek zoekt een antwoord op deze vraag. Wegens het grote aanbod van trajecten via het Jongerenloket richt ik mijn onderzoek op één traject, namelijk Tops4Jobs.

Tops4Jobs is een traject dat gefinancierd wordt door het programma *Jongeren aan de slag*. De informatiefolder van Tops4Jobs stelt dat interventie zich richt op jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De jongeren uit de doelgroep kunnen geen werk vinden, zijn vaak uitgevallen uit het regulier onderwijs. Het doel van het traject is uitstroom naar werk of scholing. Het programma duurt maximaal 26 weken, waarin de jongeren komen vier keer per week samenkomen. Zowel individueel als in groepsverband werken jongeren aan vaardigheden zoals samenwerken, communicatie, besluiten nemen, onderhandelen en omgaan met autoriteit en competitie en omgaan met je benadeeld voelen. Daarnaast wordt gewerkt aan het ontdekken van competenties en mogelijkheden met betrekking tot werk en scholing (Jan Arends, z.j.-b).

1.2 Probleemstelling

De probleemstelling kan worden opgedeeld in de doestelling en de vraagstelling.

1.2.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het versterken van de effectiviteit van het re-integratietraject Tops4Jobs, door te verklaren voor welke jongeren de interventie Tops4Jobs werkt, waarom en onder welke omstandigheden.

1.2.2 Vraagstelling

De volgende vraag valt af te leiden uit de bovengenoemde doelstelling, en staat in dit onderzoek centraal:

Wat werkt voor welke deelnemers van het re-integratietraject Tops4Jobs, waarom en onder welke omstandigheden?

De centrale vraag van dit onderzoek valt uiteen in zes deelvragen:

1. *Wat houden het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam en het re-integratietraject Tops4Jobs in en hoe staan het beleid en het traject in verhouding tot elkaar?*

Omdat Tops4Jobs onderdeel van het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam, zal eerst uiteengezet moeten worden wat het beleid inhoudt. Verder moet worden ingegaan op de inhoud en werkwijze van Tops4Jobs, omdat dit de effectiviteit van dit traject centraal staat in dit onderzoek.

2. *Hoe bepaalt het Jongerenloket welke jongeren worden geselecteerd voor deelname aan Tops4Jobs?*

De jongerencoaches van het Jongerenloket zijn verantwoordelijk voor de plaatsing van jongeren in Tops4Jobs. Deze deelvraag zoekt een antwoord op de vraag hoe de jongerencoaches tot de beslissing komen een jongere in het traject te plaatsen, en welke factoren daarbij een rol spelen.

3. *Wat is de context waarin de deelnemers zich bevinden?*

Door deze deelvraag te beantwoorden wordt duidelijk wat de persoonlijke situatie van de deelnemers is. Er zal een beeld worden geschetst van de harde en zachte persoonskenmerken van de deelnemers.

4. *Wat zijn de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs?*

Het beantwoorden van deze deelvraag geeft inzicht in hoe Tops4Jobs werken, en wat de werkzame bestanddelen zijn. Er zal voornamelijk gekeken worden naar de werkzame bestanddelen per individu.

5. *Wat is het effect van het traject op de deelnemers?*

Door het beantwoorden van deze deelvraag wordt duidelijk welke deelnemers het traject succesvol doorlopen en welke niet. Daarnaast wordt ingegaan op de zachtere effecten van het traject.

6. *Delen deelnemers met gedeelde persoonskenmerken ook werkzame bestanddelen en zo ja, welke?*

Tot slot zal de laatste deelvraag verschaffen in welke werkzame bestanddelen werken voor welke soorten jongeren. Er zal hier, in navolging van de theorie over realistische evaluatie, gezocht worden naar context-mechanisme-uitkomst configuraties.

1.3 Relevantie

1.3.1 Wetenschappelijke relevantie

Er is nog geen uitvoerig onderzoek gedaan naar de effectiviteit van Tops4Jobs. Dit is dan ook de reden dat juist deze interventie centraal staat in mijn onderzoek. In januari 2016 publiceerde het onderzoeksorgaan Onderzoek en Business Intelligence (O&BI) van de gemeente Rotterdam de *Quickscan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag'*. De Quickscan gaf inzicht in de kwantitatieve bruto-effecten, alsmede de kwalitatieve beoordeling van de mogelijke succes- en faalfactoren, van een aantal trajecten binnen het programma *Jongeren aan de Slag*, waaronder Tops4Jobs (Van der AA, 2016: p.12). Het onderzoek is gebaseerd op cijfers van de trajecten en een interview met een vertegenwoordiger van elk traject, die uitspraak deed over de aanpak, het bereik, de deelnemers, de resultaten en succes en faalfactoren in relatie tot de resultaten (Van der AA, 2016: p.12-13). Hoewel er dus al onderzoek gedaan is naar de effectiviteit van Tops4Jobs, is er nog geen antwoord op de vraag voor welke jongeren dit traject werkt, waarom en onder welke omstandigheden. Bovendien had het onderzoek van O&BI een korte loopduur, en is het kwalitatieve onderdeel van het onderzoek slechts gebaseerd op één interview. Om in kaart te brengen voor welke jongeren Tops4Jobs werkt en waarom, is grondig kwalitatief onderzoek nodig.

De Hogeschool Rotterdam publiceerde in 2016 reeds een onderzoek naar de potentiële werkzame bestanddelen van een aantal re-integratie trajecten in Rotterdam, waaronder Tops4Jobs. Dit onderzoek werd gepubliceerd onder de naam *Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren*. Echter, omdat het Tops4Jobs gedurende de looptijd van het onderzoek reeds was afgerond, werden de conclusies gebaseerd op een telefonisch interview met twee oud deelnemers. Deze beperking wordt door de auteurs van het onderzoek erkend. Daarnaast was dit onderzoek eerder een algemene blik op de potentiële werkzame bestanddelen, dan een individualistische kijk op de werkzame bestanddelen. Om meer inzicht te geven in de vraag wat werkt voor wie, is onderzoek nodig dat ook oog heeft voor de context van de deelnemers.

Zoals reeds in deze inleiding werd genoemd, is er binnen de wetenschappelijke literatuur over re-integratie instrumenten behoefte naar onderzoek dat antwoord geeft op de vragen welke instrumenten werken voor welke groepen, hoe en onder welke omstandigheden. Het antwoord op deze vraag vergroot daarmee de wetenschappelijke kennis over de effecten van soortgelijke re-integratietrajecten op deelnemers met verschillende achtergronden. Daarmee draagt dit onderzoek bij aan de literatuur over de effectiviteit van re-integratietrajecten. De inzichten uit dit onderzoek kunnen worden meegenomen in toekomstig onderzoek naar de effectiviteit van soortgelijke re-integratie trajecten.

1.3.2 Maatschappelijke relevantie

Tops4Jobs is een interventie die gericht is op jongeren met meervoudige en zware problematiek. Deze doelgroep heeft moeite met het zelfstandig vinden van werk of een opleiding, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de jongeren die alleen een 'extra zetje' – in de vorm van sollicitatietraining – nodig hebben. Omdat de jongeren met zware en meervoudige problematiek de hulp het hardst nodig hebben, is het maatschappelijk relevant om meer inzicht te verschaffen in de factoren en omstandigheden die het doorlopen het desbetreffende traject voor deze jongeren tot een succes maken.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk wordt het theoretisch kader uiteengezet. De theorie die ik voor dit onderzoek gebruik wordt uiteengezet in hoofdstuk twee bestaat uit vier delen. Eerst ga ik in op de theorievorming rondom verschillende re-integratie instrumenten, en het succes daarvan. Vervolgens ga ik in op de theorie over realistische evaluatie, een evaluatiemethode die is ontwikkeld door Ray Pawson en Nick Tilley (1997). Bij een realistische evaluatie wordt niet zozeer gekeken naar 'wat werkt', maar naar 'wat werkt in welke omstandigheden en voor wie?' (BetterEvaluation, z.j.). In navolging van de theorie over realistische evaluatie, wordt ingegaan op de contextfactoren van de deelnemers, die invloed uitoefenen op de werkzame bestanddelen van het traject. De context van de deelnemers bestaat uit harde en zachte persoonskenmerken. Tot slot wordt theorie met betrekking tot de classificatie van mogelijke mechanismen uiteengezet, die kunnen worden onderverdeeld in *work first*, *skills first* en *life first* mechanismen.

In hoofdstuk drie volgt het methodologisch kader. Om de onderzoeksvraag te

kunnen beantwoorden zal gebruik gemaakt worden van zowel een kwantitatieve als een kwalitatieve onderzoeksmethode. Voor het kwantitatieve deel zullen de uitstroomcijfers van het traject van 2015 geanalyseerd worden. Het kwalitatieve deel zal bestaan uit interviews met medewerkers van het Jongerenloket, die betrokken zijn bij de plaatsing van jongeren in het traject Tops4Jobs, alsmede met medewerkers en deelnemers van TOPs4JOB. Daarnaast worden participerende observaties uitgevoerd.

Daarna geef ik in hoofdstuk vier een casusbeschrijving, waarin ik inga op het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam in het algemeen en de interventie Tops4Jobs specifiek. In hoofdstuk vier zal tevens antwoord gegeven worden op de eerste en tweede deelvraag. Vervolgens bespreek ik in hoofdstuk vijf mijn onderzoeksresultaten. In hoofdstuk vijf staan deelvraag drie, vier en vijf centraal. In hoofdstuk zes volgt een analyse van de resultaten en wordt gezocht naar context-mechanisme-uitkomst configuraties en daarmee wordt antwoord gegeven op deelvraag zes. Hoofdstuk zeven vormt de conclusie, waarin ik een samenvatting van mijn bevindingen en de hoofdvraag beantwoord. Tot slot doe ik in hoofdstuk acht aanbevelingen, waarmee de effectiviteit van Tops4Jobs versterkt kan worden.

2. Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de theoretische achtergrond van mijn onderzoek. Omdat in dit onderzoek de effectiviteit van de interventie Tops4Jobs centraal staat, ga ik eerst in op de theoretische achtergrond met betrekking tot re-integratie instrumenten. In deze paragraaf geef ik weer over welke re-integratie instrumenten de overheid beschikt. Daarna ga ik in op de effectiviteit van de instrumenten. Omdat Tops4Jobs behoort tot de zogeheten JOBs programma's, ga ik vervolgens in op de effectiviteit van JOBs programma's. Daarna zet ik de theorie met betrekking tot realistische evaluatie uiteen. Realistische evaluatie is een evaluatiemethode waarin de nadruk ligt op de vraag 'wat werkt voor wie en onder welke omstandigheden?'. Dit onderzoek geeft, door middel van het uitvoeren van een realistische evaluatie, inzicht in de vraag voor welke jongeren Tops4Jobs werkt en waarom. Volgens de benadering van realistische evaluatie hebben contextuele factoren invloed op de werking van interventies. Ik zal daarom vervolgens uitweiden over harde en zachte persoonskenmerken die van invloed zijn op het zoeken van werk en dus op de mate waarin een individu succesvol re-integreert. Daarna bespreek ik kort een categorisering van de potentiële mechanismen, ofwel werkzame bestanddelen, aan de hand van de *work first*, *skills first* en *life first* benaderingen. Tot slot presenteer ik, op basis van de in dit hoofdstuk besproken theorie, in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk het conceptueel model dat in dit onderzoek centraal staat.

2.1 Re-integratie instrumenten

Om maatschappelijke problemen, zoals jeugdwerkloosheid, op te lossen probeert de overheid het gedrag van burgers en organisaties te veranderen. De overheid beschikt hiervoor over verscheidene beleidsinstrumenten (Bovens, 't Hart & van Twist, 2012: p.86). Daarbij gaat het erom dat de overheid instrumenten kiest die het meest doelmatig en doeltreffend zijn (Bovens, 't Hart & van Twist, 2012: p.87).

2.1.1 Zes typen instrumenten

Om werkloosheid in het algemeen, maar ook jeugdwerkloosheid in het bijzonder, te verminderen, voert de overheid een re-integratiebeleid. Hierbij zet de overheid instrumenten in die erop gericht zijn werkloosheid te verminderen. Om wat voor soort instrumenten gaat het? Er kan onderscheid gemaakt worden tussen passieve en actieve beleidsinstrumenten in het re-integratiebeleid (Bredgaard, 2015: p.438). Gezien het feit

dat dit onderzoek zich richt tot een actief instrument, wordt daarom nu verder ingegaan op de effectiviteit van actieve beleidsinstrumenten.

In een meta-analyse naar de effectiviteit van verschillende actieve re-integratie instrumenten maakt de Duitse arbeidsmarkteconoom Jochen Kluge onderscheid tussen zes typen instrumenten. De eerste vier typen instrumenten zijn anders van aard dan de laatste twee, omdat de eerste vier instrumenten programma typen beschrijven en de laatste twee instrumenten juist betrekking hebben op een specifieke doelgroep.

Het eerste type instrument is (arbeidsmarkt) training. Dit instrument omvat klassikale training, *on-the-job* training, alsmede het opdoen van werkervaring (Kluge, 2010: p.2). Deze training programma's kunnen zowel gericht zijn op het verstrekken van meer algemene educatie, zoals een basis computer cursus of taalcursus, als op het opdoen van specifieke beroepsvaardigheden, zoals technische vaardigheden (Kluge, 2010: p.2). Het tweede beleidsinstrument dat door Kluge wordt onderscheiden omvat programma's waarin de private sector wordt gestimuleerd nieuwe werknemers aan te nemen, door bijvoorbeeld het verstrekken van subsidies (Kluge, 2010: p.2). Daar recht tegenover staat het volgende beleidsinstrument, namelijk programma's waarin er direct banen in de publieke sector worden gecreëerd, waar werklozen tewerk worden gesteld. Deze maatregel is voornamelijk gericht op kansarme burgers en streeft ernaar om deze individuen in contact te houden met de arbeidsmarkt en een verlies aan menselijk kapitaal te voorkomen gedurende de periode dat deze mensen werkloos zijn (Kluge, 2010: p.2). Het vierde type instrument is diensten en sancties. Dit instrument omvat cursussen waarin deelnemers worden bijgestaan in de zoektocht naar werk, begeleiding, toezicht houden en sancties in het geval er niet wordt voldaan aan de afspraken. Het doel van dit type instrument is het verhogen van de *efficiency* van het *matching* proces (Kluge, 2010: p.2).

Zoals al eerder in deze paragraaf is opgemerkt, zijn de laatste twee typen instrumenten die worden onderscheiden door Kluge anders van aard dan de eerste vier, omdat deze instrumenten betrekking hebben op een bepaalde doelgroep. Het vijfde type instrument dat wordt onderscheiden is de categorie maatregelen voor gehandicapten. Deze categorie omvat beroepsrevalidatie, werkprogramma's en loonsubsidies voor werklozen met psychische, mentale of sociale beperkingen (Kluge, 2010: p.2). Het laatste type instrument zijn programma's die specifiek gericht zijn op de kansarme en werkloze jeugd. Hiertoe behoren training programma's, loonsubsidies, en begeleiding in

de zoektocht naar werk (Kluve, 2010: p.2). Instrumenten die gericht zijn op werkloze jongeren kunnen dus tot meerdere typen instrumenten behoren. Tops4Jobs, het programma wat in dit onderzoek centraal staat, behoort enerzijds dus tot de categorie instrumenten die specifiek gericht zijn op kansarme en werkloze jongeren, maar is tegelijkertijd ook een training instrument.

2.1.2 Effectiviteit re-integratie instrumenten

De afgelopen vijftig jaar is effectiviteit van re-integratiebeleid onderwerp geweest van een hevig debat (Card, Kluve & Weber, 2009: p.1). Alvorens in de volgende paragraaf verder ingezoomd zal worden op het type interventie dat in dit onderzoek centraal staat, zal in deze paragraaf kort stilgestaan worden bij de conclusies van onderzoeken naar de effectiviteit van de verschillende re-integratie instrumenten. Het is echter wel belangrijk om de beperkte impact van re-integratiebeleid te erkennen: alleen in combinatie met ander publiek beleid zal re-integratiebeleid kunnen leiden tot het creëren van nieuwe banen. Dit is een belangrijke beperking die in ogenschouw genomen moet worden wanneer het succes en de impact van instrumenten binnen het re-integratiebeleid wordt gemeten (Bredgaard, 2015: p.438).

Training programma's, zowel voor werklozen in het algemeen als werkloze jongeren in het bijzonder, laten positieve effecten zien op de lange termijn. De lange termijn houdt in twee tot drie jaar na het afronden van het programma (Card, Kluve & Weber, 2009: p.25). Wel wordt gesteld dat programma's die specifiek op jongeren zijn gericht minder positieve effecten hebben dan programma's voor werklozen in het algemeen (Card, Kluve & Weber, 2009: p.26). Pierre Koning stelt dat voor de re-integratie instrumenten scholing en bemiddeling nooit is aangetoond dat deze een positief effect hebben, met name niet voor de doelgroep waar deze instrumenten op zijn gericht, namelijk de laagopgeleide werklozen. Dit heeft voornamelijk te maken met *lock-in* effecten, wat inhoudt dat een individu gedurende de periode dat hij het programma volgt geen tijd heeft om actief op zoek te gaan naar werk (Koning, 2012: p.115). Wanneer een traject is afgerond neemt de baankans van de deelnemer toe. De uiteindelijke waarde van het traject is dus de som van het *lock-in* effect en de compenserende meerwaarde van de scholing. Deze balans pakt vaak negatief uit (Koning, 2012: p.116).

Het effect van loonkostensubsidies in de private sector is positief (Kluve, 2010: p.9; Koning, 2012: p.114). Loonkostensubsidies zorgen meestal voor een uitstroom naar

werk. Echter, loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als iemand echt gaat werken, waardoor de interventie wel effectief moet zijn (Koning, 2012: p.114). Het instrument wat daar tegenoverstaat, het tewerkstellen van werklozen in de publieke sector laten de minst positieve resultaten zien van alle re-integratie instrumenten (Card, Kluve & Weber, 2009: p.26; Kluve, 2010: p.9). Het vierde type instrument zoals getypeerd door Kluve, diensten en sancties, laat een positief effect zien. Zowel begeleiding in de zoektocht naar een baan, als sancties wanneer de afspraken niet worden nagekomen verhogen de kans dat een werkzoekende werk vindt (Kluve, 2010: p.9; Koning, 2012: p.111-113).

Uit de meta-analyse van Kluve wordt duidelijk dat slechts 54,3 procent van de evaluatieonderzoeken naar de effectiviteit training programma's voor werkloze jongeren en positief effect laat zien (Kluve, 2010: p.11). Als mogelijke verklaring hiervoor stelt Kluve dat het voor jongeren moeilijker is hun weg naar de arbeidsmarkt te vinden dan voor oudere werklozen (Kluve, 2010: p.11).

2.1.3 Effectiviteit van JOBS programma's

Het instrument dat in dit onderzoek centraal staat behoort tot het type instrumenten dat specifiek gericht is op de re-integratie van werkloze jongeren. Het is een trainingsprogramma dat, naast het doel om jongeren uit te laten stromen naar scholing of werk, ook als doel heeft om zachte kenmerken, zoals psychologisch kapitaal, motivatie en sociaal kapitaal, van de deelnemers beïnvloeden. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van een groepsgewijze aanpak. Deelnemers worden begeleid in de zoektocht naar werk, maar ook hun zelfvertrouwen en motivatie worden in dit soort programma's versterkt (Gelderblom et al., 2007: p38).

In een literatuuronderzoek van Arie Gelderblom, Jaap de Koning en M.V.V. Kaoutar Lachhab wordt gesteld dat er veel evaluatieonderzoek gedaan is naar de effecten van dergelijke re-integratie instrumenten (Gelderblom et al., 2007: p.39). De onderzoeken zijn toegespitst op programma's in het Verenigd Koninkrijk, Canada, de Verenigde Staten, Finland, Ierland, Nederland, Israël en Australië. Dit soort programma's hebben positieve effecten op zowel de kans op werk, als op zachte factoren zoals motivatie en zelfvertrouwen (Gelderblom et al., 2007: p.40). Echter, de evaluaties zijn vaak vrij beperkt aangezien het deelnemersaantal in dit soort programma's vaak laag is. Een uitzondering hierop is het JOBS programma, dat in de jaren '80 en '90 werd gevoerd in de Verenigde Staten, en waarnaar een grootschalig experimenteel onderzoek is

uitgevoerd naar de effecten, die zowel op het gebied van baankansen als op het gebied van zachte factoren positieve effecten heeft gehad (Gelderblom et al., 2007: p.40). In navolging van het JOBS programma in de Verenigde Staten, zijn er soortgelijke programma's opgezet in West-Europa. Omdat het Tops4Jobs programma - de interventie die centraal staat in dit onderzoek - hier ook onder valt, zal nu nader worden ingegaan op de effecten van JOBS programma's.

Naast het vergroten van de baankansen, heeft het programma positieve effecten op depressie, zelfvertrouwen, zelfwaardering, en de mate waarin deelnemers omgaan met tegenslagen (Gelderblom et al., 2007: p.41). Opmerkelijk is dat de betreffende interventie in Europese landen met name grote effecten heeft voor deelnemers die drie tot twaalf maanden werkloos zijn (Gelderblom et al., 2007: p.40). Bovendien is het programma effectiever voor de meest kwetsbare deelnemers, bijvoorbeeld deelnemers die kampen met depressie of met weinig zelfvertrouwen (Gelderblom et al., 2007: p.41). Ook komt uit de literatuur naar voren dat het JOBS programma beter werkt voor de lager opgeleide deelnemers, dan voor de hoger opgeleide deelnemers. Tot slot heeft onderzoek uitgewezen dat de effecten van het programma groter zijn voor vrouwen dan voor mannen (Gelderblom et al., 2007: p.41).

2.2 Realistische evaluatie

In deze paragraaf wordt de theorie over realistische evaluatie beschreven, een manier van evalueren die in dit onderzoek wordt toegepast. Waarom voorziet volgens Pawson en Tilley de experimentele methode van evalueren ons niet van de antwoorden waar we naar op zoek zijn en waarom biedt een realistische evaluatie meer uitkomsten?

In de jaren tachtig van de vorige eeuw bloeide evaluatieonderzoek op, met als doel de beleidsformulering en beleidsimplementatie te infomeren (Pattyn & Verweij, 2014: p.260). Evaluatieonderzoek brengt in kaart in welke mate beleid effectief is. Bij een experimentele evaluatie is vereist dat er een nulmeting en een eindmeting plaatsvindt en dat de situatie waarin het beleid wordt toegepast, de experimentele groep, vergeleken wordt met een gelijke setting waarin het beleid niet wordt toegepast, de controlegroep (Pattyn & Verweij, 2014: p.261). Dit leidt tot uitspaken over of een beleid wel of niet werkt: 'het effect van beleid X was een toename/afname van Y' (Pattyn & Verweij, 2014: p.261).

Pawson en Tilley bekritisieren de experimentele traditie van evaluatieonderzoek

als wetenschap, omdat de experimentele traditie inconsistente bevindingen produceert (Pawson & Tilley, 1997: p.30). Bovendien richt de experimentele traditie zich enkel op de vraag of een programma of beleid werkt en niet op de vraag waarom iets wel of niet werkt (Pawson & Tilley, 1997: p.30). De kritiek op experimentele evaluatie kan worden uitgelegd aan de hand van de volgende metafoor:

“We can never understand how a clock works by examining only its face and the movement of its hands; rather we examine the clockworks, and so a proper understanding requires us to master the construction of the balanced or the oscillation of caesium atoms.” (Pawson & Tilley, 1997: p.65).

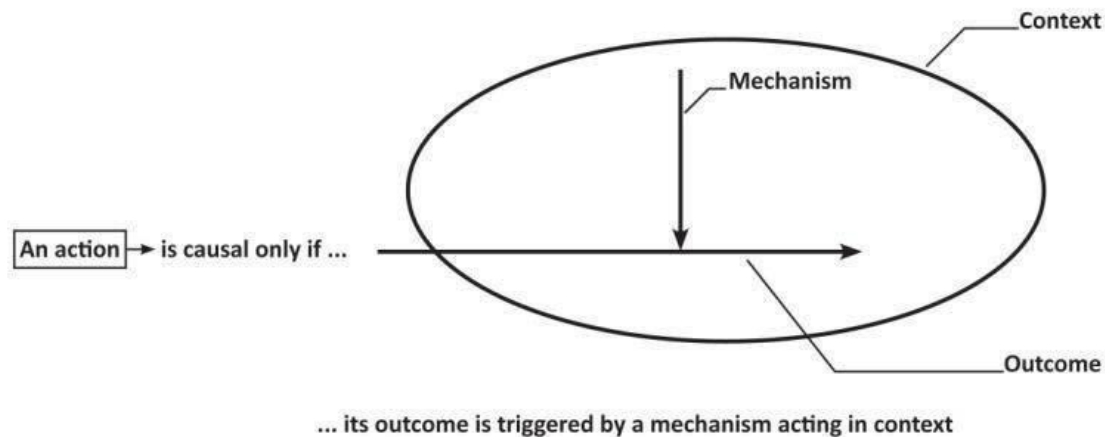
Experimentele evaluatie produceert slechts een beschrijving van uitkomsten van een programma of beleid, in plaats van te verklaren waarom een programma of beleid wel of niet werkt, aldus Pawson & Tilley (1997: p.30). Het beschouwt slechts de ‘buitenkant van de klok’ en verklaart daarmee niet hoe en waarom beleid werkt. Dit leidt ertoe dat de werking van beleid, en in het geval van re-integratiebeleid de werking van een interventie, als *black box* wordt beschouwd (Astbury & Leeuw, 2010: p.365). Volgens Tilley creëert de traditionele experimentele evaluatie de verwachting dat een bepaald beleid altijd dezelfde effecten produceert. Realisten hebben een andere benadering van causaliteit: de realist begrijpt causaliteit in termen van de onderliggende causale mechanismen, die regelmatigheden genereren (Tilley, 2000). De causale mechanismen, die de oorzaken en effecten van een beleid met elkaar verbinden, zijn vaak verborgen (Tilley, 2000; Astbury & Leeuw, 2010: p.368).

“In the case of things falling to the ground, we can’t see the gravity making it happen. In the case of inherited sight defects we cannot see the genetic mechanisms at work. In the case of metal bars attracting one another we cannot see the mechanism drawing them together.” (Tilley, 2000).

Het causale potentieel van een bepaald beleid of instrument wordt alleen in werking gezet als de juiste omstandigheden dit mogelijk maken (Tilley, 2000). De observeerbare effecten van een beleid of instrument kunnen alleen verklaard worden als product van de onderliggende mechanismen (Astbury & Leeuw, 2010: p.369). Een ander belangrijk idee dat ten grondslag ligt aan de theorie over realistische evaluatie, is dat mechanismen gevoelig zijn voor veranderingen in de context, alsmede voor de werking van andere mechanismen in diezelfde context (Astbury & Leeuw, 2010: p.369). Het mechanisme en

de context produceren samen dus de uitkomst van een interventie.

Figuur 1: Realistische evaluatie



(Pawson & Tilley, 1997: p.58)

Door middel van een realistische evaluatie kan de *black box* opengemaakt worden en kan dus worden verklaard waarom een interventie werkt of niet werkt. Wanneer een onderzoeker de *black box* openmaakt en de inhoud analyseert, kan hij een mechanisme, of een mechanisme-context-uitkomst configuratie ontdekken (Astbury & Leeuw, 2010: p.366). Het doorgronden van de werkzame mechanismen biedt een antwoord op de vraag hoe een interventie werkt (Pattyn & Verweij, 2014: p.264).

Door de inzichten van de theorie over realistische evaluatie toe te passen in mijn evaluatieonderzoek van Tops4Jobs, wordt inzicht verschaft in de werking van het traject en de effecten van het traject op de individuele deelnemers. Wanneer een experimentele evaluatie uitgevoerd zou worden, zou slechts inzicht gegeven worden in de uitstroomcijfers van het traject, en zou de vraag hoe het traject werkt onbeantwoord blijven. Een realistische evaluatie biedt nieuwe wetenschappelijke inzichten met betrekking tot re-integratietrajecten voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

2.3 Kenmerken die van invloed zijn op succes re-integratie

Re-integratieprogramma's hebben een verschillend effect op verschillende groepen

mensen. Hieruit valt af te leiden dat zowel harde als zachte persoonskenmerken van invloed zijn op het succes van de re-integratie en dus het vinden van werk. Binnen de theorie van realistische evaluatie vormen de persoonskenmerken die van invloed zijn op de mechanismen dus de context.

2.2.1 Harde persoonskenmerken

Er is een aantal harde persoonskenmerken te noemen dat invloed heeft op het succes van re-integratie en het vinden van werk, namelijk leeftijd, geslacht, afkomst en opleidingsniveau. Omdat Tops4Jobs zich onder andere richt op jongeren met een detentie achtergrond, zal ook dit persoonskenmerk meegenomen in dit onderzoek. Hoewel leeftijd invloed heeft op de baankansen van een individu en daarmee de kans op succesvolle re-integratie, laat ik deze factor buiten beschouwing. Mijn onderzoek richt zich op een re-integratie instrument voor werkloze jongeren en de deelnemers zullen dus in dezelfde leeftijdscategorie vallen. Nu wordt stilgestaan worden bij elk van deze kenmerken.

Card, Kluge en Weber stellen dat re-integratie programma's geen verschillende effecten genereren voor mannen en vrouwen (Card, Kluge & Weber, 2009: p.26). Echter, bij het JOBS programma zijn de effecten voor vrouwen groter dan voor mannen (Gelderblom et al.2007: p.41). Ook het opleidingsniveau heeft invloed op de baankansen en het succes op re-integratie (Van der Velden & Wolbers, 2000: p.199). Bovendien speelt afkomst een rol bij het succes van een re-integratieprogramma. De werkloosheid onder allochtonen is hoger dan onder autochtonen (Scheepers et al., 1991: p.170). Ook zijn de baankansen van niet-westerse allochtonen veel lager dan die van autochtone Nederlanders (Klaver et al., 2005: p.13). Verder vinden allochtonen met een beroepskwalificerende opleiding minder vaak een vaste baan dan autochtonen, ook al beschikken ze over precies dezelfde kwalificaties (Scheepers et al., 1991: p.170-171). Tot slot heeft het wel of niet hebben van een detentieachtergrond invloed op de baankans en dus op de kans op succesvolle re-integratie. Ex-gedetineerden hebben vaak een ongunstige arbeidspositie (Dirkzwager et al., 2015: p.6). Een detentieperiode kan ertoe leiden dat een individu gaten op zijn CV krijgt, en op zijn beurt kan dit leiden tot een ontwrichting van de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van het individu (Dirkzwager et al., 2015: p.6). Daardoor wordt de werkzoekende in kwestie minder aantrekkelijk voor werkgevers (Dirkzwager et al., 2015: p.6). Daarnaast bestaat er een mogelijkheid dat potentiële werkgevers ex-gedetineerden associëren met negatieve

kenmerken. Sommige werkgevers geven aan ex-gedetineerden minder snel aan te nemen dan andere achtergestelde individuen, zoals bijvoorbeeld mensen die een bijstanduitkering ontvangen (Holzer et al., 2006: p.453). Daardoor heeft het hebben van een detentieachtergrond negatieve gevolgen heeft op de baankansen, alsmede op de kans op succesvolle re-integratie van een individu (Dirkzwager et al., 2015: p.6).

2.2.2 Zachte persoonskenmerken

In een literatuuronderzoek van Arie Gelderblom, Jaap de Koning en M.V.V. Kaoutar Lachhab wordt aandacht besteed aan de invloed van zachte persoonskenmerken op het vinden van werk en het succesvol doorlopen van een re-integratietraject. De kenmerken die een rol spelen zijn gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch kapitaal, sociaal kapitaal en cultureel kapitaal (Gelderblom et al., 2007: p.6). In deze paragraaf worden de invloed van deze kenmerken op succesvolle re-integratie uiteengezet.

Werkloze mensen zijn vaak ongezonder dan mensen die werk hebben (Claussen, 1999: p.94). De verklaring voor deze stelling werkt twee kanten op. Enerzijds kan het gebrek aan werk ertoe leiden dat een individu minder gezond wordt, anderzijds kan gezondheid een belemmering vormen om werk te vinden (Claussen, 1999: p.94). Dit betekent dat gezondheid directe gevolgen heeft voor het productieve vermogen van een individu (Gelderblom et al., 2007: p.7). Gezondheid slaat op de fysieke gezondheid, waarbij onderscheid gemaakt kan worden tussen tijdelijke en structurele gezondheidsproblemen (Gelderblom et al., 2007: p.5). De gezondheid van een individu heeft dus invloed op de kansen op het vinden van een baan en op de kans van succesvolle re-integratie (Hammarström & Janlert, 2000: p.10). Individuen met gezondheidsproblemen zijn op een competitieve arbeidsmarkt in het nadeel ten opzichte van individuen met een goede gezondheid (Hammarström & Janlert, 2000: p.10;). Dit komt mede doordat het aantal omgevingen waar een individu met gezondheidsproblemen in staat is om in te werken door zijn gezondheid beperkt wordt (Bacon, 2002: p.196). Dit geldt ook voor het aantal uur dat iemand met fysieke gezondheidsproblemen per week kan werken (Bacon, 2002: p.196). Bijvoorbeeld, iemand met astma kan niet in een stoffige omgeving werken, zoals een kledingfabriek, terwijl iemand met epilepsie niet met computers kan werken (Bacon, 2002: p.196). Langdurige of structurele gezondheidsproblemen zijn vaak het lastigst te combineren met een baan (Bacon, 2002: p.197). Het kan ook voorkomen dat het lang duurt voordat er een diagnose wordt gesteld. Dit veroorzaakt verwarring aan de kant van de

werkgever en maakt het voor de werkzoekende lastiger om te bepalen welk soort werk hij of zij wel aan kan (Bacon, 2002: p.197). Onder fysieke gezondheidsproblemen valt ook afhankelijkheid van middelen of verslaving. Ook verslaving heeft negatieve gevolgen voor de kans op succesvolle re-integratie, aangezien het de participatie van een individu op de arbeidsmarkt verkleint (Mullahy & Sindelar, 1993: p.494).

Daarnaast wordt de gezinssituatie genoemd als zacht persoonskenmerk dat van invloed is op het vinden van werk en daarmee op succesvolle re-integratie. Er kan daarbij onderscheid worden gemaakt tussen alleenstaanden en personen in een gezin, alsmede tussen mensen met kinderen en mensen zonder kinderen. Deze factoren kunnen van invloed zijn op de tijd die iemand heeft om te werken (Gelderblom et al., 2007: p.6). Werkloze alleenstaande ouders zoeken minder naar werk dan bijvoorbeeld individuen zonder kinderen, of stellen met kinderen (Klein Hesselink & Smulders, 2005: p.246; Gelderblom et al., 2007: p.92). Zo is de arbeidsparticipatie van moeders met partner anderhalf keer zo hoog als de arbeidsparticipatie van alleenstaande ouders (Gelderblom et al., 2007: p.32). Verklaringen hiervoor kunnen zijn dat alleenstaande ouders geen tijd hebben om de zorg voor kleine kinderen te combineren met werk (Gelderblom et al., 2007: p.32). Daarnaast is het mogelijk dat alleenstaande ouders de stimulans van een partner om werk te zoeken missen (Gelderblom et al., 2007: p.32). Verder wijst onderzoek uit dat bijstandsmoeders liever thuis blijven om voor hun kinderen te zorgen, dan hun kinderen op te laten vangen in de kinderopvang of buitenschoolse opvang (Gelderblom et al., 2007: p.32). Als de kinderen eenmaal naar de basisschool gaan is de arbeidsparticipatie van alleenstaande moeders en moeders met partner gelijk (Gelderblom et al., 2007: p.32). Daarnaast zoeken mensen in een huishouden met twee of meer inkomens minder vaak naar werk dan mensen die niet in een dergelijk huishouden wonen (Klein Hesselink & Smulders, 2005: p.246).

Verder kan motivatie benoemd worden als zachte factor die van invloed is op succesvolle re-integratie. Motivatie hangt sterk samen met arbeidsethos en heeft betrekking op de vraag hoe sterk men hecht aan het hebben van een betaalde baan, alsmede op de sociale druk die men ervaart om een betaalde baan te vinden (Gelderblom et al., 2007: p.10; Clark, 2003: p.345). Wanneer iemand niet gemotiveerd is om betaald werk te zoeken, dan is de kans groter dat iemand het zoeken naar werk uitstelt (Guay & Senécal, 2000: p.267). Uitstelgedrag kan er op zijn beurt weer voor zorgen dat men een hopeloos gevoel krijgt bij het zoeken naar werk (Guay & Senécal,

2000: p.267). Ook heeft de frequentie en intensiteit waarmee men naar een baan zoekt invloed op de baankans (Nordenmark, 1999b: p.602). Hoe frequenter en intensiever de zoektocht naar een baan verloopt, hoe sneller men betaald werk vindt en wanneer iemand minder vaak en minder grondig naar werk zoekt, zal men dan ook minder snel betaald werk vinden. Naast de economische prikkel om werk te zoeken, speelt werk een belangrijke psychologische rol in de levens van mensen (Nordenmark, 1999b: p.602). Echter, de arbeidsmarktsituatie heeft op zijn plaats weer invloed op de motivatie: een slechte arbeidsmarktsituatie demotiveert men om betaald werk te zoeken (Nordenmark, 1999b: p.615).

Ook psychologisch kapitaal heeft haar effect op het succes van re-integratie. Psychologisch kapitaal heeft betrekking op individuele eigenschappen zoals doorzettingsvermogen, mate van zelfwaardering, zelfvertrouwen en emotionele stabiliteit (Gelderblom et al., 2007: p.6). Uit de literatuur blijkt dat de mate van zelfvertrouwen van een individu invloed heeft op de baankans van een individu (Ellis & Taylor, 1983: p.636). Zelfvertrouwen kan ervoor zorgen dat een men de juiste baanopeningen vindt, dat men inzicht heeft in het soort functie dat goed bij hen past en dat men zich zelfverzekerd voelt in een sollicitatiegesprek (Gelderblom et al., 2007: p.10). Zelfvertrouwen hangt samen met sociale vaardigheden, waardoor het persoonskenmerk psychologisch kapitaal samenhangt met sociaal kapitaal (Ellis & Taylor, 1983: p.637). Ook de mentale gezondheid valt onder het persoonskenmerk psychologisch kapitaal. Mentale gezondheidsproblemen zoals depressie verkleinen de baankans van een individu (Emptage et al., 2005: p.474). Daarnaast zorgen mentale gezondheidsproblemen voor beperkingen wat betreft het soort werk wat iemand kan doen. Een mentale belemmering zoals een angststoornis is minder tastbaar. Echter, individuen met een angststoornis kunnen bijvoorbeeld niet in een omgeving werken waarin veel sociale interactie is vereist en waarbij onder hoge druk beslissingen gemaakt moeten worden (Bacon, 2002: p.196).

Sommige mensen leven bij de lijfspreuk 'je bent wie je kent'. Deze zin duidt op het belang van sociaal kapitaal en het ontwikkelen en onderhouden van een sterk zakelijk en persoonlijk netwerk. Een ander zacht persoonsfactor die dan ook van invloed is op de re-integratiekansen van een individu is het sociaal kapitaal. Onder sociaal kapitaal vallen alle duurzame sociale interacties tussen individuen in de samenleving (Gelderblom et al., 2007: p.8). De mate van sociaal kapitaal gaat over de mate waarin een individu over

sociale contacten en netwerken beschikt. Dit hangt op zijn plaats samen met de mate van sociale vaardigheden van een individu, omdat het creëren en onderhouden van contacten en netwerken sociale vaardigheden vereisen (Gelderblom et al., 2007: p.6). Het beschikken over sociaal kapitaal, ofwel een sterk sociaal netwerk, kan een individu helpen een baan te krijgen. De literatuur wijst uit dat individuen met sterk sociaal kapitaal via hun netwerk informatie over banen verkrijgen (Mouw, 2003: p.868). Onderzoek in de Verenigde Staten wijst uit dat ongeveer veertig tot vijftig procent van alle banen verkregen worden door hulp of informatie vanuit iemands netwerk (Mouw, 2003: p.868). Verder kan de kans op succesvolle re-integratie vergroot worden door morele, praktische en/of financiële steun vanuit gezinsleden, zoals bijvoorbeeld de ouders of partner (Gelderblom et al., 2007: p.8). De literatuur wijst echter ook uit dat een sterk sociaal kapitaal niet noodzakelijk positieve gevolgen voor de re-integratiekans hoeft te hebben. Individuen die gedurende lange tijd werkloos zijn geweest verkeren hebben vaak vrienden en familieleden die ook werkloos zijn (Nordenmark, 1999a: p.49). Personen die in een omgeving verkeren waar werken niet de norm is, en dus niet beschikt over informatie met betrekking tot werk, bezitten wel over sociaal kapitaal in de zin dat ze over een sociale contacten en een netwerk beschikken, maar worden hierdoor niet gestimuleerd om een baan te zoeken (Gelderblom et al., 2007: p.8).

Tot slot speelt ook cultureel kapitaal een belangrijke rol in het succes van re-integratie. Cultureel kapitaal wordt gedefinieerd als collectieve niet-materiële goederen en relaties (Gelderblom et al., 2007: p.6). Hiertoe behoren gewoonten, cultuurbeleving en gedeelde kennis. De culturele achtergrond van individuen heeft invloed op re-integratie. In de ontmoeting tussen de werkgever en potentiële werknemer kunnen culturele verschillen de relatie tussen de twee partijen in de weg staan (Gelderblom et al., 2007: p.9). Bijvoorbeeld, in de ene cultuur wordt bescheidenheid als een positieve eigenschap beschouwd, terwijl in andere culturen een bescheiden persoon juist als niet assertief wordt beschouwd (Gelderblom et al., 2007: p.9). Uit de literatuur blijkt dat migrantengroepen waarvan de cultuur overeenkomt met de cultuur van het gastland meer geaccepteerd worden door werkgevers (Nesdale & Pinter, 2010: p.609). Bovendien waren deze groepen minder onderhevig aan vooroordelen en stereotypes dan migrantengroepen waarvan de cultuur duidelijk verschilde van die van het gastland (Nesdale & Pinter, 2010: p.609). Gedeelde normen dragen dus bij aan succesvolle *matching* op de arbeidsmarkt. Volgens Gelderblom, de Koning en Kaoutar Lachhab kan

de kloof tussen de verschillen in normen worden gedicht, zolang de waarden waar deze normen op gebaseerd zijn niet te ver uiteen liggen (Gelderblom et al., 2007: p.9). Bewustzijn van culturele verschillen van zowel de kant van de werknemer als de kant van de werkgever helpt misverstanden te voorkomen (Gelderblom et al., 2007: p.9). Daarnaast speelt cultureel kapitaal een rol in de zin dat de perceptie van de omgeving op het hebben van betaald werk invloed kan hebben op de drang van een individu om een betaalde baan te zoeken.

Nu is uitgebreid over de verschillende typen re-integratie instrumenten, de effectiviteit van die instrumenten, realistische evaluatie en de harde en zachte persoonskenmerken die van invloed zijn op de effectiviteit van de instrumenten, ook wel de context, wordt in de volgende paragraaf aandacht besteed aan de categorieën waarbinnen de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs gezocht moeten worden.

2.4 Categorisering mechanismen: work first, skills first en life first

Volgens de theorie over realistische evaluatie zijn er binnen de interventie mechanismen werkzaam. Deze mechanismen kunnen worden gezien als de werkzame bestanddelen van het traject. Om de werkzame bestanddelen verderop in dit onderzoek te kunnen categoriseren wordt er in deze paragraaf onderscheid gemaakt tussen verschillende benaderingen waarbinnen de mechanismen gezocht kunnen worden. Jaap de Koning, Paul de Hek, Elisa de Vleeschouwer, Menno Fenger en Lieske van der Torre maken in hun onderzoeksrapport naar de effectiviteit van het re-integratietraject WerkLoont onderscheid tussen drie categorieën waarin de mechanismen gevonden kunnen worden: *work first*, *skill first* en *life first*.

De *work first* benadering is gebaseerd op de opvatting dat werkzoekenden zo snel mogelijk uitstromen naar een betaalde baan (Bruttel & Sol, 2006: p.70). Hierbij wordt geen rekening gehouden met de vaardigheden van een individu, alsmede met de beschikbaarheid van werk (Bruttel & Sol, 2006: p.70). In de *work first* benadering is het belangrijker om een baan te hebben dan geen baan te hebben, ook al is dit niet een baan op niveau of sluit deze baan niet aan op de vaardigheden van het individu (Bruttel & Sol, 2006: p.71). Het zoeken van werk, of hulp bij het zoeken naar werk, is dan ook een centraal aspect van deze benadering. Werkzoekenden worden geactiveerd om werk te zoeken. Het doel van *work first* is niet het verwezenlijken van lange termijndoelen op het carrière gebied van de werkzoekende. In plaats daarvan kan elke baan gezien worden

als een opstap naar een volgende baan, wat voor baan dat dan ook is (Bruttel & Sol, 2006: p.71). Werkzame bestanddelen die in Tops4Jobs in de categorie *work first* zullen vallen zijn bijvoorbeeld het zoeken van vacatures en het trainen van zoekvaardigheden en sollicitatievaardigheden.

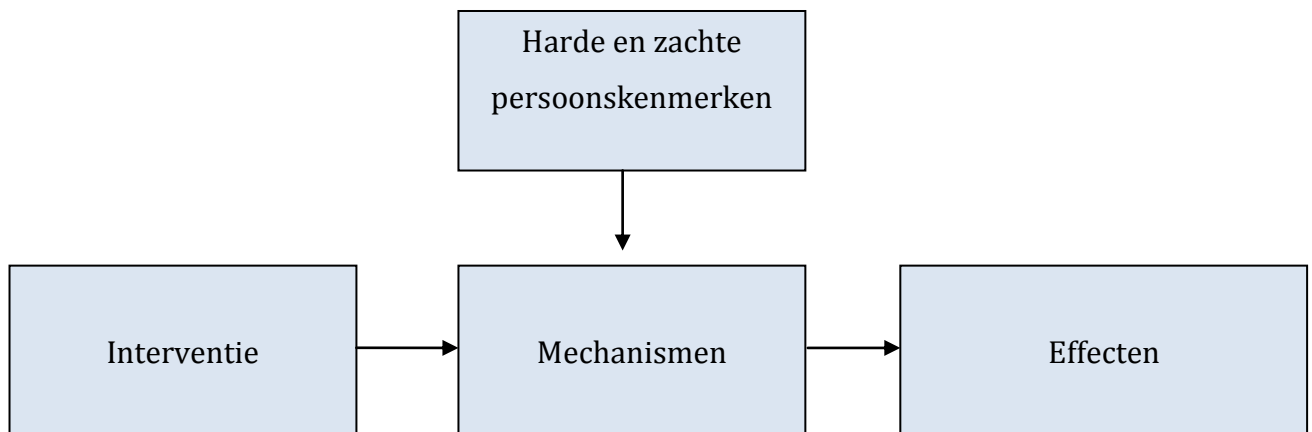
De *skills first* benadering, ook wel de *Human Capital Development* benadering genoemd, geeft prioriteit aan het opdoen van vaardigheden van het werkzoekende individu, alvorens deze uitstroomt naar werk (Bruttel & Sol, 2006: p.70). Deze benadering is gebaseerd op het idee dat werkzoekenden vaak aanvullende steun en training nodig hebben, waardoor hun inzetbaarheid en positie op de arbeidsmarkt ook op de lange termijn versterkt wordt (Lindsay et al., 2007: p.542). Hiervoor zijn substantiële investeringen in de opleiding en het trainen van vaardigheden van werkzoekenden nodig (Lindsay et al., 2007: p.542). Het doel van *skills first* benaderingen is het faciliteren van de ontwikkeling van vaardigheden en eigenschappen van werkzoekenden, zodat het hen uiteindelijk lukt om beter passend werk te vinden (Lindsay, 2007: p.542). De *skills first* benadering hecht daarom minder waarde aan *quick wins*, en richt zich meer op een duurzame overgang naar werk, alsmede de ontwikkeling van het individu door opleiding, training en werkervaring (Lindsay et al., 2007: p.542). Werkzame bestanddelen die in Tops4Jobs in de categorie *skills first* zullen vallen zijn onder andere het trainen van vaardigheden, het zoeken naar een, voor de deelnemer passende, opleiding.

De *life first* benadering stelt dat sommige werkzoekenden op fysiek, mentaal of emotioneel vlak nog niet klaar zijn voor een reguliere betaalde baan (Dean, 2003: p.455). In een *life first* benadering wordt het zoeken naar werk onderhevig gemaakt aan de behoeften die spelen in de levenssfeer van de werkzoekende. Binnen Tops4Jobs staan in de categorie *life first* activiteiten zoals het oplossen van individuele problemen en het wegnemen van belemmeringen in de persoonlijke sfeer van het individu centraal (Dean, 2003: p.456). Daarnaast vallen ook mechanismen die individuele, praktische belemmeringen wegnemen in de categorie *life first*.

2.5 Conceptueel model

De theorie over re-integratie interventies, realistische evaluatie, de invloed van harde en zachte persoonskenmerken op het succes van re-integratie interventies en ten slotte de theorie over categorisering van mechanismen leidt tot het volgende conceptueel model.

Figuur 2: Conceptueel model



De interventie die in dit onderzoek centraal staat is Tops4Jobs. Deze interventie zorgt voor de activering van mechanismen. De mechanismen zijn ook wel de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs. De mechanismen worden beïnvloedt door de context, die wordt gevormd door de harde persoonskenmerken geslacht, afkomst, opleidingsniveau en de aanwezigheid van een detentieachtergrond, almede door de zachte persoonskenmerken gezondheid, sociaal kapitaal, cultureel kapitaal, psychologisch kapitaal, motivatie en gezinssituatie. Ook is het mogelijk dat er reeds onbekende zachte persoonskenmerken zijn die invloed uitoefenen op de mechanismen. De mechanismen en de context leiden samen tot de effecten. Succesvolle of geen succesvolle re-integratie behoren tot dit effect. Echter, er kunnen ook andere effecten optreden, zoals bijvoorbeeld een verandering in het gedrag en houding van de deelnemers.

3. Methodologisch kader

In dit hoofdstuk wordt uitgeweid over de in dit onderzoek gebruikte methoden. Daarnaast worden de centrale begrippen geoperationaliseerd. In de laatste paragraaf wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

3.1 Onderzoeksmethoden

Dit onderzoek is grotendeels kwalitatief. Voor het kwalitatieve gedeelte wordt een driedelige onderzoeksmethode gehanteerd. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van inhoudsanalyse, participerende observatie en interviews. Door het gebruik van deze drie methoden ontstaat data triangulatie (Doorewaard & Verschuren, 2007: p.84). In de casusbeschrijving, die in hoofdstuk vier aan bod komt, wordt een inhoudsanalyse uitgevoerd, waarbij beleidsdocumenten over de aanpak van jeugdwerkloosheid in Rotterdam, alsmede beleidsdocumenten van Tops4Jobs worden geanalyseerd. Verder wordt de casusbeschrijving aangevuld met informatie die verkregen is door middel van interviews met een lector aan de Hogeschool Leiden, die betrokken is geweest bij de opzet van Tops4Jobs, alsmede twee interviews met jongerencoaches van het Jongereloket. Voor de contextfactoren van de deelnemers en de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs worden interviews afgenomen met de begeleiders en deelnemers van Tops4Jobs. Omdat het traject een klein aantal deelnemers betreft, is ervoor gekozen om alle begeleiders en deelnemers te interviewen. In totaal worden er interviews afgenomen met twee begeleiders en zeven deelnemers. De interviews zijn semi-structureerd. Van de interviews worden opnames gemaakt en er worden tijdens het interview korte aantekeningen gemaakt. De interviews worden geanalyseerd door middel van een semi-open codering.

Daarnaast voer ik participerende observaties uit. De participerende observaties dienen als ondersteuning voor de informatie die verkregen is uit de interviews, alsmede als methode om nieuwe informatie te vergaren. Het aantal participerende observaties wordt niet vooraf afgesteld en de observaties worden pas afgerond wanneer er sprake is van data saturatie. Datasaturatie werd bereikt na de achtste participerende observatie. Tijdens de participerende observaties worden *fieldnotes* gemaakt. Deze *fieldnotes* worden direct na de participerende observatie sessies gedetailleerd uitgewerkt. De data die verkregen wordt met de participerende observaties wordt geanalyseerd door middel van een open codering.

De deelnemers worden alvorens mijn participerende observatie geïnformeerd over het onderzoek. Daardoor is er sprake van *informed consent*. Tot slot bestaat het onderzoek voor een klein deel uit kwantitatieve gegevens. Dit kwantitatieve deel betreft de uitstroomcijfers van Tops4Jobs. Deze cijfers zijn opgevraagd bij het traject en worden verwerkt in een tabel.

3.2 Operationalisering

Het onderzoek is grotendeels inductief van aard. Dit is met name het geval voor de werkzame bestanddelen, ofwel mechanismen, evenals de effecten. De harde en zachte persoonskenmerken, die binnen de realistische evaluatie de context van de deelnemers vormen, kunnen wel geoperationaliseerd worden. Echter, het is mogelijk dat er reeds onbekende zachte persoonskenmerken zijn die van invloed kunnen zijn op de effecten van Tops4Jobs.

3.2.1 Meting harde persoonskenmerken

De harde persoonskenmerken vallen uiteen in twee categorieën. Het kenmerk 'geslacht' kan objectief worden vastgesteld. De andere harde persoonskenmerken, namelijk afkomst, opleidingsniveau en detentieachtergrond worden vastgesteld door middel van interviews met deelnemers. Hieronder volgt een schema met operationalisering van deze persoonskenmerken.

Harde persoonskenmerken	Indicatoren
Afkomst	<ul style="list-style-type: none"> - Geboorteland - Geboorteland ouders
Opleidingsniveau	<ul style="list-style-type: none"> - Hoogst genoten opleiding
Detentieachtergrond	<ul style="list-style-type: none"> - Contact met justitie - Contact met reclassering

3.2.2 Meting zachte persoonskenmerken

(Gelderblom et al., 2007: p.16).

Zachte persoonskenmerken	Indicatoren
Gezondheid	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptie over eigen

<p><i>Gezinssituatie</i></p>	<p>gezondheidssituatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perceptie mate van pijn - Frequentie doktersbezoek - Aanwezigheid verslaving
<p><i>Motivatie</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wel of geen partner - Aantal kinderen - Wel of niet eenouder gezinnen
<p><i>Psychologisch kapitaal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intenties om baan/opleiding te zoeken - Tijd die men spendeert aan zoeken van werk/school - Houding ten opzichte van baan zoeken (bijvoorbeeld nuttig, nutteloos, interessant, saai)
<p><i>Sociaal kapitaal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mate van depressie - Mate van zelfverwijt - Mate van optimisme - Mate van vertrouwen in toekomstige werksituatie
<p><i>Cultureel kapitaal</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmaat contact met ouders en vrienden - Steun uit de omgeving: ouders en vrienden - Beschikken over netwerken
<p><i>Reeds onbekende zachte persoonskenmerken</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptie van omgeving op het hebben van betaald werk - Hebben vrienden en ouders betaald werk

3.3 Betrouwbaarheid en validiteit

In deze paragraaf wordt ingegaan op de betrouwbaarheid en de interne en externe validiteit van dit onderzoek.

3.3.1 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van onderzoek wordt verhoogd door het gebruik van meerdere onderzoeksmethoden, wat zorgt voor data triangulatie. Hierdoor worden verschillende kanten belicht en perspectieven meegenomen. Van de interviews worden audio opnames gemaakt en deze opnames worden getranscribeerd. Daarnaast worden er gedurende de interviews aantekeningen gemaakt. Van de observaties worden veldnotities gemaakt waarbij zoveel mogelijk gelet wordt op feitelijke waarheden. Dit versterkt de betrouwbaarheid van het onderzoek.

3.3.2 Validiteit

Er is voor gekozen om alvorens de interviews in te plannen eerst een aantal participerende observaties uit te voeren. De begeleiding van Tops4Jobs gaf aan dat dit bij deze doelgroep essentieel is en dat daarmee de kans op sociaal wenselijke antwoorden verkleind wordt. Daarnaast is de deelnemers duidelijk gemaakt dat de onderzoeksgegevens volledig anoniem zullen verwerkt. De namen van de deelnemers zijn uit privacy overwegingen veranderd. Hierdoor wordt de anonimiteit van de deelnemers gewaarborgd. Deze factoren dragen bij aan de interne validiteit van het onderzoek. De externe validiteit heeft betrekking tot welke mate het onderzoek generaliseerbaar is. Tops4Jobs heeft een klein aantal deelnemers. Dit maakt dat de externe validiteit van het onderzoek beperkt is.

4. Re-integratie in Rotterdam

In dit hoofdstuk zal de achtergrond van het Rotterdamse jeugdwerkloosheidsbeleid geschetst worden. Wat houdt het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam in? Vervolgens zal worden ingezoomd op het traject Tops4Jobs, het traject dat in dit onderzoek centraal staat. De deelvragen die in dit hoofdstuk centraal staan zijn ‘Wat houden het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam en het re-integratietraject Tops4Jobs in en hoe staan het beleid en het traject in verhouding tot elkaar?’ en ‘Hoe bepaalt het Jongerenloket welke jongeren worden geselecteerd voor deelname aan Tops4Jobs?’.

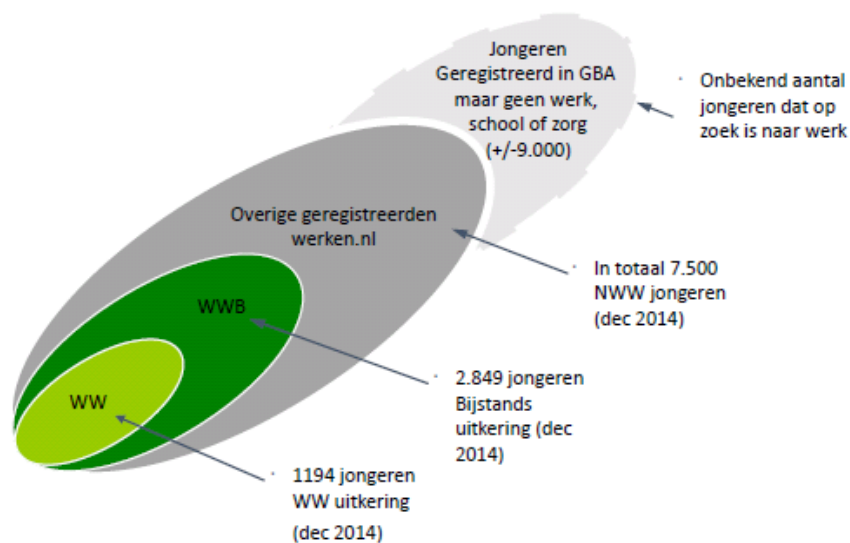
4.1 Het jeugdwerkloosheidsbeleid van gemeente Rotterdam

In Rotterdam is de jeugdwerkloosheid hoger dan in de rest van Nederland (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.7). Zoals reeds in het inleidende hoofdstuk werd gesteld ligt het percentage jeugdwerklozen in Rotterdam op achttien procent, waar het op landelijk niveau slechts elf procent bedraagt (Roerdink, 2016). Middelbaar opgeleide werklozen vinden minder snel werk op niveau (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.7). Wat is hier een verklaring voor? Het antwoord op deze vraag kan gevonden worden in de volgende factoren: verdringing op de arbeidsmarkt, het volgen van een verkeerde opleiding, het gebrek aan motivatie en het hebben van te hoge verwachtingen. Daarnaast spelen ook technologische ontwikkelingen – die ertoe leiden dat werkgevers steeds meer vraag hebben naar hoger opgeleid en gemotiveerd personeel –, de verwachting dat een aantal banen in middensegment waarschijnlijk gaat verdwijnen door ICT vernieuwingen, en concurrentie vanuit binnenland en buitenland een rol (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.7). Op 1 januari 2015 ging de Participatiewet in, een wet die als doel heeft om iedereen bij te laten dragen aan de samenleving. De gemeente Rotterdam stelt dat die bijdrage op een goede manier ingevuld kan worden door werk, omdat werk mensen op sociaal, economisch en financieel gebied zelfstandig maakt en daardoor bijdraagt aan een verhoging van eigenwaarde (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.7).

Voordat het actieprogramma *Jongeren aan de Slag 2015-2018* werd opgesteld werd jeugdwerkloosheid aangepakt via het Jongerenloket, evenals door programma's zoals *De Regionale aanpak Jeugdwerkloosheid*, *De Startersbeurs*, *My Generation@work* en *Link2work* (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.11). In *Jongeren aan de slag 2015-2018*

wordt en jongere gedefinieerd als een individu tussen de 15 en 27 jaar. Op 1 januari 2015 telde Rotterdam 106.000 jongeren. Dit aantal nam afgelopen jaren toe, met name jongeren in de categorie 23-27 jaar (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.13). 7.500 Rotterdamse jongeren staan begin 2015 geregistreerd als Niet Werkende Werkzoekenden, en bovendien is er ook nog een groep van ongeveer 9.000 jongeren die op zoek is naar werk maar die niet geregistreerd staan als werkzoekende (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.14). Deze jongeren ontvangen geen uitkering, hebben geen werk en gaan ook niet naar school.

Figuur 1. Jongeren in Rotterdam, 1 januari 2015.

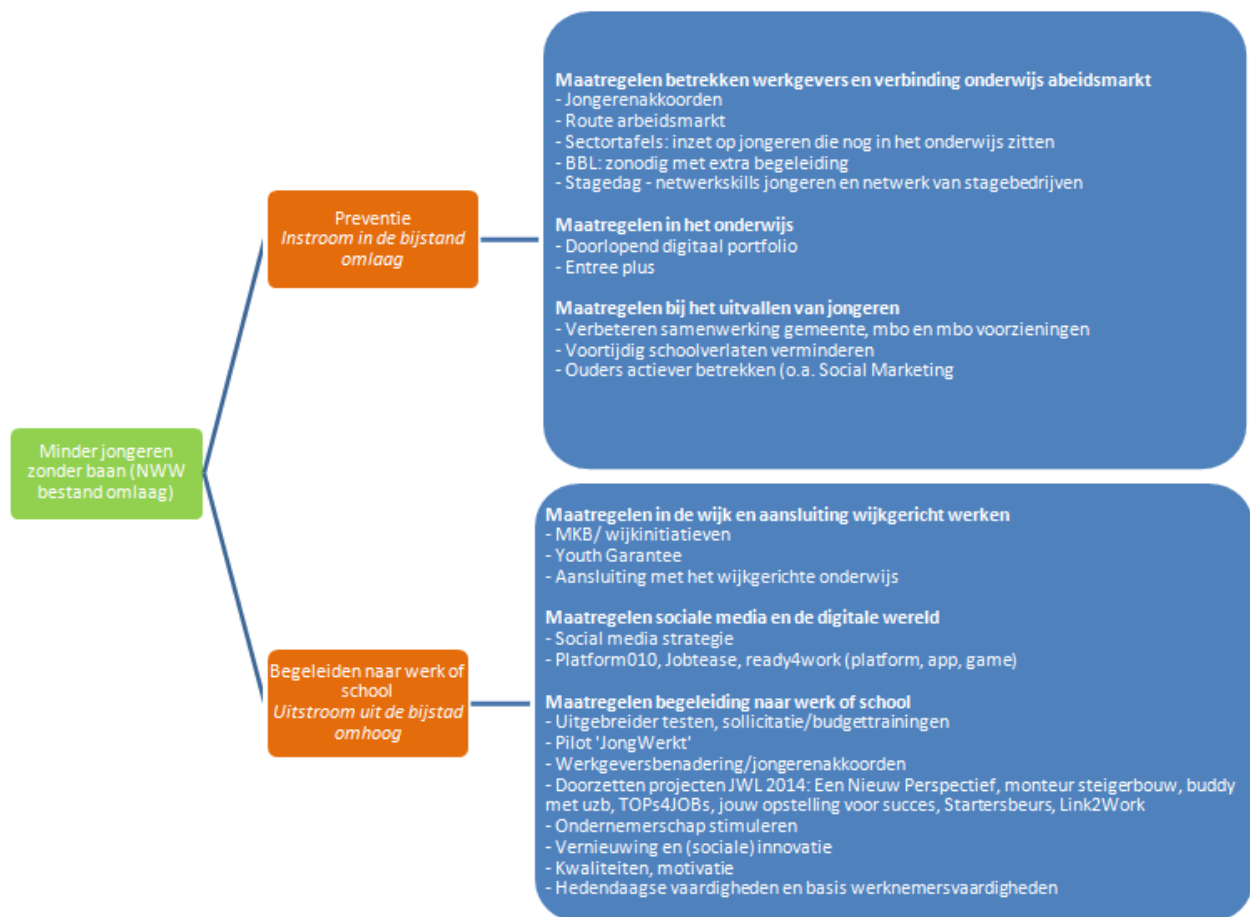


(Gemeente Rotterdam, 2015a: p.15).

Jongeren aan de Slag richt met name op jongeren waarbij de kans groot is dat ze beroep gaan doen op de bijstand. De nadruk ligt op jongeren van niveau MBO Niveau 1 en MBO Niveau 2 (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.14). Verder doelt het programma op jongeren van MBO Niveau 3 en 4, omdat jongeren uit deze groep vaak de juiste *skills* of het netwerk missen om aan een baan te komen (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.14). De doelstelling van *Jongeren aan de Slag* is het verlagen van het aantal Niet Werkende Werkzoekenden van 7.500 naar 5.000 eind 2017 (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.15). De voortgang wordt gemonitord door het meten van het aantal Niet Werkende Werkzoekenden, de instroom in de bijstand, de instroom vanuit WW naar WWB, de uitstroom naar werk, het aantal jongeren dat bereikt wordt door de aanpak en ten slotte de voortgang op de output (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.16).

Wat houdt *Jongeren aan de Slag* in? Het programma bestaat uit twee programmaliijnen: 'preventie' en 'begeleiding naar school of werk'. De programmaliijn preventie gaat over het "versterken van de directe aansluiting van het onderwijs op de Rotterdamse arbeidsmarkt" en heeft als doel het verminderen van de instroom in de bijstand met tien procent: van een instroom van 2.822 in 2014 naar een instroom van 2.540 in 2017 (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.15). De tweede programmaliijn, namelijk begeleiding naar school of werk, heeft als doelstelling het verhogen van de uitstroom uit de bijstand, van 2.202 in 2014 naar 2.434 in 2017 (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.15). Het onderstaand overzicht geeft de acties die bij beide programmaliijnen horen weer.

Figuur 2. Twee programmaliijnen *Jongeren aan de Slag* 2015-2018.



(Gemeente Rotterdam, 2015a: p.18).

Het traject dat in dit onderzoek centraal staat valt onder de programmaliijn 'begeleiden naar werk of school'. Binnen deze programmaliijn zijn de maatregelen onder te verdelen in drie groepen: maatregelen in de wijk en aansluiting wijkgericht werken, maatregelen

sociale media en de digitale wereld en tot slot de maatregelen begeleiding naar werk of school (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.21). Het traject Tops4Jobs valt in de laatste categorie.

Wanneer een jongere een uitkering wil aanvragen meldt hij zich bij het Jongerenloket. Het Jongerenloket adviseert en begeleidt jongeren bij het versterken van hun sociale en economische zelfstandigheid (Gemeente Rotterdam, 2015b: p.3). Jaarlijks kloppen ongeveer 7.000 jongeren met een hulpvraag met betrekking tot werk, school, zorg, huisvesting of een combinatie daarvan aan bij het Jongerenloket (Gemeente Rotterdam, 2015b: p.3). De eerste afspraak bij het Jongerenloket vormt een intake, waarbij de jongere wordt beoordeeld aan de hand van de zelfredzaamheidmatrix, SUWI informatie, opleidingsachtergrond en een taaltoets (Spies et al., 2016: p.90). Jongeren worden getest op wat ze kunnen, maar ook op wat de risico's zijn. Daarnaast wordt ingezet op het ontdekken van de eigen kwaliteiten en het verhogen van de motivatie van jongeren (Gemeente Rotterdam, 2015a: p.21). Na de intake bij het Jongerenloket gaat de jongere een zoekperiode van vier weken in, waarin hij eerst zelf naar werk moet zoeken. Wanneer de jongere in de zoekperiode geen werk vindt kan hij een tweede afspraak met een jongerencoach maken (Gemeente Rotterdam, z.j.-a). Tijdens dit tweede gesprek kan de jongere een uitkeringsaanvraag doen en wordt er een plan van aanpak opgesteld, waarbij hij, op basis van de score op de Zelfredzaamheid-Matrix¹ en het aanbod van trajecten, wordt aangemeld bij een traject (Spies et al., 2016: p.90). Jongeren met een lage score op de Zelfredzaamheid-Matrix en die een detentieverleden of zware problematiek hebben worden ingedeeld in één van de trajecten die voor deze doelgroep is bestemd (Spies et al., 2016: p.90). Tops4Jobs is een traject dat voor deze doelgroep in het leven is geroepen. Uit interviews met jongerencoaches van het Jongerenloket wordt duidelijk dat jongeren die een lage zelfredzaamheid hebben en ongemotiveerd zijn bij Tops4Jobs worden aangemeld. Verder geven de jongerencoaches aan dat de jongeren die zij bij Tops4Jobs aanmelden vaak nog niet weten wat ze willen, of dit wel weten maar niet weten hoe ze daar moeten komen,

4.2 Tops4Jobs

In deze paragraaf wordt een beschrijving gegeven van de interventie Tops4Jobs. Vragen voor wie het traject is ingericht en wat het inhoudt komen in deze paragraaf aan bod.

¹ Zie bijlage I voor de Zelfredzaamheid-Matrix.

Vervolgens wordt kort ingegaan op de reeds gedefinieerde potentiële werkzame bestanddelen van Tops4Jobs, zoals zijn gedefinieerd door de Hogeschool Rotterdam.

4.2.1 Beschrijving interventie

Het 26 weken durende traject Tops4Jobs is een specialistisch integraal re-integratietraject van Jan Arends. Jan Arends is een instelling die jongeren en volwassenen vanaf 18 jaar begeleiding, training en opvang biedt (Jan Arends, z.j.-a). Tops4Jobs staat voor Training, Opleiding en Participatie voor Werk. Het doel van Tops4Jobs is “competent naar school of aan het werk” (Jan Arends, z.j.-b) Wat is de doelgroep waar het traject voor is ingericht? Het traject richt zich op werkzoekende risicojongeren met een gedragsstoornis, detentieachtergrond of psychisch/psychiatrische problematiek. Daarnaast richt Tops4Jobs zich ook op jongeren met een licht verstandelijke beperking, de zogeheten LVB jongeren. De deelnemers van Tops4Jobs zijn jongeren die vaak het gevoel hebben dat hen onrecht aangedaan wordt. Ze vinden het lastig om te gaan met competitie en sociale verwachtingen, en vinden het bovendien moeilijk om autoriteit en regels te accepteren. Gedurende de looptijd van het traject werken de deelnemers toe naar een eindproduct of concreet doel, dat voorafgaand aan de start van het traject op basis van de wensen van de deelnemers wordt vastgesteld. Verder doen de jongeren werkervaring in de praktijk op en krijgen ze gerichte trainingen aangeboden waar nodig. Ook leren de deelnemers omgaan met sociale probleemsituaties en werken ze aan het ontdekken van hun competenties (Jan Arends, 2016).

Het traject bestaat uit zes onderdelen, namelijk kennismakingsgesprek en TalentCompaz, TOPs training, taal en rekenen, budgetteren, oriëntatie op school en werk, dagbesteding en werk, individuele begeleiding (Jan Arends, 2016). Voordat een jongere het traject ingaat vindt er een kennismakingsgesprek plaats. Tijdens dit gesprek bespreken de jongere en de begeleider de situatie van de jongere, alsmede zijn of haar wensen en talenten. Tijdens dit gesprek worden ook vragen uit het TalentCompaz van Jan Arends beantwoord, waardoor de coach inzicht krijgt in de competenties, sterke punten, ontwikkelkansen en leerbaarheid van de jongere. Het kennismakingsgesprek en de antwoorden op het TalentCompaz vormen de basis voor de ontwikkeling van een SMART beschreven begeleidingsplan. In dit plan worden tevens de leerdoelen en het einddoel van de jongere vastgesteld.

De activiteiten van Tops4Jobs kunnen onderverdeeld worden in twee groepen,

namelijk het TOPs onderdeel en het JOBs onderdeel. Het TOPs onderdeel staat in het teken van werken aan samenwerken, communicatie, besluiten nemen, onderhandelen en omgaan met autoriteit, competitie en omgaan met je benadeeld voelen (Jan Arends, 2016). Bij het TOPs onderdeel wordt de sociale omgeving van de deelnemers zoveel mogelijk betrokken, omdat jongeren die thuis en sterk draagvlak hebben voor hun deelname het traject vaak succesvoller doorlopen. In het JOBs onderdeel oriënteren de deelnemers zich op de mogelijkheden met betrekking tot werk en scholing, krijgen ze een dagbesteding en gaan de jongeren aan de slag met het ontdekken van hun competenties (Jan Arends, 2016). De uitkomsten uit het TalentCompaz vormen het uitgangspunt voor de dagbesteding en de oriëntatie op werk en/of school, waardoor er veel nadruk gelegd wordt op de talenten van de deelnemer. Hiermee wordt beoogd de jongeren uit te laten stromen naar werk, een BBL-opleiding of school. Daarnaast krijgen deelnemers extra ondersteuning op het gebied van taal, rekenen en budgetteren. Alle onderdelen van het traject hebben gemixte werkvormen en een praktische insteek. Door middel van een interactieve en afwisselende werkwijze worden jongeren bij de les gehouden. Gedurende de looptijd van het traject komen de deelnemers en begeleiders vier dagen per week samen. De trainingen vinden plaats op de locatie Pluspunt West, van Stichting Pluspunt Rotterdam, een organisatie die dagbesteding biedt aan mensen die dak- of thuisloos zijn geweest (Stichting Pluspunt Rotterdam, z.j.). In het projectvoorstel van Tops4Jobs wordt de inhoud en werkwijze van het traject als volgt omschreven:

“Er is wel sprake van kennisoverdracht, maar dan vooral interactief en met inzet van middelen uiteenlopend van audiovisuele media tot lijm en schaar, van rollenspel tot taakgerichte opdracht, van timmeren tot fietsenreparatie. We gaan niet speuren in het verleden naar wat er allemaal mis is gegaan, maar stimuleren juist dat wat de jongeren nu laten zien. Daarnaast staat het zoeken naar de wensen en behoeften van de jongeren in het eerste deel centraal. Het draait allemaal om denken, onderzoeken, doen en ondervinden.” (Jan Arends, z.j.).

Wekelijks voeren de begeleiders van Tops4Jobs individuele gesprekken met de jongeren, waarin de voortgang en werkplanning van de deelnemers centraal staan (Jan Arends, z.j.). Tijdens deze gesprekken wordt geëvalueerd wat er goed gaat en waar de verbeterpunten liggen. De deelnemers worden door de begeleiders ondersteund in het

maken van stappen naar werk en/of school (Jan Arends, z.j.). In de individuele gesprekken ligt de nadruk op vier sociale probleemgebieden, namelijk 'jij en autoriteiten', 'jij en leeftijdsgenoten', 'jij en hulp vragen' en 'jij en je sociale nadeel' (Jan Arends, z.j.). Met behulp van de zeven stappen tot gedragsverandering brengt de begeleider in de kaart waar de knelpunten zich bevinden, en hoe hier het beste op ingespeeld kan worden (Jan Arends, z.j.). De trainers van Tops4Jobs creëren een veilige omgeving voor de deelnemers, waarin de jongeren kunnen oefenen met vaardigheden die ze aanleren tijdens het traject (Jan Arends, z.j.).

Voorafgaand, tijdens en na afloop van het traject wordt, aan de hand van de TOPS-A vragenlijst, de voortgang van de jongere op vier sociale probleemsituaties gemeten (Jan Arends, z.j.).² Uit een interview met een lector van de Hogeschool Leiden, die betrokken is geweest bij de opzet van Tops4Jobs komt naar voren dat jongeren waarvan de basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie niet vervuld worden reactief gedrag vertonen. Dit kan zich op verschillende manieren uiten, bijvoorbeeld in dat jongeren niet op komen dagen of dat ze agressief gedrag vertonen. Dit gedrag leidt tot problemen bij het vinden en behouden van een baan, of het volgen van een opleiding.

“Wat we eigenlijk dus met Tops4Jobs willen doen is die basisbehoefte stimuleren, waardoor ze zich meer competent voelen, minder sociale nadeelsituaties ondervinden en daardoor hun gedrag verbeteren. (...) Binnen dat traject krijgen ze dus autonomie, verbondenheid want ze doen het met de anderen, en competentie want ze leren waar ze goed in zijn in plaats van iets te moeten doen omdat ze ergens slecht in zijn” (Interview lector Hogeschool Leiden, 12 mei 2017).

Tops4Jobs is hanteert dus een positieve benadering, waarmee de basisbehoeften van de jongeren worden gestimuleerd, Hierdoor worden ze begeleidt naar het einddoel: uitstroom naar werk of school.

4.2.2 Potentiële werkzame bestanddelen

De Hogeschool Rotterdam publiceerde in 2016 het onderzoek *Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren*. In dit onderzoek werd een eerste aanzet gegeven voor

² Zie bijlage II voor TOPS-A vragenlijst.

het definiëren van potentiële werkzame bestanddelen van onder andere Tops4Jobs. Aangezien het onderzoek van de Hogeschool slechts diende als een eerste aanzet en de conclusies slechts zijn gebaseerd op korte telefonische interviews (Van der Aa et al., 2016: p.48), worden de werkzame bestanddelen die uit het onderzoek kwamen in dit onderzoek getoetst. De volgende potentiële werkzame bestanddelen/mechanismen van Tops4Jobs, werden door het onderzoek van de Hogeschool Rotterdam geïdentificeerd.

Figuur 3. Potentiële werkzame bestanddelen Tops4Jobs

- Motivatie
 - Positieve aanpak coaches motiveert jongeren hun best te doen en hun doelen te behalen
- Ontwikkeling vaardigheden
 - Jongere heeft geleerd zich minder agressief te gedragen
 - Jongere heeft beter leren plannen
 - Jongere heeft leren omgaan met conflicten
 - Jongere heeft geleerd CV op te stellen
 - Jongere heeft leren omgaan met conflicten
 - Jongeren leren door het samenwerken aan projecten: plannen, afspraken maken, omgaan met conflicten en teleurstellingen
- Verheldering levensdoelen/inzicht in eigen kunnen
 - Jongere heeft door formuleren leerdoelen zichzelf en zijn wensen beter leren kennen
- Gedragsverandering
 - Positieve aanpak en coaching op gedrag zorgen voor bewustwording van eigen gedrag
 - Jongere is zich bewuster van wat gevolgen van gedrag zijn
 - Jongere heeft geleerd wat zijn wensen en ambities zijn
- Stabilisering persoonlijke omstandigheden
 - Jongere heeft schulden in kaart gebracht/huisvesting
- Vergroten zelfinzicht
 - Jongere heeft geleerd wat zijn wensen en ambities zijn
- Vergroten zelfvertrouwen
 - Jongere heeft positiever zelfbeeld door onvoorwaardelijke steun en positieve aanpak
 - Vergroting eigenwaarde door nuttige projecten
 - Jongeren leren van elkaar door samen dingen te doen (werken aan projecten en groepstrainingen)

(Bron: Van der Aa et al., 2016: p.49-50).

5. Resultaten

Volgens de theorie over realistische evaluatie dient er gezocht te worden naar context-mechanisme-uitkomst configuraties. Alvorens dit gedaan kan worden zullen eerst de resultaten per variabele uiteengezet moeten worden. In het theoretisch kader is aandacht besteed aan harde en zachte persoonskenmerken die van invloed zijn op re-integratie. Binnen de realistische evaluatie van Tops4Jobs vormen deze persoonskenmerken de context van de deelnemers. Het gaat hierbij om de harde persoonskenmerken geslacht, afkomst en opleidingsniveau en de aanwezigheid van een detentieachtergrond, evenals de zachte persoonskenmerken gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch kapitaal, sociaal kapitaal en cultureel kapitaal. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt per deelnemer de context geschetst. Vervolgens wordt in de tweede paragraaf ingegaan op de werkzame bestanddelen, in de realistische evaluatie ook wel de mechanismen genoemd. Per deelnemer wordt beschreven welke bestanddelen werken. De werkzame bestanddelen kunnen vallen in de categorieën *work first*, *skills first* en *life first*. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt het effect van Tops4Jobs per deelnemer in kaart gebracht. Hierbij wordt ingegaan op de harde effecten, zoals de uitstroom naar school of werk, maar ook op de zachte effecten zoals veranderingen in het gedrag en de houding van de deelnemers.

5.1 De deelnemers en hun context

In deze paragraaf wordt de context van de deelnemers, die bestaat uit de harde en zachte persoonskenmerken, uiteengezet. De deelvraag ‘Wat is de context waarin de deelnemers zich bevinden?’ staat in deze paragraaf centraal.

Aida

Aida is een vrouw van 18 jaar. Haar ouders komen uit Kaapverdië en zelf is ze in Rotterdam geboren. Aida heeft geen startkwalificatie. Na de basisschool te hebben afgerond belandde ze, omdat ze een licht verstandelijke beperking (LVB) heeft, in het praktijkonderwijs. Daar haalde ze verschillende certificaten, onder andere in naaien en fietsen. De harde persoonskenmerken van Aida zijn dus als volgt: een vrouw met een Kaapverdiaans-Nederlandse achtergrond, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond.

Aida geeft aan dat ze zich lichamelijk gezond voelt. Afgezien van een aantal

allergieën, zoals pollenallergie, ondervindt ze geen lichamelijke klachten. Ze heeft echter wel problemen met haar gehoor en daar heeft ze dan ook een gehoorapparaat voor. Haar doktersbezoeken staan voornamelijk in het teken van haar gehoorproblemen. Ook vormt het feit dat ze LVB is een belemmering op de arbeidsmarkt. Wanneer ik Aida vraag of ze in het verleden te maken heeft gehad met verslaving of middelenmisbruik stelt ze dat de geur van alcohol en drugs haar alleen al misselijk maakt, en zegt ze dat ze daar niks mee te maken wil hebben. Wat betreft de lichamelijke gezondheid beïnvloeden haar gehoorproblemen en haar licht verstandelijke beperking Aida's positie op de arbeidsmarkt dus op negatieve wijze.

Aida is gemotiveerd om te werken. Voordat ze bij Tops4Jobs terecht kwam zocht ze naar een bijbaan. Aida geeft aan dat de uitkering die ze ontvangt net voldoende is om haar zorgverzekering mee te betalen. Hoewel Aida bij haar ouders woont, en geen financiële druk voelt om te werken, benadrukt ze wel dat ze geld wil verdienen zodat ze met haar eigen geld spullen kan kopen. Daarnaast geeft ze aan het belangrijk te vinden dat ze niet elke dag thuis zit en dat ze iets te doen heeft.

“Ik heb wel een paar bijbaantjes gezocht. Ik heb het op veel plekken geprobeerd: bij Action, Kruidvat, bijna overal gewoon. (...) Dan zit ik tenminste niet elke dag thuis. Dan heb ik iets te doen ofzo. En soms wil je gewoon je eigen schoenen, kleding of make-up kopen en niet de hele tijd aan je ouders vragen of je twintig euro mag lenen om iets te kopen.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Het maakt Aida niet uit wat voor werk ze doet. Het liefst zou ze een bijbaan in een supermarkt hebben waar ze vakken kan vullen. Ze wil wel iets doen wat ze kan en geeft aan dat bijvoorbeeld werken achter de kassa niet bij haar zou passen, omdat ze moeite heeft met rekenen. Ook werken in een grote kledingwinkel vindt ze minder aantrekkelijk, omdat ze heeft gehoord dat het werk daar erg zwaar is. Aida is dus gemotiveerd om te werken. Wel is het voor Aida een voorwaarde dat ze werk doet wat ze aankan en wat niet te zwaar is.

Aida geeft aan geen last te hebben van depressieve klachten. Daarnaast ziet ze zichzelf als positief en optimistisch. Bovendien stelt ze dat ze het belangrijk vindt dat je positief denkt en dat je jezelf niet overal de schuld van geeft. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van de volgende passage:

“Iedereen is wel goed in iets. Je moet niet tegen jezelf zeggen dat je overal slecht in bent. Want als je elke keer zegt ‘ik ben slecht in alles’, dan word je ook gewoon letterlijk slecht en dan gaat gewoon alles letterlijk verkeerd. Dan moet je gewoon positief nadenken.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Verder geeft Aida aan dat ze er vertrouwen in heeft dat ze een baan of een opleiding kan doen als ze klaar is met Tops4Jobs. Hieruit valt te concluderen dat het psychologisch kapitaal van Aida sterk is, en dat er op psychologisch vlak geen factoren spelen die een belemmering vormen voor het succesvol doorlopen van het traject en de uiteindelijk beoogde uitstroom naar werk of school.

Aida woont, zoals al eerder duidelijk werd, bij haar ouders in Rotterdam. Ook heeft ze een zus. Ze geeft aan dat de band met haar ouders en haar zus goed is, en dat zij haar steunen in haar deelname aan Tops4Jobs en haar toekomstplannen. Het liefst zou Aida uiteindelijk rijinstructrice worden, en haar ouders zijn van plan om haar rijbewijs te betalen. Aida heeft geen eigen gezin. Ze heeft wel een vriend en haar vriend helpt haar ook bij het zoeken naar werk. Op dit vlak is Aida's sociaal kapitaal sterk. Echter, wel geeft Aida aan geen vrienden meer te hebben. Vroeger, vertelt Aida, had ze veel vrienden, maar die zijn allemaal bij haar weggegaan en ze weet zelf ook niet waarom. Ook is ze van mening dat hoe meer vrienden je hebt, hoe groter de kans is dat je op het slechte pad belandt.

“Meestal heb je echt gewoon van die slechte vrienden, die doen achter jouw rug omin negatief en die dingen, maar dat zeggen ze niet recht in je gezicht. Soms zeiden ze ook bijvoorbeeld ‘pak dat en ren weg’. Dan word je gedwongen om iets te doen en bij mij moet je dat niet doen, want ik zeg van ‘nee ik doe dat niet’. (...) Het waren mensen die gewoon een grote mond hadden, dat soort dingen. Ik ben niet zo. Sinds ik hen niet meer in mijn leven heb, is het met mij gewoon veel beter gegaan.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Aida vertelt dat ze deze vrienden twee of drie jaar geleden achter zich heeft gelaten. Ze geeft aan er veel waarde aan te hechten dat de mensen die ze om zich heen heeft, namelijk haar ouders, zus en vriend, altijd voor haar klaarstaan en dat zijzelf ook voor hen klaarstaat. Op het gebied van familie is het sociaal kapitaal van Aida dus sterk, terwijl op het gebied van vrienden het sociaal kapitaal zwak is. De ouders van Aida vinden het belangrijk dat Aida weer naar school gaat en een diploma haalt. Dit omdat ze tot op heden alleen het praktijkonderwijs heeft doorlopen en niet in bezit is van een

MBO diploma. Ook Aida wil graag weer terug naar school, omdat ze ervan overtuigd is dat ze zonder diploma geen goede kans heeft op de arbeidsmarkt. Als het uiteindelijk niet mogelijk blijkt om een MBO opleiding af te ronden, dan vinden haar ouders het belangrijk dat Aida gaat werken. Zij zien het niet als een optie dat Aida haar hele leven in de uitkering blijft, iets wat Aida zelf ook niet wenselijk acht. Het belang dat de omgeving van Aida hecht aan het hebben van betaald werk, ook wel het cultureel kapitaal, is dus groot (Persoonlijke Communicatie, 26 april 2017).

Kortom, de zachte persoonskenmerken van Aida zijn: op het gebied van gezondheid vormen haar LVB en gehoorproblemen een belemmering op de arbeidsmarkt; ze heeft geen gezin; ze is gemotiveerd om te gaan werken; Aida's psychologisch kapitaal is sterk; vanuit haar familie en vriend is het sociaal kapitaal sterk, maar op vriendschappelijk gebied is Aida's sociaal kapitaal zwak; tot slot acht de omgeving van Aida het belangrijk dat ze weer naar school gaat en als dat niet lukt moet ze gaan werken, haar cultureel kapitaal is dus sterk.

Ferdi

Ferdi is een 25 jarige man met een Turks-Nederlandse achtergrond. Hoewel hij zelf in Nederland is geboren, komen zijn ouders uit Turkije. Ferdi heeft problemen met justitie gehad en omdat hij momenteel een voorwaardelijke straf uitzit en van de reclassering dagbesteding moet hebben, is hij aangemeld bij Tops4Jobs. Voorheen heeft Ferdi één dag bij een ander re-integratietraject gezeten, maar om onduidelijke redenen moest hij na zijn eerste dag stoppen met het traject. Vervolgens is hij geplaatst in Tops4Jobs. Het feit dat Ferdi's hoogst afgeronde opleiding het vmbo betreft, maakt dat hij niet in het bezit is van een startkwalificatie. Zijn vmbo opleiding volgde hij in de gevangenis. Ferdi heeft op zijn 15^e een Plaatsing in Inrichting voor Jeugdigen gekregen. De PIJ-maatregel staat ook wel bekend als jeugd-tbs. Daarna heeft hij nog een aantal jaar vastgezeten in een volwassen inrichting. Dit maakt dat hij nu naar eigen zeggen een buitenpersoon is geworden. Verder geeft Ferdi aan dat hij, doordat hij lang heeft vastgezeten, nu pas in de gaten krijgt hoe de maatschappij werkt.

"Dat was behoorlijk lang. Soms ik ga gewoon in de nacht naar buiten omdat ik, ik voel me gewoon vrij weet je, in die gevoel. Misschien vinden die mensen dat raar, maar ik kan bijvoorbeeld niet lang thuiszitten enzo. Ik ben gewoon een buitenpersoon geworden. (...) Ik heb lange tijd geen uitkering gehad en ik heb

zeker tien jaar geen bankpasje gehad enzo, dus ik voel nu pas hoe die maatschappij draait. Einde van de maand ik zie iedereen bij de pinautomaat. Ik zie dan ook dat de stad drukker wordt, begrijpt u? Dat wist ik allemaal niet.”

(Interview Ferdi, 6 juni 2017).

De harde persoonskenmerken van Ferdi zijn dus als volgt: het is een man met een Turks-Nederlandse achtergrond die enkel het vmbo heeft afgerond. Daarnaast is er sprake van een detentieachtergrond en een voorwaardelijke straf.

Ferdi ondervindt geen klachten met betrekking tot zijn lichamelijke gezondheid. Op dit gebied zijn er dus geen factoren die hem belemmeren in werk. Wel geeft hij toe verslaafd te zijn aan hasj. Echter, omdat hij doorgaans alleen in de avond blowt en niet in de ochtend en middag, wanneer hij bijvoorbeeld afspraken heeft, is hij van mening dat zijn hasj verslaving geen nadelige gevolgen zou hebben voor een potentiële baan.

“Het is gewoon een dagelijkse routine geworden in principe, dus ja. Maar met mijn afspraken ofzo, ook als het in de middag is, dan blow ik ook niet joh. Ik had een tijd dat ik gewoon alleen in de avond deed, maar nu is het weer even teruggekomen in de middag omdat het lekker weer is.” (Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Ferdi heeft geen partner en ook geen kinderen. Hij woont op zichzelf in een instelling voor begeleid wonen. Ferdi is momenteel niet op zoek naar werk, maar heeft in het verleden wel eens werk gezocht. Hij geeft aan hier ongeveer acht uur per week mee bezig te zijn geweest. Ferdi heeft het zoeken naar werk niet als stressvol ervaren.

“Nee, ik heb niet gestrest ofzo, ik ben gewoon blijven doorzoeken. Ik denk dat is die werkleven ofzo. Als je werk wil zoeken, dan moet je wel een tijdje zoeken weet je? Zo heb ik altijd ervaren. Het heeft altijd wel maanden geduurd voordat ik iets heb gevonden.” (Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Uiteindelijk vond Ferdi destijds werk bij zijn broer, waar hij meewerkte aan de sloop van een hotel. Hij herinnert zich dit als zwaar maar leuk werk. Ferdi geeft aan dat hij het belangrijk vindt om betaald werk te hebben. Hij geeft aan dat dit voornamelijk komt door de discipline die een betaalde baan vereist. Daarnaast geeft hij aan dat hij het belangrijk vindt dat je hard hebt gewerkt voor je geld, en dat hij het ontvangen van een uitkering eerder ziet als het aflossen van een boete. De reclassering is bezig met het regelen van een Wajong uitkering. Ferdi kan hier waarschijnlijk aanspraak op maken,

omdat hij in het verleden tijdens zijn proefverlof één keer een Wajong uitkering heeft ontvangen. Echter, hij vraagt zichzelf af of het verstandig is om in de Wajong terecht te komen, omdat er volgens hem daarmee een stempel op je wordt gedrukt voor het leven. Ferdi ervaart geen financiële druk om werk te zoeken. Als hij in 2018 klaar is met alle instanties wil hij als ZZP'er aan de slag als flensmonteur.³ Hij is dus gemotiveerd om te gaan werken, al wordt deze motivatie niet veroorzaakt door een financiële prikkel. Ferdi ziet zichzelf als een positief individu en heeft er vertrouwen in dat als hij werk gaat zoeken, het hem ook lukt om een baan te vinden. Verder geeft hij zichzelf niet de schuld als er dingen fout gaan. Hieruit valt op te maken dat het psychologisch kapitaal van Ferdi sterk is.

Ook het sociaal kapitaal van Ferdi is sterk. Hij heeft een goede band met zijn ouders en met zijn drie broers en zussen. Ferdi vertelt dat zijn familie en hij elkaar steunen.

“Ik haal voor hen dingen bij apotheek, ik doe boodschappen. Voor mijn moeder schoenen halen en die dingen. Hou het op evenwicht. Je weet toch? Ze wast mijn kleren, ze kookt thuis, ze zorgt voor me. We moeten die dingen niet vergeten. (...) Ik heb gewoon een goede band met mijn moeder, ook gevoel voor humor, vader ook. Is belangrijk.” (Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Verder heeft Ferdi veel vrienden. Volgens hem zijn dat zowel ‘goede’ vrienden als ‘slechte’ vrienden. Van deze vrienden ontvangt hij ook steun, omdat ze hem begrijpen en omdat ze weten in welke situatie hij nu zit. Sommige vrienden houden zich bezig met criminele activiteiten. Hoewel Ferdi er in het verleden moeite mee had op dat gebied zijn eigen keuzes te maken, geeft hij aan daar nu geen last meer van te hebben.

“Ik kan met tien slechte vrienden chillen, en als zij zeggen ‘kom we gaan wat doen’, dan ligt de keuze alsnog bij mij, of ik mee ga doen of niet. Begrijp je? Ik kan ook gewoon met tien slechte vrienden chillen, naar de stad gaan, patatje gaan eten en er is niks gebeurd. Dat kan ook.” (Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Hieruit valt de concluderen dat het sociaal kapitaal van Ferdi sterk is. De ouders van Ferdi hebben zelf geen betaalde baan, maar vinden het toch belangrijk dat hij zelf wel een betaalde baan vindt. Zijn broers en zussen werken allemaal en dit ziet hij als een

³ Een flensmonteur is verantwoordelijk voor het monteren en demonteren van hoge drukflensverbindingen in leidingsystemen.

stimulans om zelf ook betaald werk te zoeken.

Alles in een ogenschouw nemend zijn de zachte persoonskenmerken van Ferdi dus, afgezien van het feit dat hij verslaafd is aan hasj, een goede gezondheid, geen gezin, motivatie om in de toekomst te gaan werken, sterk psychologisch kapitaal, sterk sociaal kapitaal en sterk cultureel kapitaal. Echter, het gegeven dat sommige vrienden van Ferdi zich nog inlaten met criminele activiteiten zou een potentiële belemmering voor Ferdi kunnen zijn om te werken.

David

David is een man van Nederlandse komaf. Hij heeft voordat hij bij Tops4Jobs belandde drie jaar een opleiding HBO Illustratie gevolgd en zijn propedeuse van het HBO is zijn hoogst behaalde certificaat. David heeft geen detentieachtergrond. Wel is hij één keer in contact gekomen met justitie voor fietsdiefstal. Hier heeft hij destijds een boete voor gekregen. Kortom, de harde kenmerken van David zijn dat hij een Nederlandse man is, met een HBO propedeuse en zonder detentieachtergrond.

David voelt zich lichamelijk gezond en gaat niet vaak naar de dokter. In het verleden is hij verslaafd geweest aan wiet, maar momenteel blowt hij niet meer. David heeft geen partner en ook geen kinderen. Momenteel is David niet op zoek naar werk, maar voordat hij bij Tops4Jobs kwam heeft hij wel naar werk gezocht.

“Ik had gewoon bij allemaal bedrijven gesolliciteerd, maar daar geen reactie op gekregen. Toen ik eenmaal bij het uitzendbureau was vond ik het wel een beetje prima, van ja, ik werk nu niet heel veel ik zou wel meer willen werken, maar ik ben niet zo iemand die de hele tijd gaat pushen van ‘hey is er nog werk?’. Dus ik vond het wel moeilijk. Daarom heb ik ook hulp gevraagd bij het Jongerenloket om te helpen met solliciteren. Ik wilde wel, maar ik wist niet goed hoe ik het moest aanpakken.” (Interview David, 26 april 2017).

David geeft aan het zoeken naar werk moeilijk te vinden. Verder vertelt hij dat hij voornamelijk een baan zocht om meer inkomsten te vergaren. Wel is hij van mening dat het zonder diploma moeilijk is om werk te vinden wat goed betaalt en wat hij leuk vindt. Hij geeft dan ook toe dat hij zich er niet voor schaamt om een uitkering te ontvangen. Voor David is het vooral belangrijk dat hij werk heeft wat hij leuk vindt en waar de werksfeer goed is.

“Nou, ik heb in twee productie fabrieken gewerkt. Eentje vond ik het werk wel vervelend. Dat kwam meer door de werkomstandigheden. Het was vooral een beetje zwaar. En de andere die was gewoon heel relaxed. Ik had bij Delifrance broodfabriek gewerkt dat vond ik dat minder. En Quackers, de mueslifabriek, dat was wel relaxed. Je mocht altijd wel een paar pakken muesli meenemen. Op vrijdag hadden ze zelfs chips voor je. Ik zou het niet erg vinden zoiets te doen als het een leuke werksfeer is.” (Interview David, 26 april 2017).

Deze werkervaring deed hij op toen hij bij een uitzendbureau werkzaam was. David vertelt dat je bij het uitzendbureau één keer per week uitbetaald kreeg en dat hij nooit zekerheid had over hoeveel geld er binnen zou komen. Nu hij eens in de maand een uitkering uitbetaald krijgt heeft hij naar eigen zeggen meer financieel overzicht en meer zekerheid. De motivatie van David om werk te zoeken is dus, vooral nu hij nog geen diploma heeft, beperkt.

Op psychologisch vlak geeft David aan dat hij eerder te maken heeft gehad met een depressie. Echter, hedendag heeft hij minder last van depressieve gevoelens, omdat hij hiervoor bij een psycholoog loopt en medicijnen krijgt. Verder ziet David zichzelf noch als een positief, noch als een negatief persoon. David denkt dat hij, als hij zijn diploma heeft gehaald, een baan kan vinden. Ook is de mate van zelfverwijt bij David laag. Hieruit valt te concluderen dat het psychologisch kapitaal van David, mede door de aanwezigheid van depressie, zwak is. David woont op zichzelf en heeft eens in de paar weken contact met zijn ouders. De band met zijn ouders is volgens David beter dan vroeger.

“Ik ervaar wel een beetje steun van mijn ouders. Ze betaalden mijn studie vroeger en dat zouden ze weer opnieuw doen, dus ik denk het wel. De laatste tijd zeggen ze ook dat ik er beter uitzie omdat ik was gestopt met blowen dat merkten ze. Volgens mij vinden ze het wel goed dat ik hier zit.” (Interview David, 26 april 2017).

De ouders van David zijn bereid zijn toekomstige opleiding te financieren en zijn positief over het feit dat David momenteel deelneemt aan Tops4Jobs. Verder heeft David, buiten Tops4Jobs om, weinig vrienden. Het sociaal kapitaal van David is dus gematigd, omdat hij door zijn ouders wordt gesteund maar verder weinig sociale contacten heeft. De ouders van David hebben allebei een betaalde baan en ze vinden het dan ook belangrijk dat David weer gaat studeren en uiteindelijk gaat werken. Het cultureel kapitaal van

David is dus sterk.

Concluderend: de zachte persoonskenmerken van David zijn dat er wat betreft lichamelijke gezondheid geen belemmeringen zijn; dat hij geen gezin heeft; dat de motivatie om werk te zoeken, althans zonder diploma, beperkt is; dat zijn psychologisch kapitaal zwak is; dat zijn sociaal kapitaal gematigd is; en dat zijn cultureel kapitaal sterk is.

Ahmet

Ahmet is een negentienjarige man met een Turks-Nederlandse achtergrond. Zijn vader is in Turkije geboren en zijn moeder in Nederland. Ahmet is zelf ook in Nederland geboren. Toen hij drie maanden geleden een voor het eerst een uitkering ontving, is hij door het Jongerenloket aangemeld bij Tops4Jobs. Ahmet behaalde zijn middelbare school diploma in het praktijkonderwijs en is daardoor niet in het bezit van een startkwalificatie. Verder is hij nooit in contact gekomen met justitie of de reclassering. Zijn harde persoonskenmerken zijn dus een man met een Turkse achtergrond, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond.

Hoewel Ahmet zich op lichamelijk gebied gezond voelt, geeft hij aan regelmatig last te hebben van buikpijn. De oorzaak van zijn buikpijn is reeds onbekend. Wanneer hij hier last van heeft gaat Ahmet naar de dokter. Daarnaast heeft Ahmet een licht verstandelijke beperking en een taalontwikkelingsstoornis. Verder vertelt hij dat hij nooit te maken heeft gehad met verslaving of middelenmisbruik. Wat betreft zijn lichamelijke gezondheid vormen zijn LVB en taalontwikkelingsstoornis dus een belemmering op de arbeidsmarkt. Ahmet heeft geen partner en ook geen kinderen. Het liefst wil Ahmet, na het doorlopen van Tops4Jobs, terug naar school om een diploma te halen. Hij heeft zich ingeschreven voor een techniekopleiding op niveau 1 van het MBO. Omdat uitstroom naar school zijn doel is, is hij momenteel niet op zoek naar een betaalde baan. Hij geeft aan in het verleden wel eens naar werk te hebben gezocht, alleen dat het hem niet gelukt is om ook daadwerkelijk een betaalde baan te vinden.

“Ja dan deed ik het wel, maar ik heb geen werk kunnen vinden. Ik zat op de computer echt urenlang te zoeken naar iets wat ik leuk vond.” (Interview met Ahmet, 17 mei 2017).

Ahmet woont bij zijn ouders, waardoor de financiële druk om werk te zoeken nog niet erg groot is. Wel geeft hij aan graag een bijbaantje te willen, omdat hij zegt dat hij liever werk heeft dan dat hij een uitkering ontvangt.

“Nou ik vind het niet erg om een uitkering te hebben, maar ik heb liever dat ik een bijbaan heb. Omdat ik toch die uitkering moet laten stoppen. Ik heb liever een bijbaan. Het belangrijkste is dat ik maar werk heb.” (Interview met Ahmet, 17 mei 2017).

Wel geeft hij aan dat hij het liefst wel een baan zou vinden die hij leuk vindt, en dat hij het liefst een baan zou vinden in het technische werkveld. Hij is dus wel gemotiveerd om een bijbaan te zoeken, alleen omdat hij binnenkort weer met een opleiding wil beginnen is de motivatie om een baan te zoeken nog niet heel groot. Ahmet geeft aan nooit last te hebben gehad van depressie en ziet zichzelf als een positief ingesteld individu. Op de vraag of hij zichzelf de schuld geeft als dingen fout gaan in zijn leven zegt hij dat het er van afhangt of hij zelf ook daadwerkelijk schuld heeft.

“Hangt er van af of ik zelf iets fout doe. Nee. Net zoals vorige keer dat ik fout deed, dat ik toch ging werken, en dat ik hier was, dit en dat. Nou heb ik een wel een lesje geleerd.” (Interview met Ahmet, 17 mei 2017).

Ahmet doelt hier op een voorval wat zich een aantal weken voor het interview heeft afgespeeld. Hij had tijdelijk een baan in een snackbar en omdat hij was vergeten dat hij de volgende dag naar Tops4Jobs moest, had hij de hele nacht doorgewerkt. In de ochtend kwam hij er achter dat hij aanwezig moest zijn bij Tops4Jobs. Hij is toch gekomen, maar omdat hij de hele nacht had doorgewerkt en niet had geslapen, was hij gedurende de dag erg moe. Ahmet verwijt zichzelf dus enkel dingen wanneer hij zelf ook daadwerkelijk schuld heeft. Verder geeft hij aan nog niet te weten of hij er vertrouwen in heeft of hij werk gaat vinden, wanneer hij in de toekomst zijn opleiding afrondt. De begeleiding van Tops4Jobs geeft aan dat jongeren met een LVB zich moeilijk een voorstelling kunnen maken van de lange termijn vooruitzichten. Het feit dat Ahmet een LVB heeft veroorzaakt dus mogelijk het gegeven dat hij nog niet weet of hij er vertrouwen in heeft of hij na zijn opleiding werk kan vinden. Uit de bovenstaande factoren valt te concluderen dat het psychologisch kapitaal van Ahmet sterk is.

Ahmet heeft een goede band met zijn ouders, waar hij momenteel ook woont. Zijn ouders steunen hem in zijn deelname aan Tops4Jobs. Wel wil Ahmet naar de

mogelijkheden kijken om uit huis te gaan. Verder heeft Ahmet een aantal goede vrienden die hem steunen.

“Ja ik heb best veel vrienden. Wel best veel vrienden waarmee ik om ga op social media, niet echt dat ik naar hen toe ga ofzo. (...) Ik heb ongeveer vijf echte vrienden en dan nog mijn neefje erbij. Dat is toch genoeg? Ik hoef niet per se honderd vrienden te hebben. Kijk, vrienden moet je niet echt bekijken, weet je? Denk er gewoon aan of ze nou heel goed zijn of slecht zijn, of je goed met hen om kan gaan.” (Interview met Ahmet, 17 mei 2017).

Hij is dus van mening dat het aantal vrienden dat je hebt niet uitmaakt, zolang de vrienden die je hebt maar goede vrienden zijn. Uit het goede contact dat hij met zijn familie en vrienden heeft, evenals de steun die hij vanuit zijn sociale netwerk ontvangt, valt op te maken dat het sociaal kapitaal van Ahmet sterk is. De ouders van Ahmet hebben zelf geen betaalde baan.

“Mijn ouders, hebben geen werk. Ze zeggen tegen mij je kan er niks aan doen, als je werk hebt heb je werkt, en als je geen werk hebt heb je geen werk. (...) Mijn vrienden zeggen zo van beter gewoon werken of naar school toegaan.” (Interview met Ahmet, 17 mei 2017).

Dit citaat duidt erop dat het cultureel kapitaal van Ahmet gematigd is.

De zachte persoonskenmerken van Ahmet zijn dus dat op het gebied van zijn gezondheid, zijn LVB een belemmering vormt op de arbeidsmarkt; dat hij geen gezin heeft; dat hij gemotiveerd is om uit te stromen naar school en om een bijbaan te zoeken; dat hij een sterk psychologisch kapitaal heeft; dat hij een sterk sociaal kapitaal heeft; en dat hij een gematigd cultureel kapitaal heeft.

Sven

Sven is een 23 jarige man, die sinds februari deelnemer is van Tops4Jobs. Hij ontvangt al ongeveer drie jaar een uitkering en heeft ook een periode in de ziektewet gezeten. Het Jongerenloket meldde hem eerder dit jaar aan bij Tops4Jobs. De vader van Sven in Nederlands en zijn moeder is Surinaams. Zelf is Sven in Nederland geboren. In het verleden rondde hij zijn opleiding facilitaire dienstverlening op niveau 2 van het MBO af. Sven is dus wel in bezit van een startkwalificatie. Sven is echter van mening dat hij een

hogere opleiding aan had gekund. Hij haalde dan ook geen voldoening uit zijn opleiding facilitaire dienstverlening.

“Hoe ik denk over een aantal dingen, weet je, dat soort dingen hebben mij wel belemmerd in scholing omdat ik dan toch vaak wel overkwam als een soort lastpak zeg maar. Dan krijg je te horen dat je gewoon vanuit het vmbo door moet gaan naar niveau 2. Dan denk ik ook gewoon weet je, je kan makkelijk hoger doen, maar je wordt eigenlijk gewoon tegengehouden. Natuurlijk gooi je er dan al snel met de pet naar. Je haalt er geen voldoening uit en je leert er niks van.” (Interview Sven, 17 mei 2017).

Verder is Sven nooit in contact gekomen met justitie of de reclassering. De harde persoonskenmerken van Sven zijn dus dat hij een man is met een Surinaams-Nederlandse achtergrond, met een diploma facilitaire dienstverlening op MBO niveau 2 en zonder detentieachtergrond.

Sven voelt zich op lichamelijk gebied gezond en heeft nooit gekampt met verslaving. Er spelen op lichamelijk gebied dus geen factoren die hem zouden kunnen belemmeren in de uitstroom naar werk. Verder is hij getrouwd en heeft hij een dochter. Hij woont met zijn gezin in Rotterdam. Sven is momenteel niet actief op zoek naar werk. In het verleden heeft hij wel werk gezocht, mede doordat hij een sollicitatieplicht had.

“Voordat ik in de uitkering kwam was ik wel echt op zoek, maar ik beschikte niet meer over eigen vervoer en ik had ook geen inkomen. Nouja, dan ga je solliciteren bijvoorbeeld, en dan krijg je te horen dat je eigen vervoer moet hebben. Je legt ook gewoon uit waarom je het niet hebt, maar dat het wel gewoon haalbaar is als er duidelijke afspraken worden gemaakt enzo. Maar dat was vaak niet genoeg, en dan denk ik na die dertig keer ofzo, weet ik veel hoeveel sollicitaties ik moest doen, dan denk je ook van het schiet niet op. Gewoon alsof je tegen muren staat te praten.” (Interview Sven, 17 mei 2017).

Verder geeft Sven aan dat hij er eerst wakker van lag dat hij geen betaalde baan had, maar hij vertelt ook dat hij er nu geen moeite meer heeft, omdat hij heeft geaccepteerd dat hij nu niet werkt. Daarnaast geeft hij aan dat hij geen financiële druk ervaart om werk te zoeken, omdat zijn gezinsuitkering voldoende is om van te leven. Hieruit valt te concluderen dat de motivatie van Sven om werk te zoeken laag is. Een aantal jaar geleden kreeg Sven last van vermoeidheidsklachten. Verder heeft hij slaapproblemen, en

ook als hij voldoende slaap heeft gehad is hij nog steeds vermoeid. Dit belemmert hem dan ook in zijn dagelijks leven, omdat hij hierdoor niet in staat is om te werken. Sven geeft aan dat zijn problemen door veel mensen niet serieus genomen worden. Hij ziet dit, mede omdat de klachten al een aantal jaar aanhouden, in de toekomst niet snel verbeteren. Hij heeft er dan ook geen vertrouwen in dat hij in de toekomst werk kan vinden. Hoewel meerdere mensen van mening zijn dat Sven last heeft van een depressie, is hij zelf van mening dat hij niet depressief is.

“Ik zie mezelf niet als een depressief iemand. Weet je, misschien heb ik wel een aantal klachten die mensen die depressief zijn ook hebben, maar ik vind het niet gek dat ik zo denk over een aantal zaken. Het klinkt allemaal wel heel negatief misschien, maar het is wel realistisch. Ja de één ziet het misschien als een depressie, maar ik zie het gewoon als realistisch. (...) Het belemmert me nu al in de dagelijkse dingen, dus laat staan als ik nog erbij moet gaan werken. (...) Kijk rond je 25^e ben je vaak net klaar met school, dan ga je werken en probeer je een vast contract te krijgen en misschien kan je een lening nemen voor een woonhuis. Dat valt voor mij eigenlijk gewoon weg omdat ik al zoveel jaren stiltzit.”
(Interview Sven, 17 mei 2017).

Hij ziet zichzelf dus niet als een positief of negatief individu, maar eerder een realistisch individu. Hoewel Sven erkent dat zijn klachten een belemmering vormen, is hij niet bereid om medicatie te nemen die de belemmeringen wellicht zouden kunnen wegnemen. Hieruit valt te concluderen dat het psychologisch kapitaal van Sven zwak is.

De band tussen Sven en zijn ouders is goed. Op de vraag of ze hem steunen in zijn deelname aan Tops4Jobs antwoordt hij dat dat gemengd is, en dat hij er verder weinig over kan zeggen. Verder heeft Sven weinig vrienden. Naar eigen komt dit vooral doordat hij een gezin heeft en daarom andere prioriteiten heeft. Echter, in het verleden heeft Sven ook niet veel goede vrienden gehad.

“Het is ook niet dat ik mezelf afzonder van alles en iedereen, maar ik had gewoon geen behoefte aan wat ze noemen vriendschap. (...) Ik was gewoon meer op mezelf en als ik behoefte had aan een ander dan deed ik dat ook gewoon.”
(Interview Sven, 17 mei 2017).

Sven geeft dus aan dat het gebrek aan vrienden komt doordat hij meer op zichzelf is en minder behoefte heeft aan anderen. Hieruit valt te concluderen dat het sociaal kapitaal

van Sven gematigd is. De omgeving van Sven vindt het belangrijk dat hij een betaalde baan heeft en zijn ouders hebben dan ook zelf een betaalde baan. Zijn vrouw heeft echter geen betaalde baan, omdat er bij haar op lichamelijk gebied factoren spelen die een belemmering vormen om te werken. Het cultureel kapitaal van Sven is dus sterk.

De zachte persoonskenmerken van Sven zijn dus dat hij op lichamelijk gebied gezond is; dat hij een gezin heeft; dat hij niet gemotiveerd is om te werken; dat zijn psychologisch kapitaal zwak is; dat zijn sociaal kapitaal gematigd is; en dat zijn cultureel kapitaal sterk is.

Basir

Basir is een man van 22 jaar met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond. Zijn ouders komen uit Marokko en Basir zelf is in Nederland geboren. Zijn hoogst afgeronde opleiding is het vmbo. Na zijn vmbo volgde hij een opleiding tot juridisch medewerker op niveau 4 van het MBO. Daar is hij in zijn derde jaar mee gestopt. Basir is nooit in contact gekomen met justitie en de reclassering. De harde persoonskenmerken van Basir zijn dus dat hij een man met Marokkaans-Nederlandse achtergrond is, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond.

Op het gebied van lichamelijke gezondheid spelen er factoren die een belemmering vormen om te gaan werken of weer terug naar school te gaan. Basir heeft een ongeluk gehad waardoor hij reeds een aantal jaren last heeft van rugklachten. De rugklachten waren één van de redenen dat hij stopte met zijn opleiding. Verder heeft Basir nooit te maken gehad met verslaving of middelenmisbruik. Hij heeft geen partner en geen kinderen. Basir heeft één keer werk gezocht, toen hij op zijn zestiende een bijbaan zocht. Echter, werk vinden is nooit een belangrijk streven geweest in zijn leven. Hij geeft aan liever naar school te gaan. Hij geeft aan dat hij, toen hij op zijn 16^e een bijbaan zocht, niet intensief heeft gezocht. Ook geeft hij aan dat hij er geen gevoel bij had.

“Toen ik 16 was heb ik wel werk gezocht, maar ik had liever gewoon school. ik was altijd leergierig. Ik had niks met werken, altijd studeren. Studeren is veel mooier dan werken. (...) Ik had er geen gevoel bij. Het was gewoon naar de winkel toe lopen, sollicitatieformulier pakken en naar huis gaan. Even verder dan inleveren, sollicitatiegesprek hebben en dan naar huis gaan.” (Interview Basir, 20 juni 2017).

Basir vertelt dat hij er niet naar streeft om een baan te zoeken en dat hij het liefst, wanneer dit weer mogelijk is, terug naar school gaat. Wel ervaart hij financiële druk om werk te zoeken, omdat hij soms met zijn uitkering financiële middelen tekort komt om zijn rekeningen te betalen. Het probleem is echter dat hij door de factoren op het gebied van zijn lichamelijke gezondheid niet kan werken. Hieruit valt te concluderen dat zijn motivatie om uit te stromen naar werk of school wel aanwezig is, maar dat zijn lichamelijke beperkingen hem hierin belemmeren. Basir geeft aan last te hebben van depressie. Hij heeft hier geen medicatie voor. De begeleiding van Tops4Jobs onderschrijft dit en geeft aan dat Basir zelf medicatie heeft geweigerd.

“Basir heeft van alles. PTSS, lichamelijke klachten, ik vermoed hersenbeschadiging door het ongeluk, maar dat is nog onduidelijk. Maar ook een zware depressie en hij wil geen medicijnen. Dus dat is ook echt een mindset van: ‘oké het kan allemaal zijn dat jullie dat zeggen, maar ik ga het gewoon niet doen’.” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

Daarnaast komt uit het interview met de begeleiding naar voren dat Basir bovendien te maken heeft met een posttraumatische stressstoornis (PTSS). Verder geeft Basir aan er weinig vertrouwen in te hebben dat hij in de toekomst een baan kan vinden. De reden hiervoor is dat hij discriminatie ervaart op basis van zijn Marokkaanse achtergrond.

“Als je me die vraag stelt dan denk ik meer door mijn afkomst zeg maar, achtergrond. Dat is meestal het probleem. Ik kan er niet omheen draaien. (...) Ik had het niet altijd al. Maar het is ook zeg maar nooit zo geweest. Vroeger viel het nog wel mee, maar nou is het een beetje hectisch hè, alles. Zoals die hoofddoek verbod. Wordt alleen maar erger.” (Interview Basir, 20 juni 2017).

Er kan dus worden geconcludeerd dat Basir's psychologisch kapitaal zwak is. Basir vertelt dat hij een goede band met zijn ouders en zijn zussen heeft. Hij woont bij één van zijn zussen en zij steunt hem actief om naar Tops4Jobs te gaan. Vaak brengt ze hem en haalt ze hem weer op. Verder proberen zijn ouders hem ook te steunen, maar Basir geeft aan dat hij dit niet altijd toelaat.

Ja ze stellen mij bijvoorbeeld altijd van die vragen over hier, maar dan ben ik altijd een beetje bot. Dat merken ze ook gelijk en dan stoppen ze met het vragen enzo. (Interview Basir, 20 juni 2017).

Basir geeft aan geen vrienden te hebben. Wat sociaal kapitaal betreft is de contact met zijn familie, evenals de steun die hij van hen ontvangt groot. Echter, op vriendschappelijk gebied is zijn sociaal kapitaal zwak. De ouders van Basir hebben geen betaalde baan. Hij geeft wel aan dat studeren in zijn familie belangrijk wordt geacht. Pas nadat je heb gestudeerd vinden zijn ouders het belangrijk dat hij gaat werken. Dit maakt dat het cultureel kapitaal van Basir sterk te noemen valt.

De zachte persoonskenmerken van Basir zijn dus als volgt: op lichamelijk gebied spelen er factoren die hem ervan weerhouden om te kunnen werken of naar school te gaan; Basir heeft geen gezin; hij is gemotiveerd om terug naar school te gaan en niet gemotiveerd om te gaan werken; hij heeft een zwak psychologisch kapitaal; hij beschikt over een sterk sociaal kapitaal op het gebied van familie, terwijl op vriendschappelijk gebied zijn sociaal kapitaal zwak is; tot slot is zijn cultureel kapitaal sterk.

Akash

Akash is een 22 jarige man. Zijn ouders komen uit Suriname en hijzelf is in Nederland geboren. Akash heeft de middelbare school niet afgerond. Zijn hoogst afgeronde opleiding is dus de basisschool en hij daardoor niet in het bezit van een startkwalificatie. Akash is op zijn achttiende eenmalig in aanraking gekomen met justitie. Hij werd aangehouden met een mes op zak, en daarom moest hij voor de rechter gekomen. De rechtbank besloot dat hij een boete moest betalen. Wegens gebrek aan geld werd de boete niet betaald, waardoor hij een aantal dagen vast heeft gezeten. Echter, Akash is nooit in contact gekomen met de reclassering. De harde persoonskenmerken van Akash zijn dus dat hij een Surinaams-Nederlandse man is, zonder startkwalificatie en die in het verleden eenmalig in contact is gekomen met justitie.

Akash geeft aan zich lichamelijk gezond te voelen. Hij ervaart op lichamelijk gebied geen klachten en gaat vrijwel nooit naar de dokter. Ook heeft hij geen achtergrond in verslaving of middelenmisbruik. Akash heeft geen partner en geen kinderen. Sinds zijn achttiende ontvangt Akash een uitkering. Hij heeft zich nu aangemeld voor een opleiding in detailhandel op niveau 1 van het MBO en daarom is hij op dit moment niet op zoek naar werk. Hij heeft in het verleden wel werk gezocht. Hij besteedde toentertijd een aantal uur in de week aan het zoeken van werk en hij zocht via verschillende wegen, zoals langsgaan in winkels en zoeken op het internet. Hij heeft echter nooit werk kunnen vinden. Op de vraag wat hij van het zoeken van werk vond antwoordt Akash het volgende:

“Ik vond het op zich wel oké, maar als je berichtjes krijgt dat je niet bent aangenomen of dat je niet in het profiel valt, dat is zeg maar een beetje teleurstellend. Maarja, je kan natuurlijk niet gelijk verwachten dat je wordt aangenomen de eerste keer, maar ik heb heel veel teleurstellende berichtjes gehad, dus dan motiveert dat ook niet echt. (...) Ik heb uiteindelijk ook gedacht van ‘ik moet daar niet naar kijken weet je, je moet gewoon blijven doorzetten’. Uiteindelijk heb ik dat ook geprobeerd, maar is nooit echt iets van gekomen.”
(Interview Akash, 1 juni 2017).

Akash geeft dus aan gemotiveerd te zijn om werk te zoeken. Echter, het feit dat hij vaak is afgewezen doet af aan zijn motivatie. Akash vertelt dat hij het erg belangrijk vindt dat hij een betaalde baan krijgt en hij geeft aan zo snel mogelijk uit de uitkering te willen. Dit komt deels voort uit zijn opvatting dat een uitkering net genoeg is om van te leven. Hij geeft aan dat hij meer geld te besteden zou willen hebben. Akash vertelt dat het hem niet veel zou uitmaken wat voor werk hij zou vinden, als het maar iets is wat hij de hele dag vol zou houden. Hoewel Akash zichzelf als een positief individu beschouwt en aangeeft er vertrouwen in te hebben dat hij in de toekomst werk zal vinden, vertelt hij ook dat hij soms last heeft van neerslachtige en depressieve gedachten. Zijn negatieve psychologische kapitaal is het gevolg van zijn thuissituatie. Zijn slechte thuissituatie was voor het Jongerenloket ook één van de belangrijkste redenen om Akash aan te melden bij Tops4Jobs.

“Mijn thuissituatie is ook niet ideaal. Voor mij kwam het er gewoon op neer dat ik niet gewoon veel thuis zit in die situatie, zoals mijn jongerencoach dat heeft uitgelegd, dat ik een beetje uit die situatie weg ben enzo.” (Interview Akash, 1 juni 2017).

Momenteel woont Akash nog bij zijn ouders, maar hij streeft er naar om iets voor zichzelf te zoeken. Verder geeft Akash aan dat hij momenteel geen vrienden heeft en hij ontvangt geen steun vanuit zijn omgeving. Hieruit valt te concluderen dat het sociaal kapitaal van Akash zwak is. De omgeving van Akash stimuleert hem niet om een betaalde baan te zoeken of naar school te gaan.

“Er is bijvoorbeeld ook niet echt iemand in mijn omgeving die een voorbeeld voor mij is, dat ik ook kan naar opkijken van, ‘als hem wil ik zijn’, weet je? Dat heb ik allemaal niet, dus ja.” (Interview Akash, 1 juni 2017).

Het cultureel kapitaal van Akash is dus zwak.

De zachte persoonskenmerken van Akash zijn dus als volgt: zijn lichamelijke gezondheid is goed; hij heeft geen gezin; zijn motivatie om terug naar school te gaan en te werken zijn groot; zijn psychologisch kapitaal is zwak; zijn sociaal kapitaal is zwak; en zijn cultureel kapitaal is zwak.

5.2 Werkzame bestanddelen

In deze paragraaf wordt er een individualistische kijk op de werkzame bestanddelen gegeven. De deelvraag 'Wat zijn de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs?' staat in deze paragraaf centraal. Hier volgt een individualistische kijk op de werkzame bestanddelen. Per deelnemer worden de werkzame bestanddelen gegeven in categorieën *work first*, *skills first* en *life first*.

Aida

Binnen de categorie *work first* geeft Aida aan dat ze geholpen zou willen worden bij het verbeteren van haar sollicitatievaardigheden. Wel geeft ze aan dat ze hier tot nu toe nog niet mee is geholpen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de nadruk bij Aida ligt op het uitstromen naar school, omdat zij nog niet in het bezit is van een diploma.

Verder geeft Aida aan baat te hebben bij een aantal werkzame bestanddelen in die in de *skills first* categorie vallen. De eerste weken dat Aida bij TOPs4JOBs zat, volgde ze in de middag een dagbesteding in de keuken van de organisatie. Het koken vind ze bij uitstek het leukste onderdeel van het traject. Ze geeft aan dat ze daar veel van heeft geleerd.

“Wat ik het meest leuke vind is gewoon koken. Je leert dingen gewoon stap voor stap. Ze leggen het ook uit van ‘zo moet je het doen’ of ‘zo moet je het erin zetten’ of kruiden erbij zetten die erbij passen, dat soort dingen.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Aida heeft dus baat bij het aanleren van praktische vaardigheden en tegelijkertijd iets doen wat ze ook leuk vindt. Nadat ze een aantal weken in de keuken dagbesteding had gevolgd, bleek het niet meer mogelijk voor de deelnemers om hun dagbesteding in te vullen met kookactiviteiten. De begeleiding van Tops4Jobs ondernam direct stappen om te zorgen dat Aida zo snel mogelijk weer een dagbesteding zou krijgen waar ze zelf voldoening uit zou halen. Aida gaf aan in de toekomst wellicht nagelstyliste wilde

worden. De begeleiding stelde dat, als dit de manier is waarop ze haar geld in de toekomst wil verdienen, dat het dan belangrijk is om hier ook een opleiding voor te volgen. Omdat Aida van haar oude school een negatief schooladvies heeft gekregen begeleiden de coaches van Tops4Jobs haar in de aanmelding voor een opleiding, zodat het negatief schooladvies wellicht in een positief schooladvies verandert. De begeleiding nam spullen mee waarmee ze een nagelstudio kon opzetten bij Tops4Jobs. Hierdoor kan ze vaardigheden op het gebied van nagelstyling doen en heeft ze tegelijkertijd dagbesteding. Aida geeft aan dat ze het waardeert dat de begeleiding haar helpt met haar wens om nagelstyliste te worden.

De meeste werkzame bestanddelen van Aida bevinden zich in de *life first* categorie. Aida geeft aan dat ze door TOPs4JOBs meer gemotiveerd raakt, en dat komt met name door de positieve benadering van de begeleiders van het traject. Ze voelt zich gehoord en geholpen.

“Gewoon dat ze echt gewoon zeggen van ‘je kan het! Je moet het gewoon doen!’ Bij mijn oude school zeiden ze dat niet. Daar werd ik laat ik maar zo zeggen in een put gedrukt en hier boven de put gehaald.” (Interview Aida, 26 april 2017).

Aida heeft er moeite mee om zichzelf uit te drukken. De begeleiding geeft aan dat het probleem is ontstaan naar aanleiding van negatieve ervaringen uit het verleden, onder andere op haar oude school.

“Ze focussen echt op jou, waar je niet goed in bent daar helpen ze je echt mee. Ik had met de begeleiding besproken dat ik dingen uitspreken moeilijk vond. Ik zei zo tegen haar ‘ik weet wel dingen maar ik kan ze niet uitspreken’. Anders ga ik stotteren en dan blijf ik liever stil. Als dat gebeurt dan zegt de begeleiding zo van ‘denk goed na’ of dan zegt ze een woord ofzo. Ja en dan weet ik het al een beetje. (...) Of ze zegt ‘als je niet weet hoe je iets moet zeggen moet je het toch proberen’.” (Interview Aida, 26 april 2017).

De begeleiding vertelt ook hoe ze dit hebben aangepakt, namelijk door er in het begin geen druk op te leggen en haar soms een taak te geven waarin ze iets moet verwoorden. Tijdens de eerste participerende observatie vraagt de begeleiding aan Aida of ze koffie voor ons wil maken. Omdat de koffie nog niet in de kan geschonken is, weet Aida niet goed wat ze met de situatie aanmoet. De begeleiding stelt haar vragen zoals “ga jij de koffie regelen?” en “weet je nu wat je moet doen en aan wie je het moet vragen?”.

“Zich uitspreken vond ze in het begin heel moeilijk. Toen hebben we haar daar aan de keuken gekoppeld aan de dame die altijd kookte, de flapuit. We hebben uitgelegd dat Aida voor zichzelf moet leren opkomen. Zij heeft dus geïnitieerd dat Aida met de bel gaat lopen als het eten klaar is.” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

Tijdens één van de trainingen ging Aida alvast naar de keuken om het middageten voor te bereiden. Toen het eten eenmaal klaar was liep ze met een bel over het terrein en schreeuwde ze dat iedereen moest komen eten. Verder leert Aida informele gesprekken te voeren. De begeleiding heeft hier een training over gegeven, zodat Aida kan leren hoe ze een gesprek voert wanneer ze mensen ontvangt in haar nagelstudio bij Tops4Jobs.

“De begeleidster had dobbelstenen bij zich waarop plaatjes stonden. We moesten met de dobbelstenen rollen en dan twee plaatjes uitkiezen en daar iets bij vertellen. De andere deelnemers moesten dan doorvragen naar wie, wat, waar, wanneer en waarom. De begeleidster vertelt dat het belangrijk is dat je open vragen stelt en ze gaf daarbij wat voorbeelden ‘hou je van katten?’, ‘nee’. ‘Oké, dan is het gesprek dus snel afgelopen. Vraag beter naar wat iemands lievelingsdier is’. Op het bord zet de begeleidster een streepje bij de W’s die aan bod zijn gekomen, zodat de deelnemers kunnen zien wat er nog niet was gevraagd. (...) Aida zegt ‘ik leer hier heel veel van’.” (Participerende observatie, 24 mei)

Een week na deze training laat de begeleiding Aida oefenen in haar nagelstudio. Omdat ze eerst nog niet op iemands hand wil oefenen heeft iedereen op een groot papier zijn hand overgetrokken. Akash krijgt de taak om bij Aida te zitten en een praatje te maken, terwijl ze ondertussen de nagels op het papier inkleurt. Hij helpt haar met vragen die ze kan stellen. Vervolgens laat één van de begeleidsters, in het bijzijn van Akash, haar nagels lakken. Hierna geeft Aida aan het minder spannend te vinden. Weer twee weken later laat de begeleiding haar opnieuw oefenen en ditmaal lakt ze de nagels van het nichtje van Basir, die aan het eind van de training langskwam om Basir op te halen. Door dus eerst een training te geven, daarna de vaardigheden uit de training op een laagdrempelige manier toe te passen en vervolgens langzaam op te bouwen, leert Aida hoe ze met andere mensen in gesprek kan gaan terwijl ze haar werk uitvoert. Ook zet de begeleiding de groepsdynamiek op zo’n manier in dat Aida voor zichzelf op leert te komen.

“Ferdi is er bijvoorbeeld heel goed in om op een grappige manier de verbeterpunten aan te stippen bij anderen. En hij kan dat dan op zijn eigen manier, en dan trekt hij er een bepaalde grimas bij, dat niemand zich daardoor echt beledigd voelt. Ferdi kan Aida af en toe een beetje figuurlijk te porren met iets, en wat interessant is, is dat Aida daar dan op reageert, maar dat Aida daar juist zelfverzekerder door wordt. Het is op een veilige manier. Hij doet het op zo’n manier dat Aida dan reageert van ‘nou doe eens niet!’ en dat werkt, want Ferdi stopt dan ook echt.” (Interview begeleider A, 30 mei 2017).

Door haar dus te plaatsen in een situatie waarin ze iets moet doen wat ze lastig vindt en haar te ondersteunen wanneer het moeilijk wordt, door bijvoorbeeld vragen te stellen, leert Aida voor zichzelf opkomen en zich uit te spreken. Aida leert ook op een andere manier van de groepsdynamiek. Anderen helpen haar wanneer ze iets niet begrijpt of wanneer ze iets door haar gehoorprobleem niet kan horen.

“Tussendoor vroeg Ahmet of Aida het wel kon verstaan en ze zei dat ze het inderdaad niet kon verstaan (...) We begonnen met een kaartspel pesten. Toen Ahmet uit was vroeg hij aan Aida of hij haar moest helpen en ze zei ‘ja.’” (Participerende observatie 12 april 2017; 20 april 2017).

De deelnemers beginnen elke training met een kaartspel pesten. Toen Aida voor het eerst bij Tops4Jobs kwam wilde ze niet meedoen met het spel. Andere deelnemers hebben haar destijds geholpen door het spel uit te leggen, geduldig te zijn en de uitleg te herhalen. Verder geeft Aida aan dat ze het nuttig vindt om te leren hoe je vragen moet stellen aan bijvoorbeeld officiële instanties. Ook geeft ze aan dat ze in de trainingen heeft geleerd hoe je een officiële brief moet schrijven, en zegt ze dat ze dat waarschijnlijk zonder het traject niet had geleerd. Verder vertelt de begeleiding dat Aida voornamelijk behoefte heeft bij het aanleren van schoolvaardigheden, zoals luisteren naar wat er gezegd wordt en leren hoe je iets moet vragen. Dit pakt de begeleiding op door het zelfinzicht van Aida te vergroten, door te reflecteren op haar gedrag.

“Toen je hier aan het begin kwam lag je vaak met je hoofd op tafel, maar dan lijkt je niet geïnteresseerd. Misschien denkt een juf daarom dat je niet gemotiveerd bent terwijl er juist iets heel anders aan de hand is.” (Participerende observatie, 24 mei 2017).

Aida erkent dat haar gedrag op een ander anders kan overkomen dan hoe het bedoeld is. Hierdoor is haar zelfinzicht verhoogd. Tot slot heeft bij de begeleiding aangegeven dat ze wil werken aan boosheid, omdat ze hier vroeger last van heeft gehad. De begeleiding richt daarom trainingen in om aan boosheid te werken, waarin ze bewustwording creëren over de momenten waarin de deelnemers de controle verliezen. Hierdoor krijgen deelnemers grip op zichzelf en regie over de situatie.

Ferdi

In de categorie *work first* zijn er geen werkzame bestanddelen waar Ferdi baat bij heeft. Dit valt te verklaren uit het feit dat Ferdi momenteel een voorwaardelijke straf uitzit en hier pas in 2018 klaar mee is.

Ferdi heeft met zijn jongerencoach afgesproken dat hij tijdens zijn deelname aan Tops4Jobs een aantal certificaten kan halen. Deze certificaten kan hij in zijn latere carrière gebruiken. Het behalen van deze certificaten valt in de categorie *skills first*. Het gaat hierbij om de certificaten Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers (VCA), flensmonteur en ademlucht.

“Ik probeer wel mijn dingen te halen, dus ik heb die jongerencoach gestuurd van ‘meld me aan voor VCA, voor flensmonteur en voor ademlucht’, dat ik hier gewoon kan komen en dat ik die cursus moet doen. Zodat wanneer ik hier weg ben, dat ik toch tenminste bepaalde dingen heb gehaald.” (Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Het is voor Ferdi dus belangrijk dat hij de tijd die hij bij Tops4Jobs spendeert nuttig besteedt, in de vorm van het behalen van certificaten waar hij later in zijn carrière iets aan heeft. Ook was Ferdi zijn eerste periode bij Tops4Jobs werkzaam in de keuken. Door zijn dagbesteding op deze manier in te vullen deed hij werkvaardigheden op. Voor Ferdi is het wel belangrijk dat hij vaardigheden opdoet waar hij in zijn eigen ogen iets aan heeft. Tijdens één van de participerende observaties werd er een presentatie gehouden door een organisatie die bezig was met het ontwikkelen van een App voor jongeren. De deelnemers kregen de mogelijkheid om, als ze dit wensten, zelf aan de App mee te werken, waardoor ze vaardigheden op konden doen.

“Tijdens de presentatie zaten de deelnemers aan tafel, met uitzondering van Ferdi, die op de bank zat. Op een gegeven moment werd duidelijk dat Ferdi in

slaap was gevallen, waarop de begeleiding hem wakker maakte.”
(Participerende observatie, 12 april 2017).

Het feit dat Ferdi in slaap viel tijdens de presentatie zou erop kunnen wijzen dat hij niet geïnteresseerd is in alle mogelijkheden om vaardigheden op te doen en dat enkel de vaardigheden die hij waardevol inschat nuttig zou kunnen vinden. Wat echter wel noemenswaardig is, is dat Ferdi nadat hij wakker werd gemaakt actief meedeed in de discussie over het nut van de desbetreffende App.

De resterende werkzame bestanddelen van Ferdi vallen in de *life first* categorie. De begeleiding geeft aan dat het bij hem werkt om hem op een niet strenge, maar meer een vluchtige manier om te leren gaan met regels. Daarnaast geeft de begeleiding aan dat het belangrijk is om niet in te gaan op het negatieve gedrag van de deelnemers. Bij Ferdi werkt dit als volgt:

“Het eerste wat je wil gaan doen is hem corrigeren, dat ik denk van ‘waarom zit jij daar, doe eens even mee, kijk omhoog, doe je telefoon weg’. Dus dat is het laatste wat ik ga doen. Dus in plaats van hem te corrigeren dat hij deel moet nemen aan de groep ben ik altijd bij hem gaan zitten. Ik zeg ‘Ferdie ik vind je geweldig, zullen we samenwerken?’ (...) Hij probeert het te ontwijken en dat zie ik nu iedere keer gebeuren, en nu isoleert hij niet meer.” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

De kern van de aanpak is dus dat de begeleiding niet ingaat op het negatieve gedrag en juist op een tegenovergestelde manier reageert. Een voorbeeld hiervan is dat Ferdi soms grappige opmerkingen naar de andere deelnemers maakt, maar waarbij hij soms wel over de grens van anderen heen kan gaan.

“Ik ga tegen de hele groep zeggen: Ferdie is super goed in jullie allemaal net over de grens heen te douwen. Dus, Ferdie blijft doen wat hij doet en jullie gaan leren nee zeggen. Doe je dat, dan gaan wij staande ovatie. (...) Ferdie wordt daardoor niet aangevallen op zijn gedrag, maar hij gaat daardoor wel ervaren dat hij over een grens gaat” (Interview begeleiding B, 6 juni 2017).

Ferdie vertelt dat hij het niet vervelend vindt om bij Tops4Jobs te komen en hij geeft zelfs aan soms te komen op dagen waarop het niet verplicht is.

“Maar het is ook wel relaxed hier. Morgen ben ik vrij, maar morgen ga ik gewoon komen. Waarom? Omdat ik twaalf uur per week hier moet komen en soms denk ik kan twaalf uurtjes per week niet eens aan. Laat staan als je moet werken veertig uur per week. Begrijpt u? Dus morgen ga ik gewoon kijken of ik kan komen. (...) In de middag heb ik nog wat afspraken en dan ben ik klaar heb ik mijn hele dag gevuld. Ja toch? Ik wil ook mijn dag invullen, dat ik bezig ben.”
(Interview Ferdi, 6 juni 2017).

De ongedwongen sfeer maakt dus dat Ferdi bereid is om aanwezig te zijn, zelfs als dit niet verplicht is. Ook wordt uit dit citaat duidelijk dat het voor hem belangrijk is dat hij een invulling geeft aan zijn dag. Ferdi heeft, net als Aida, een aantal weken in de keuken zijn dagbesteding vervuld. Hij geeft aan dat hij dit leuk werk vond, omdat hij maaltijden bereidde voor ex-verslaafden en daarmee iets kan betekenen voor een ander. Dit gegeven onderstreept de waarde die Ferdi hecht aan het hebben van een nuttige invulling van zijn dag. Verder besteedt Ferdi zijn tijd bij Tops4Jobs voornamelijk aan het regelen van zijn financiële zaken. De begeleiding helpt hem hierbij en Ferdi geeft aan dat, hoewel hij het ook alleen zou kunnen, hij het toch fijn vindt dat hij hier hulp bij krijgt en bovendien geeft hij aan veel van de hulp te leren. Daarnaast heeft Ferdi bij de begeleiding aangegeven geïnteresseerd te zijn in een training *mindfulness*, die door Tops4Jobs aan de deelnemers is aangeboden.

Ferdi geeft aan dat hij de samenwerking met andere deelnemers in Tops4Jobs positief ervaart. Zelf zegt hij dat hij iemand is die graag anderen helpt.

“Samenwerken gewoon relaxed. Ik ben iemand die graag mensen helpt. (...) Ik help Ahmet af en toe wel eens, en dat meisje Aida gewoon helpen met snijden enzo. Ik heb in de gevangenis horeca gedaan dus ik weet het wel een beetje.”
(Interview Ferdi, 6 juni 2017).

Omdat Ferdi's deelname aan Tops4Jobs vanuit de reclassering een verplichting is, en hij pas in 2018 zijn voorwaardelijke straf heeft uitgezeten, is Ferdi bij Tops4Jobs nog niet actief bezig met het werken aan zijn toekomstplannen. Echter, de begeleiding geeft aan dat het feit dat andere deelnemers wel aan hun toekomstplannen werken een positief effect heeft op Ferdi, omdat hij op die manier ook gestimuleerd wordt om over zijn toekomst na te denken.

David

David's voornaamste doel is uitstromen naar een opleiding. Daarom bestaan er binnen Tops4Jobs voor David geen werkzame bestanddelen die te plaatsen zijn in de *work first* categorie.

Wel zijn er werkzame bestanddelen in de categorie *skills first*. David werkte gedurende een aantal weken van zijn deelname aan een fietsproject samen met Ahmet. Daar kon hij fietsen maken en opknappen. Daarnaast kijkt de begeleiding samen met David naar de mogelijkheden om vrijwilligerswerk te regelen, wat aansluit op zijn interesses. Ze zijn langs geweest bij een retro gamehal in Schiedam, waar vrijwilligers worden gezocht.

Het grootste aantal werkzame bestanddelen voor David bevinden zich in de *life first* categorie. David geeft aan dat hij het fijn vindt dat hij door Tops4Jobs weer een dagbesteding heeft en dat hij aan zichzelf werkt. Tevens heeft David de mogelijkheid gehad om nuttig werk te verrichten.

“Voor mij was het een beetje moeite met dagritme, dus die vaardigheid, dat je dag en nachtritme houdt. (...) Ik heb een beetje dagbesteding nu, dat is wel fijn. Ik ben ook een beetje met mezelf bezig, mijn eigen ding aan het doen. (...) Ik had wel laatst via hier ook iemand geholpen met een paar kasten in elkaar zetten. Dat was ergens anders. Dat was wel via hier geregeld. Ik was weer even bezig dus ik vond het wel leuk en ik vond het wel fijn om even iemand te helpen..”

(Interview David, 26 april 2017).

Omdat David nu elke dag om negen uur bij Tops4Jobs aanwezig moet zijn heeft hij weer een beter dagritme. Toen het traject net gestart was, was David de enige deelnemer. De begeleiding woont niet in Rotterdam en had 's ochtends last van files. Echter, omdat David als doel had uit te stromen naar een opleiding en zij weer een gezond dag en nachtritme wilde krijgen, legde de begeleiding het voorstel om een uur later te beginnen bij hem neer. Hij gaf aan dat hij het zelf ook vervelend vond om vroeg op te staan, maar toch heeft hij er voor gekozen om alsnog elke dag om negen uur te beginnen. De begeleiding gaf David dus zelf de verantwoordelijkheid om een beslissing te maken. David vertelt dat hij, doordat hij weer een dagritme heeft, hij gestopt is met blowen en dat daardoor zijn gedrag ook is veranderd. Ook heeft de begeleiding hem tips gegeven hoe hij het stoppen met blowen vol kon houden. David is hierin één op één begeleid door de leiding van Tops4Jobs. De begeleiding deed dit door samen met David inzicht te

creëren in de momenten waarop hij wil blowen en hoe hij hier mee om kan gaan. David geeft aan dat hij voorheen explosief gedrag vertoonde, waardoor hij naar eigen zeggen gesloten in zichzelf gekeerd werd. Nu hij niet meer blowt en een dagritme heeft, wordt dit volgens David minder en kijkt hij positiever naar zichzelf. Een ander punt waarop Tops4Jobs inzicht geeft in zijn gedrag, is door hem samen te laten werken met andere deelnemers in trainingen. Zo had één van de begeleiders een spel meegenomen, waarin David kon werken aan het omgaan met tegenslagen. De begeleiding achtte dit nodig omdat David in spellen erg fanatiek is en niet goed tegen zijn verlies kan. Terwijl hij het spel met Ahmet speelde zat de begeleider erbij en gaf zij feedback op het verloop van het spel. Verder geeft David aan behoefte te hebben aan meer sociale contacten. Door samenwerking met andere deelnemers leert David met anderen omgaan. Deze contacten, evenals gereedschappen om meer sociale contacten op te doen, vindt hij in Tops4Jobs.

“Verleden week hadden we zo’n training met activiteiten, dat vond ik wel nuttig. (...) Ik had het met mijn behandelaar over dat ik een beetje alleen en eenzaam ben. Ik ben ooit naar Rotterdam verhuisd en ik had eigenlijk helemaal niemand in Rotterdam. Dus mijn behandelaar heeft mij aangeraden om een hobby te gaan zoeken, bij vereniging of iets om een beetje meer contact te leggen. En ik merk ook gewoon dat ik bij dit traject en de trainingen meer in een sociale omgeving ben dus dat geeft ook weer een soort van fijn gevoel.” (Interview David, 26 april 2017).

De training waar David aan refereert was een training waarbij voorbeelden van sociale activiteiten genoemd moesten worden. De letters A tot en met Z werden opgeschreven en voor elke letter moesten de deelnemers minimaal één activiteit verzinnen die je in je vrije tijd kan ondernemen. Een andere training waar David baat bij had was de cursus *mindfulness*. Verder geeft David aan het fijn te vinden dat hij door het traject weer in een sociale omgeving verkeert en dat hij daardoor ook leert om met anderen om te gaan. Het contact met de begeleiding en de andere deelnemers ervaart hij dan ook als prettig. Ook vertelt David dat hij het nodig heeft om geactiveerd te worden en dat dat bij Tops4Jobs ook gebeurt. David wilde zich inschrijven voor een opleiding, maar was er eerst nog niet zeker van welke opleiding hij precies wilde volgen. Door Tops4Jobs heeft hij een knoop doorgehakt en heeft hij zich ingeschreven voor de opleiding HBO Elektrotechniek. De

begeleiding ondersteunde hem hierin en vroeg hem voortdurend of hij zijn inschrijving als had afgerond.

“Ze helpen wel. Ik merk dat wel, ik bedoel met inschrijven. De begeleidster kwam verleden week al zo van ‘ik ben bang dat je het te laat gaat doen’. Het is nu al woensdag en ik heb het nog niet gedaan. Een beetje omdat ik moeite had met keuze. Maar ik merk wel dat ze me een soort van activeert om het te doen.”
(Interview David, 26 april 2017).

Nadat hij was ingeschreven voor de opleiding heeft de begeleiding met David geoefend op intake gesprekken, waarbij mogelijke vragen in het intake gesprek bij zijn nieuwe opleiding aan bod kwamen en waarbij hij leerde hoe hij een antwoord kon formuleren op die vragen. Gedurende deze training deed David actief mee en hij had veel inbreng. Hij gaf voorbeelden van mogelijke vragen zoals ‘waarom heb je deze opleiding gekozen?’ en ‘wat verwacht je van de opleiding?’. De begeleiding reageerde hierop door hem complimenten te geven. Zijn actieve deelname en het feit dat hij aantekeningen maakte tijdens de training, zou erop kunnen wijzen dat hij de training als nuttig heeft ervaren. David vindt dat de begeleiding betrokken is en dat ze open staan voor de deelnemers en hier is hij dan ook positief over.

Daarnaast geeft David aan dat hij bij Tops4Jobs leert te communiceren. Hij vertelt bijvoorbeeld dat hij zijn eerste weken bij het traject vaak de trainingsruimte uitliep om te pauzeren. De begeleiding heeft vervolgens aangegeven dat het beter is als hij eerst vraagt of hij pauzeren en dit deed hij vervolgens ook. Verder werken de begeleiders met David aan het ontvangen van complimenten en het vieren van successen, omdat hij hier enige moeite mee heeft. Dit doen ze door complimenten te geven en door zijn successen te vieren. Toen zijn intakegesprek bij zijn nieuwe opleiding goed was afgelopen en hij het nieuws kreeg dat hij was aangenomen, besloot de begeleiding met hem een activiteit te ondernemen die hij zelf leuk vindt, namelijk boogschieten. Tot slot heeft Tops4Jobs ervoor gezorgd dat David ambulante begeleiding heeft gekregen, die hem helpt met praktisch zaken zoals het zoeken van een nieuwe tandarts en het bekijken van de mogelijkheden voor een zelfstandige woning. Daarnaast helpt de ambulante begeleider David bij het zoeken van activiteiten die hij in zijn vrije tijd kan ondernemen.

Ahmet

Voor Ahmet zijn er geen werkzame bestanddelen die in de categorie *work first* vallen.

Ahmet is van plan om in september weer met een opleiding te beginnen.

Twee werkzame bestanddelen vallen in de categorie *skills first*. Ten eerste heeft Ahmet samen met David een fietsenproject gedaan. Hierbij konden ze fietsen repareren en opknappen. Ahmet geeft aan dat hij het belangrijk vindt om, naast de reguliere trainingen, praktisch bezig te zijn en hoopt dan ook dat er binnenkort weer een mogelijkheid is waarin hij opnieuw praktische vaardigheden kan opdoen.

“Eerst gewoon gezellig meedoen met de training en dingen bespreken enzo, en daarna weer bezig zijn met je handen.” (Interview Ahmet, 17 mei 2017).

Verder werkt Ahmet tijdens Tops4Jobs aan zijn rekenvaardigheden. De begeleiding traint deze vaardigheden onder andere door met hem spellen te spelen waarbij rekenvaardigheid centraal staat.

“Ahmet moet werken aan zijn rekenvaardigheid. Ahmet en David speelden daarom het spel regenwormen. Bij dit spel moesten de deelnemers met een aantal dobbelstenen gooien, daarna de dobbelstenen met hetzelfde aantal ogen verzamelen en vervolgens het aantal ogen bij elkaar optellen. Vervolgens gooiden ze met de overige dobbelstenen en deden ze hetzelfde. Dit proces herhaalt zich tot de dobbelstenen op zijn. De begeleiding zat ernaast om te helpen met rekenen. Ze vroeg hem geduldig de som op te lossen: ‘drie plus twee is?’. Ahmet kreeg de tijd om na te denken over het antwoord.” (Participerende observatie, 6 juni 2017).

Het grootste aantal werkzame bestanddelen voor Ahmet vallen in de *life first* categorie. De begeleiding geeft aan dat Ahmet vooral leert door te kijken hoe dingen werken en het vervolgens zelf te doen. De begeleiding probeert Ahmet in zijn kracht te zetten door zijn sterkte kanten te benadrukken.

“Als er dan nieuwe mensen waren, dan ging hij de rondleiding geven en dan was hij echt de man die vertelde hoe alles werkte en iedereen op zijn gemak stelde. En hij zorgt heel erg voor de groep. Als iemand het even niet snapt of hoort dan geeft hij daar even extra aandacht aan, van ‘goh snap je het wel?’ Vooral bij Aida dan. Dus dat is wel heel erg leuk, dat hij dan in zijn kracht wordt gezet.” (Interview begeleider A, 30 mei 2017).

Tops4Jobs helpt Ahmet met de aanmelding voor zijn toekomstige opleiding. Ahmet vertelt dat hij aanvankelijk, na zijn deelname aan het traject, uit wilde stromen naar

werk. Echter, de begeleiding is met hem in gesprek gegaan over de mogelijkheden met betrekking tot school. Hij heeft daarbij inzicht gekregen in wat hij leuk vindt en ook in de manier waarop hij naar zijn doel toe kan werken. De begeleiding gaf de deelnemers bijvoorbeeld de mogelijkheid om een persoonlijkheidstest te maken tijdens de trainingen. Dit betrof de 'zestien persoonlijkheden test', en de begeleiding gaf aan dat de uitslag van de test de deelnemers zou kunnen helpen inzicht te krijgen in hun eigen kunnen en wat ze leuk vinden. Ahmet liep gelijk naar de computer toe die in het lokaal stond en één van de begeleidsters hielp hem met het invullen van de test.

Omdat Ahmet in het verleden een negatief schooladvies heeft gekregen en omdat hij zich wilde inschrijven voor een opleiding, nam de begeleiding van Tops4Jobs contact op met zijn vorige school, wat heeft geresulteerd in het feit dat hij nu een positief schooladvies heeft. Nadat hij zich heeft aangemeld voor een opleiding maakte de begeleiding afspraken met Ahmet voor de intake, bijvoorbeeld over de begeleiding die mee zou gaan. Ahmet had zelf aangegeven dat hij het fijn vond als er iemand mee ging. Toen bleek dat Ahmet zich bij de verkeerde opleiding had ingeschreven hielp de begeleiding hem met een nieuwe inschrijving. Wanneer hij formulieren voor zijn toekomstige opleiding moet invullen krijgt hij hierbij hulp van de begeleiding. Ahmet geeft zelf aan wanneer hij iets niet snapt of wanneer hij hulp nodig heeft. Ook heeft Ahmet training herhaaldelijk training gekregen voor het intake gesprek. Gedurende de eerste intake training schreef de begeleiding vragen op een papier, die de deelnemers wellicht voorgeschoteld zouden krijgen tijdens een intake. Tijdens deze training, waar ook de intake van David werd geoefend, werd Ahmet geholpen door de andere deelnemers. Sven legde Ahmet bijvoorbeeld uit hoe hij antwoord kon geven op bepaalde vragen. Een week later werd dezelfde training herhaald. Opmerkelijk is dat Ahmet tijdens deze training juist het voortouw nam, terwijl hij tijdens de voorgaande training juist veel hulp nodig had.

"Ahmet ging voor de klas staan en legde de andere deelnemers uit welke vragen je zou kunnen krijgen tijdens een intake. Ahmet nam het initiatief om een intake na te spelen en stelde Akash vragen. De begeleiding gaf Ahmet complimenten: 'jeetje, ik hoef hier niet eens meer te zijn, jij kan de trainingen voortaan wel geven!' Ahmet glimlachte." (Participerende observatie, 25 mei 2017).

De dag voor de intake was Ahmet zenuwachtig. De begeleiding stelde hem gerust door hem complimenten te geven en terug te blikken op de vooruitgang die hij gedurende de afgelopen trainingen had geboekt. Ahmet geeft aan dat hij de begeleiding bij Tops4Jobs goed vindt, omdat ze hem begrijpen en hem helpen. Ze helpen hem bijvoorbeeld ook bij het zoeken naar mogelijkheden voor begeleid wonen, omdat Ahmet hier behoefte aan heeft.

Verder geeft de begeleiding aan dat het bijbrengen van de schoolvaardigheden een centraal aspect is van de begeleiding van Ahmet. Daarmee wordt bedoeld dat hij de instructies volgt zoals dat op school de bedoeling is. De begeleiding geeft aan dit voornamelijk te doen door hem te wijzen op gedrag dat niet past binnen de schoolvaardigheden, zoals bijvoorbeeld op zijn telefoon kijken tijdens te les, en hem vervolgens te complimenteren als het goed gaat. Deze complimenten worden door Ahmet goed ontvangen. Ahmet geeft zelf ook aan dat hij veel heeft geleerd van de communicatietrainingen, waarin hij bijvoorbeeld heeft geleerd hoe je met anderen omgaat en hoe je iets aan een ander kan vragen.

Ook geeft Ahmet aan het leuk te vinden om samen te werken met de andere deelnemers, bijvoorbeeld toen hij en David samenwerkten aan het fietsproject. Hij vertelt dat hij het leuk vindt dat er dan twee verschillende ideeën zijn die samenkomen in het project. Bovendien geeft hij, net als David, aan dat hij het fijn vond om nuttige activiteiten te ondernemen.

“We zijn wel eens naar iemand gegaan om mee te helpen met het verhuizen zeg maar. Een paar kasten, een bank. Dat vond ik best wel leuk ja. Dan ben je gewoon buiten en dan ben je gewoon toch bezig. Ik vond het fijn dat we iets deden waar iemand anders iets aan had”. (Interview Ahmet, 17 mei 2017).

Voor Ahmet is het vooral belangrijk dat hij praktisch gericht bezig is en daarnaast vindt hij het fijn om iemand anders te helpen.

Sven

Voor Sven zijn er geen werkzame bestanddelen die vallen in de categorieën *work first* en *skills first*. De werkzame bestanddelen voor Sven vallen allemaal in de categorie *life first*. Sven vindt de sfeer bij Tops4Jobs goed en geeft aan het zowel goed te kunnen vinden met de begeleiding als met de deelnemers. Hij geeft aan het niet erg te vinden om bij Tops4Jobs te komen, maar stelt ook dat reeds een dag en nachtritme heeft, omdat hij een

gezin heeft. Verder is hij van mening dat de begeleiders hun werk goed uitvoeren en dat ze altijd bereikbaar zijn. Als Sven behoefte heeft om ergens met de begeleiding over te praten is zijn ze hiertoe altijd bereid. De begeleiding geeft aan dat hij wekelijks vraagt om een één op één moment, waarin hij aangeeft waar hij mee bezig is en wat voor hem de knelpunten zijn. Hoewel Sven vertelt dat hij van het grootste deel van de onderwerpen die in de trainingen besproken al voldoende kennis heeft, is hij toch van mening dat hij er altijd wel iets van kan leren. Hij doelt hiermee met name op trainingen waarin communicatie centraal staat.

“Nou, de trainingen gingen wel eens over communicatie, dat soort dingen. En weet je, het is niet dat ik helemaal niks leer, maar ja dat soort dingen zijn wel altijd handig gewoon om te horen. (...) De manier waarop je een gesprek ingaat en de vragen die je kan stellen, bijvoorbeeld het doorvragen naar iets als iets niet helder is. Dat soort dingen zijn wel toch een beetje blijven hangen door dat soort trainingen, omdat iemand het misschien op een andere manier overbrengt, waardoor bij mijzelf denk, weet je ‘zo had ik het nog niet bekeken’. Dan vind ik het wel handig zeg maar, en dan pas ik het ook toe.” (Interview Sven, 17 mei 2017).

De begeleiding merkt dat Sven, door in discussie te gaan met andere deelnemers en de begeleiding van Tops4Jobs, genuanceerder wordt en dat hij meer openstaat voor suggesties van anderen. Verder geeft Sven aan dat hij van mening is dat je altijd van anderen kan leren, ook al hebben zij een andere achtergrond dan hijzelf.

“Je kan wel van elkaar leren omdat iedereen een beetje andersdenkend is. Bijvoorbeeld de één wil naar school, de één wil naar werk. Dus omdat iedereen ook gewoon echt vasthoudt aan die dingen, kan je ook wel vaak vertellen waarom je dat zo denkt. En ja ik denk wel dat dat goed is voor een ander, want zo krijg je ook een beetje inzicht en bekijk je het gewoon ook echt op een andere manier zeg maar. (...) Iedereen brengt iets op een andere manier, die jij nooit hebt bedacht, waardoor je dan juist denk van ‘oh ja zo heb ik het niet bekeken.’” (Interview Sven, 17 mei 2017).

Het leren van anderen kwam tot uiting toen na een training Sven en de begeleiding praatten over Sven's negatieve gedachtepatroon en zijn vermoeidheidsklachten. David was ook aanwezig bij het gesprek. Hoewel David zich aanvankelijk op de achtergrond hield, maakte hij tegen het einde van het gesprek een opmerking.

“Sven loopt ook al drie jaar lang bij een psychiater, die hem door het Jongerenloket aangeboden. Hij gaat er nu naartoe met een gevoel dat het hem toch niet gaat helpen. Ook had de psychiater medicatie voorgesteld, maar Sven wil dat niet omdat hij van mening is dat medicatie je gevoel onderdrukt. David zei opeens ‘je bent vaak wel heel negatief, en je hebt vaak kritiek op dingen en die kritiek kan je dan heel goed onderbouwen, maar een psychiater en medicijnen kunnen je wel heel erg helpen’. David vertelde dat hij medicatie nam. Toen vroeg de begeleidster aan Sven hoe hij vond dat David was veranderd, waarop Sven zei dat hij vond dat David veel meer open was geworden.”
(Participerende observatie, 26 april 2017).

Doordat de begeleiding het dialoog tussen Sven en anderen te stimuleert en hem laat reflecteren op de situatie van anderen, wordt getracht nuance aan te brengen in Sven’s gedachtegang.

Verder geeft Sven aan dat hij het fijn vindt dat hij anderen kan helpen tijdens de trainingen. De begeleiding stelt dat Sven kritisch en analytisch is en stimuleert hem deze kwaliteiten in te zetten tijdens de training voor andere deelnemers. Een voorbeeld hiervan is de intake training, waarbij David en Ahmet oefenden voor het intake gesprek van de opleiding waar ze zich hadden ingeschreven. De begeleiding betrok Sven bij het gesprek door te vragen of hij tips voor de andere deelnemers had.

“Wat wij dan proberen te doen is te zeggen ‘goh wat goed, dat je dat kan’ en dat hij op die manier zijn eigen kwaliteiten inziet en dat hij dat dan kan gebruiken. (...) Ik zie ook wel dat het werkt bij een aantal dingen, ook met intake gesprekken van anderen. Dat hij heel erg kritisch kan luisteren van: ‘hey zeg je nou precies wat er bedoeld wordt’, of ‘geef je nou echt antwoord op de vraag?’. Hij kan dat dan weer op zo’n manier vertalen dat de anderen meer gestimuleerd worden om meer te vertellen of op een andere manier te verwoorden.”
(Interview begeleider A, 30 mei 2017).

Dus door Sven te complimenteren en hem te betrekken in de trainingen, leert hij inzien dat kritisch zijn ook een kracht kan zijn, waarmee hij anderen kan helpen. Een andere manier waarop de begeleiding Sven inzicht poogt te geven in zijn eigen kunnen is hem een uitgebreide persoonlijkheidstest, die geanalyseerd wordt door een gedragsdeskundige, aan te bieden. Hoewel hij eerst weifelend ten opzichte van het idee van een dergelijke test stond, heeft Sven besloten het aanbod aan te nemen en de test te

maken. Verder geeft één van de begeleidsters aan dat ze denkt dat Sven baat zou hebben bij *mindfulness*, omdat dergelijke oefeningen hem meer controle over zijn negatieve gedachten zouden kunnen geven. Echter, na afloop van de *mindfulness* training gaf Sven aan hier geen interesse in te hebben. De begeleiding hoopt dat Sven in de loop der tijd hierover van mening veranderd.

Sven stroomt na Tops4Jobs wellicht uit naar een garantiebaan. Dit is echter nog niet zeker, omdat Sven liever uitstroomt naar een reguliere baan, als zijn mentale staat dit toelaat. Sven wordt in Tops4Jobs ondersteund in het schetsen van een toekomstbeeld. De begeleiding doet dit door hem te wijzen op het feit dat hij zelf de verantwoordelijkheid moet nemen om iets te kiezen, omdat het Jongerenloket dat anders voor hem bepaalt.

“Maar nu zegt hij van ‘zet me nou in een hokje, want dan kan ik doen wat ik altijd doe’, en wij zeggen: ‘hokje? Je kan doen wat je wil! Wat wil je dan eigenlijk?’” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

Volgens de begeleiding is Sven gewend dat anderen voor hem kaderen, waarop zijn reactie doorgaans is dat hij niet tevreden is het met kader dat voor hem is gesteld. Bij Tops4Jobs worden de kaders juist weggehaald en krijgt Sven zelf de kans om de regie op zijn toekomst terug te nemen. Sven vindt het lastig om te bedenken wat hij leuk vindt en geeft aan nergens voldoening uit te halen. De begeleiding speelt hierop in.

“Maar ik heb het volgende radartje: hoe de fuck haal je ergens voldoening uit? Het enige wat voor mij helpt is de komende tijd bij mijzelf gaan kijken. Ja, waar haal je voldoening uit? Hoe werkt dat? En dit is nu wat je Sven wil meegeven, zo werkt dat.” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

De komende periode probeert de begeleiding in kaart te brengen hoe het proces van voldoening werkt, waarna ze deze inzichten op Sven zullen overbrengen.

Basir

Voor Basir zijn er geen werkzame bestanddelen in de categorie *work first* en *skills first*. De werkzame bestanddelen van Basir vallen allemaal in de *life first* categorie. Basir komt zelden naar Tops4Jobs. Dit is volgens de begeleiding te wijten aan een geestelijke terugval. De afspraak is dat hij enkel komt op de dagen dat één van de begeleidsters er is, waar hij een vertrouwensband mee heeft. Ondertussen is de begeleiding voor hem

bezig met het opzetten van maatwerk begeleiding. De begeleiding heeft met de groep besproken dat wanneer iemand lang niet aanwezig is geweest, dat de deelnemer in kwestie daar niet op aangesproken moet worden wanneer hij of zij wel weer aanwezig is. Bij aanvang van één van de trainingen maakt de begeleiding dit duidelijk, door uit te leggen dat de reden waardoor iemand niet aanwezig kan zijn vaak niet positief is en dat het daarom niet prettig is om iemand hierop aan te spreken. Wanneer Basir langskomt bij de training reageren de deelnemers enthousiast en positief op het feit dat hij er weer is. Basir geeft dan ook aan dat hij zich welkom voelt bij Tops4Jobs.

“Ze verwelkomen je echt. Ja hoe kan ik het zeggen, je voelt je zeg maar thuis. Het is niet dat je hier komt dat je je niet op je gemak voelt. Ja iedereen is gewoon ook aardig tegen elkaar,” (Interview Basir, 20 juni 2017).

Dit is dan ook de reden dat hij, ondanks de problemen die bij hem spelen, blijft langskomen. Omdat Basir nog niet vaak heeft deelgenomen aan de groepstrainingen kan hij geen trainingsonderdelen noemen die hij nuttig acht. Wel stelt hij dat de begeleidster waar hij het meest contact mee heeft hem op alle vlakken helpt.

“Ze helpt me veel, met gewoon echt alles. Als ik met iets zit dan helpt ze me ermee. Als ik me niet lekker voel dan helpt zij me erbij. Zij geeft mij het gevoel dat het gewoon goed is. (...) Ik voel me ook serieus bij haar zeg maar, als ik bij haar aan tafel zit. Het is niet zo dat ik met haar praat dat ik denk van zo, ze geef me niet eens aandacht. Zij is aandachtig.” (Interview Basir, 20 juni 2017).

Het feit dat hij bij Tops4Jobs wordt geholpen en bovendien serieus wordt genomen is voor Basir belangrijk.

Akash

Akash geeft aan geen behoefte te hebben aan werkzame bestanddelen in de *work first* categorie. Akash stroomt in september uit naar een opleiding en beschikt naar eigen zeggen al over de nodige sollicitatievaardigheden.

“Op mijn vorige opleiding heb ik ook wel een beetje training gekregen, van hoe je een CV moet maken, sollicitatie trainingen, hoe je een eerste goede indruk bijvoorbeeld kan maken, dat soort dingen. Dus ik heb zeg maar wel.” (Interview Akash, 1 juni 2017).

Ook in de categorie *skills first* bevinden zich geen werkzame bestanddelen waar Akash baat bij heeft. De werkzame bestanddelen van Akash bevinden zich in de *life first* categorie. Akash geeft aan dat hij een moeilijke thuissituatie heeft, waardoor hij het lastig vindt om dagelijks aanwezig te zijn. Toch probeert Akash zo vaak mogelijk te komen en hij geeft aan dat hij met de begeleiding over zijn thuissituatie kan praten.

“Door alleen zelf hier naartoe te komen help ik mezelf zeg maar daarbij ook al een beetje. Ook al heb ik geen motivatie om te komen omdat er iets minder leuk is gebeurd, dan probeer ik toch wel alsnog te komen. Als ik ook hier kom dan kan ik ook nog met de leiding erover praten, dus dan is het alleen maar beter.”

(Interview Akash, 1 juni 2017).

Akash vertelt dat hij er baat bij heeft om zo vaak mogelijk te komen, zodat hij weg is uit zijn thuissituatie en zodat hij een dag en nachtritme heeft. Hij geeft bovendien aan dat hij het als prettig ervaart dat hij bij Tops4Jobs in een sociale omgeving verkeert. Gedurende de eerste periode dat Akash deelnam aan Tops4Jobs hield hij zich op de achtergrond. De begeleiding betreft hem bij trainingen. Bij de intake training hield Akash zich afzijdig, maar doordat de begeleiding hem betrok door hem vragen te stellen, zoals ‘heb jij wel eens een intake gehad?’ en ‘wat voor vragen kreeg je?’. De antwoorden die Akash gaf werden beloond met complimenten. Eén van de begeleidsters geeft aan dat dit het omdraaien van Akash zijn coping gedrag is.

“Hij roept op ‘ik ben kwetsbaar, isoleer mij van de groep’. Hij roept het op, en je doet het. Ik kijk heel erg naar mezelf van: jij roept nu bij mij op dat ik jou ga weghalen van de groep. Dan zeg ik ‘goh Akash, wil je ook wat zeggen in de groep?’ en ‘kom erbij!’. Dus ik keer hem acuut om.” (Interview begeleider B, 6 juni 2017).

Verder helpt de begeleiding Akash met praktische zaken, zoals het onderzoeken van de opties voor begeleid wonen. Akash stelt dat de begeleiding bij Tops4Jobs positief is en voelt zich welkom bij het traject. Voordat de training aanvangt beginnen de deelnemers en begeleiders met een kaartspel pesten.

“Als je voor de eerste keer in een nieuwe groep komt en dan heb je zeg maar bijvoorbeeld een kaartspel, dat is ook een andere manier om de groep te leren kennen, weet je? Normaal is het een beetje iedereen rustig apart leren kennen, dat je eerst met die gaat praten en dan met die ander, maar als je in één keer

met de groep gaat kaarten dan zie je gelijk hoe iedereen is. Dat is toch wel vanuit de begeleiding gegaan, en dat is ook wel iets goed wat zij dan doen.”

(Interview Akash, 1 juni 2017).

Uiteindelijk heeft Akash dus dat de manier waarop de begeleiding de kennismaking tussen hem en de andere deelnemers heeft georganiseerd als prettig ervaren. Hij is van mening dat de begeleiders positief en betrokken zijn en dat ze bovendien weten wat goed is voor de jongeren. De positieve benadering van Tops4Jobs motiveert Akash om zo vaak mogelijk aanwezig te zijn.

Met betrekking tot de trainingen geeft Akash aan dat hij veel heeft gehad aan de intake training. Hij vertelt dat hij door deze training heeft geleerd hoe je je kan voorbereiden op potentiële vragen op een intake gesprek. Tot slot heeft één van de begeleidsters met Akash aan het thema boosheid gewerkt, omdat zich een voorval bij de gemeente had voorgedaan. Ze heeft hierbij ook gereflecteerd op zijn lichaamstaal. De begeleidster verstelt dat Akash na dit reflectiemoment uit zichzelf zijn lichaamstaal aanpaste: hij ging rechtop zitten.

5.3 Effecten

In deze paragraaf wordt uitgeweid over de effecten van Tops4Jobs. Zowel de harde effecten, namelijk de uitstroomcijfers uit het traject, als de zachtere effecten, zoals veranderingen in het gedrag en houding van de deelnemers worden in ogenschouw genomen. De deelvraag die in deze paragraaf centraal staat is ‘Wat is het effect van het traject op de deelnemers?’. In deze paragraaf worden aan de hand van uitstroomcijfers van 2015 en voorlopige uitstroomcijfers van 2017 de effecten van Tops4Jobs op de uitstroom naar werk of school in kaart gebracht. Er wordt daarbij ook aandacht besteed aan de reden van uitval van de in 2017 uitgevallen deelnemers. Daarnaast is er aandacht voor de zachte effecten, zoals veranderingen in het gedrag en houding van de deelnemers.

5.3.1 Uitstroomcijfers

Omdat het traject van 2017 nog loopt, zijn de uiteindelijke uitstroomcijfers nog niet beschikbaar. Om een meer volledig beeld van de uitstroom van Tops4Jobs te geven, zijn de uitstroomcijfers van 2015 meegenomen in dit deel van het onderzoek.

Figuur 1. Uitstroomcijfers 2015

Totaal aantal deelnemers	Uitval	Uitstroom werk	Uitstroom school	Geen uitstroom
8	1	1	3	3

Van de acht deelnemers van het traject in 2015, is er één deelnemer uitgevallen. Eén van de deelnemers is uitgestroomd naar een reguliere baan en drie deelnemers zijn uitgestroomd naar school. Tot slot zijn er drie deelnemers niet uitgestroomd. De uitstroom naar werk of school in 2015 was dus vijftig procent.

Tops4Jobs 2017 is nog niet afgerond. Om toch inzicht te geven in de voorlopige uitstroom van het traject van 2017 is de onderstaande tabel opgenomen.

Figuur 2. Voorlopige uitstroomcijfers 2017

Totaal aantal deelnemers	Uitval	Uitstroom werk	Uitstroom school	(Nog) geen uitstroom
10	3	1	3	3

Tops4Jobs 2017 heeft in totaal tien deelnemers. Daarvan zijn er drie uitgevallen, waaronder één die bij dezelfde organisatie maatwerk ondersteuning krijgt. Eén van de deelnemers is uitgestroomd naar werk. Zij heeft zich ook aangemeld bij een opleiding, maar de inschrijving is nog niet definitief. Drie deelnemers zijn aangemeld en toegelaten tot een opleiding. Tot slot zijn er drie deelnemers die (nog) niet zijn uitgestroomd naar werk of scholing. De voorlopige uitstroom naar werk of school is dus 40%. Het kan zijn dat dit percentage nog stijgt naarmate het traject vordert. Nu volgt een korte toelichting op de uitstroom van de individuele deelnemers. Vervolgens wordt er een toelichting gegeven op de uitval.

Aida

Aida wilde zich inschrijven voor een opleiding tot nagelstyliste. Echter, omdat deze opleiding alleen op MBO niveau 2 te volgen was en Aida geen startkwalificatie heeft, heeft ze besloten zich in te schrijven voor de Entree opleiding horeca, op MBO niveau 1. De inschrijving voor deze opleiding is echter nog niet rond en kan daarom nog niet tot de uitstroom naar school gerekend worden. Wel heeft Aida een betaalde baan gevonden als schoonmaakster op een basisschool. Hier is ze reeds mee begonnen en ze werkt vijf dagen per week, twee uur per dag.

Ferdi

Omdat Ferdi nog tot 2018 zijn voorwaardelijke straf uitzit is hij momenteel nog niet van plan om uit te stromen naar werk of school. Omdat Tops4Jobs een looptijd van 26 weken heeft, bekijkt Ferdi met de reclassering de mogelijkheden voor een eventueel vervolgtraject. Ferdi geeft voorkeur aan een verlenging van zijn deelname aan Tops4Jobs.

David

David is toegelaten tot de opleiding HBO Elektrotechniek. In september begint hij met zijn opleiding. Zijn deelname aan Tops4Jobs zou aanvankelijk voor de zomer eindigen. Echter, hijzelf en de begeleiding gaven er de voorkeur aan dat hij zijn deelname zou verlengen totdat hij met zijn opleiding begint. Dit verzoek is ingediend bij het Jongerenloket en is goedgekeurd.

Ahmet

Hoewel Ahmet met een negatief schooladvies bij Tops4Jobs binnenkwam, stroomt hij uit naar school. Ahmet is aangemeld voor een Entreeopleiding op het gebied van techniek. Daarnaast is hij aan het solliciteren voor een bijbaan.

Sven

Sven kijkt samen met de begeleiding naar de mogelijkheden om uit te stromen naar een garantiebaan. Hij geeft echter aan dat hij van mening is door een garantiebaan geen stappen vooruit te kunnen zetten en stroomt liever uit naar een reguliere baan. Echter, de vraag in hoeverre dit mogelijk gezien zijn psychologische klachten.

Basir

Basir heeft momenteel nog geen zicht op uitstroom naar school of werk.

Akash

Akash heeft zich aangemeld voor de opleiding detailhandel op niveau 1 van het MBO. In september begint hij met zijn nieuwe opleiding.

Toelichting uitval

Uit Figuur 2 wordt duidelijk dat drie deelnemers zijn uitgevallen uit het Tops4Jobs traject in 2017. De uitgevallen deelnemers zijn niet geïnterviewd. De informatie over deze deelnemers is verkregen door middel van interviews met de begeleiding.

Julius is uitgevallen uit het reguliere traject van Tops4Jobs. Eén van de redenen hiervoor was dat hij moeite heeft met zich conformeren aan de groep. Daarnaast spelen er andere factoren waardoor hij is uitgevallen. Wel is de begeleiding momenteel bezig met het opzetten van een maatwerk traject voor Julius.

Maartje is uitgevallen omdat er voor haar een werkplek was gevonden. Echter, de begeleiding van Tops4Jobs was ervan overtuigd dat zij, alvorens zij uit zou stromen naar werk of school, meer zou moeten werken aan de basale vaardigheden zoals aanwezig zijn, op tijd komen, gemotiveerd overkomen. Hierdoor zou de kans dat haar uitstroom een succes zou worden vergroot worden. Maartje deelde de mening dat zij eerst aan haar basisvaardigheden moest werken niet en is via het Jongerenloket in een ander traject geplaatst, waar ze wel direct aan het werk kon.

Tot slot is Gyonne uitgevallen omdat zij een alleenstaande moeder was van een jong kind. Daardoor kon zij niet regelmatig aanwezig zijn bij Tops4Jobs en is ze in een ander traject geplaatst.

5.3.2 Zachte effecten

In deze paragraaf worden de zachte effecten van Tops4Jobs per deelnemer uiteengezet.

Aida

De begeleiding geeft aan dat Aida in het begin stil en in zichzelf gekeerd was en dat ze nu meer dingen zegt en voor zichzelf opkomt. Ze kan beter communiceren en ze wordt steeds opener. Aida erkent zelf ook dat ze minder moeite heeft met praten.

“Nu praat ik makkelijker. Soms blijf ik ook haken maar wat minder dan eerst.”

(Interview Aida, 26 april 2017).

Ook heeft de hulp en ondersteuning van de andere deelnemers ertoe geleid dat ze het niet eng meer vindt om mee te doen, bijvoorbeeld met het kaartspel, maar ook met

trainingen. Het rustig opbouwen en oefenen met bepaalde vaardigheden, zoals oefenen met nagelstyling en informele gesprekken, heeft ertoe geleid dat Aida het nu niet meer moeilijk vindt om de nagels van vreemden te lakken en tegelijkertijd met hen een gesprek aan te gaan.

Ferdi

De begeleiding geeft aan dat Ferdi gedurende de eerste weken bij Tops4Jobs opstandig was, maar dat hij naarmate het traject vorderde rustiger en meer open is geworden. Hij isoleert zich niet meer, is aanwezig en doet mee met de trainingen. Daarnaast stelt de begeleiding dat Ferdi steeds meer verantwoordelijkheid neemt.

“Hij neemt nou steeds meer de verantwoordelijkheid om zelf dingen te regelen, om zelf dingen voor elkaar te krijgen, om zelf die stappen te zetten om zijn eigen leven te kunnen leiden.” (Interview begeleider A, 30 mei 2017).

Verder geeft Ferdi nu aan wanneer hij iets anders wil doen dan de training of wanneer hij even naar buiten wil.

David

David vond het eerst lastig om contact met anderen te maken, hij had er moeite mee te vertellen wat hij vond en om complimenten te ontvangen. Echter, nu kan David beter aangeven wat hij vindt en hij kan uitspreken dat hij er moeite mee heeft om complimenten te ontvangen.

“Aan het begin deed hij gewoon zijn eigen ding, zat in zijn eigen hoofd. Het was toen ook niet echt een optie om te bedenken van ‘oh het zou ook anders kunnen zijn’. Dat zie je nu ook heel erg bij hem, dat hij wel verschillende mogelijkheden bekijkt, dat het ook op een andere manier kan.” (Interview begeleider A, 30 mei 2017).

Daarnaast geeft de begeleiding aan dat hij meer open is geworden en niet meer in zichzelf gekeerd is. Hij geeft aan behoefte te hebben aan een training *mindfulness*, waarvan de begeleiding aanvankelijk dacht dat hij daar niet voor open zou staan. Ook is David beter geworden in de omgang met anderen en heeft hij meer sociale contacten gekregen. David gaat goed om met de andere deelnemers en soms ondernemen hij en Ahmet na de training samen activiteiten.

Ahmet

Omdat Ahmet een taalontwikkelingsstoornis heeft, is het voor hem soms lastig om te begrijpen wat anderen bedoelen. Ahmet is nu in staat meer uitleg te vragen als hij iets niet begrijpt.

Sven

Doordat Sven tijdens Tops4Jobs met anderen in gesprek gaat, komt hij volgens de begeleiding steeds meer open te staan voor suggesties van anderen. Daarnaast wordt hij zich er bewuster van dat dingen ook op een andere manier kunnen zijn als dat hij zichzelf voorstelt. Verder ziet Sven nu in dat hij bepaalde kwaliteiten heeft waarmee hij iets kan betekenen.

Basir

Hoewel de frequentie van Basir's aanwezigheid laag is, blijft hij toch deelnemen aan het traject. Basir geeft aan dat hij het fijn vindt om te komen en voelt zich welkom. Daarnaast wordt er voor hem maatwerk begeleiding opgezet. Verder geeft de begeleiding aan dat Basir voorheen gesloten was, terwijl hij nu meedoet met de groep.

Akash

Hoewel Akash eerst gesloten en teruggetrokken was, wordt hij steeds meer open en zelfverzekerd. Akash geeft aan dat hij zich bij Tops4Jobs open kan stellen om over zijn thuissituatie te praten. Verder straalt hij nu meer zelfvertrouwen uit omdat hij rechtop loopt en geen gesloten houding meer heeft. Daarnaast blijkt zijn gegroeide zelfvertrouwen uit het feit dat hij heeft aangegeven dat hij bereid is een training aan de groep te geven.

6. Analyse

Nu in het voorgaand hoofdstuk de context, de mechanismen ofwel de werkzame bestanddelen en het effect per deelnemer uiteen is gezet, wordt in dit hoofdstuk gezocht naar context-mechanisme-uitkomst configuraties. De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat is: 'Delen deelnemers met gedeelde persoonskenmerken ook werkzame bestanddelen en zo ja, welke?'.

Ten eerste geven alle deelnemers aan dat ze bij Tops4Jobs serieus worden genomen. De begeleiding is betrokken en alle deelnemers zijn van mening dat zij hen serieus nemen en helpen. Daarnaast hanteert de begeleiding een aanpak waarin niet wordt ingegaan op het negatieve coping gedrag van de deelnemers. Zij reageren op de omgekeerde manier op het coping gedrag, wat bij de deelnemers leidt to gedragsverandering. De bovengenoemde werkzame bestanddelen zijn van toepassing op alle deelnemers, ongeacht hun context. Nu worden de werkzame bestanddelen aan de hand van de contextfactoren, ofwel de harde en zachte persoonskenmerken, zoals deze in het theoretisch kader zijn geschetst, uiteengezet.

Uit het theoretisch kader werd duidelijk dat er vier harde persoonskenmerken zijn die van invloed zijn op re-integratie. Het eerste harde persoonskenmerk is geslacht. Echter, er zijn geen gedeelde werkzame bestanddelen gevonden voor mannen ofwel vrouwen. Dit is te wijten aan het feit dat er slechts één vrouwelijke deelnemer was. Op basis van het persoonskenmerk geslacht zijn dus geen conclusies te trekken met betrekking tot de werkzame bestanddelen. Het tweede harde persoonskenmerk is afkomst. De afkomst van de individuele deelnemers van Tops4Jobs loopt ver uiteen. Ook is er geen onderscheid te maken tussen allochtonen en autochtonen, omdat er slechts één autochtone jongere aan het traject deelnam. Op basis van het kenmerk afkomst zijn dus geen conclusies te trekken. Het derde harde persoonskenmerk dat uit de theorie naar voren kwam was het opleidingsniveau. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen de deelnemers met een startkwalificatie, David en Sven, en de deelnemers zonder startkwalificatie, Aida, Ferdi, Ahmet, Basir en Akash. De deelnemers met een startkwalificatie hebben behoefte aan het verhogen van zelfinzicht en eigenwaarde, door middel van reflectie op het gedrag en samenwerking met andere deelnemers, ook wel *peer support*. Van de deelnemers zonder startkwalificatie deelt alleen Aida dit werkzame bestanddeel. Het laatste harde persoonskenmerk is de aanwezigheid van een detentieachtergrond. Twee deelnemers, Ferdi en Akash, zijn in het verleden in contact

geweest met justitie en hebben vastgezet. Akash heeft echter slechts voor een korte periode van een aantal dagen vastgezet. Ferdi heeft een detentieachtergrond van meerdere jaren. Ferdi geeft aan het prettig te vinden dat hij hulp krijgt bij het regelen van financiële zaken. Dit kan verklaard worden door het feit hij een lange periode in de gevangenis heeft doorgebracht en nu pas merkt hoe de maatschappij werkt. Akash geeft aan geen behoefte aan dergelijke hulp te hebben. Hoewel Ferdi dus de enige deelnemer is die een uitgebreide detentieachtergrond heeft en bovendien als enige hulp krijgt bij het regelen van zijn financiële zaken, kan geconcludeerd worden dat de duur van de detentieachtergrond waarschijnlijk van invloed is op de mate waarin een individu behoefte heeft aan deze hulp.

Naast de harde persoonskenmerken die van invloed zijn op re-integratie, is er in het theoretisch kader ook aandacht besteed aan zes zachte persoonskenmerken. Het eerste zachte persoonskenmerk is de lichamelijke gezondheid. Drie deelnemers hebben op lichamelijk gebied beperkingen die hen in de weg staan in het vinden van werk. Basir heeft rugklachten en Ahmet en Aida hebben een licht verstandelijke beperking, ook wel een LVB. Wat betreft de deelnemers met een LVB is duidelijk geworden dat zij behoefte hebben aan het aanleren van schoolvaardigheden, wat inhoudt dat ze leren zich aan de regels te houden die op school gelden. Deelnemers zonder LVB, namelijk Ferdi, David, Sven, Basir en Akash geven aan hier geen behoefte aan te hebben. Daarnaast hebben deelnemers met een LVB behoefte aan de combinatie tussen training en leren in de praktijk. Zonder LVB geven ook Ferdi en David aan behoefte te hebben aan een praktische invullen van hun dag. Echter, hier gaat het niet om leren, maar meer om de aanwezigheid van een nuttige dagbesteding. Tot slot hebben deelnemers met een LVB behoefte aan ondersteuning bij het aanmelden voor een nieuwe opleiding. Dit valt te verklaren uit het feit dat zij in het verleden een negatief schooladvies hebben gekregen. De begeleiding van Tops4Jobs ondersteunt hen tijdens de aanmelding en tracht het negatief schooladvies om te buigen tot een positief schooladvies.

Het tweede zachte persoonskenmerk waar in het theoretisch kader aandacht voor was, was de gezinssituatie. Van alle deelnemers heeft enkel Sven een gezin. Hij geeft aan dat hij door zijn gezin geen moeite heeft met het houden van een dag en nachtritme, wat maakt dat Tops4Jobs voor hem niet bij kan dragen aan het dag en nachtritme. Echter, omdat slechts één huidige deelnemer een gezin heeft, kunnen de conclusies met betrekking tot de gezinssituatie niet gegeneraliseerd worden.

Het volgende zachte persoonskenmerk is motivatie. Drie deelnemers die gemotiveerd zijn om te werken, namelijk Aida, Ferdi en Ahmed. Zij hebben behoefte aan het opdoen van praktische vaardigheden. Akash is de enige gemotiveerde deelnemer waarbij dit niet het geval is. Echter, Akash loopt nog maar korte tijd bij Tops4Jobs en heeft daardoor nog niet de kans gehad om praktische vaardigheden op te doen. Hoewel David's motivatie matig is, geeft ook hij aan behoefte te hebben aan het opdoen van praktische vaardigheden. Basir is enkel gemotiveerd om terug naar school te gaan, wat zou kunnen verklaren waarom hij geen behoefte heeft aan het opdoen van praktische vaardigheden. Daarnaast is hij frequent afwezig, wat een verklaring zou kunnen zijn voor het feit dat hij nog geen praktische vaardigheden heeft opgedaan. Sven doet bij Tops4Jobs geen praktische vaardigheden op. Zijn vermoeidheidsklachten maken dat hij 's middags, wanneer de praktische vaardigheden doorgaans centraal staan, niet aanwezig kan zijn. Zijn zwak psychologisch kapitaal vormt een verklaring voor het feit dat hij geen behoefte heeft aan het opdoen van praktische vaardigheden.

Het vijfde zachte persoonskenmerk dat in het theoretisch kader is besproken is het psychologisch kapitaal. Deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal, namelijk David, Sven, Basir en Akash, geven aan het prettig te vinden dat ze in het traject sociale contacten hebben. Akash en David, beide deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal, hebben behoefte aan het in stand houden van een dag en nachtritme. Dit gaat echter niet op voor alle deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal. Doordat Sven een gezin heeft, heeft hij al een dag en nachtritme. Verder is de mate van verplichte aanwezigheid van Basir laag, wat een verklaring zou kunnen zijn voor het feit dat het traject, hoewel hij een zwak psychologisch kapitaal heeft, niet bijdraagt aan het in stand houden van een gezond dag en nachtritme.

Daarnaast is in het theoretisch kader het sociaal kapitaal uiteengezet als factor die van invloed is op re-integratie. Vier van de vijf deelnemers met een gematigd tot zwak sociaal kapitaal, David, Sven, Basir en Akash, geven achten het positief dat zij in Tops4Jobs sociale contacten vinden. Door Tops4Jobs wordt hun sociaal kapitaal verhoogd. Aida, wiens sociaal kapitaal gematigd is, geeft niet specifiek aan hier behoefte aan te hebben. Deelnemers met een sterk sociaal kapitaal, namelijk Ferdi en Ahmet, hebben niet specifiek behoefte aan het opdoen van sociale contacten via Tops4Jobs.

Het laatste zachte persoonskenmerk dat van invloed is op re-integratie, is het cultureel kapitaal. De deelnemers met een gematigd tot zwak cultureel kapitaal geven

aan behoefte te hebben aan het oefenen van intake gesprekken. Van de deelnemers met een sterk cultureel kapitaal heeft alleen David hier behoefte aan. Verder delen de deelnemers met een sterk cultureel kapitaal geen werkzame bestanddelen.

7. Conclusie

De vraagstelling die in dit onderzoek centraal stond was: Wat werkt voor welke deelnemers van Tops4Jobs, waarom en onder welke omstandigheden? Alvorens antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag, zullen nu eerst de conclusies met betrekking tot de deelvragen besproken worden.

De eerste deelvraag was: Wat houden het jeugdwerkloosheidsbeleid van de gemeente Rotterdam en het re-integratietraject Tops4Jobs in en hoe staan het beleid en het traject in verhouding tot elkaar? Deze deelvraag is aan bod gekomen in hoofdstuk vier van dit onderzoek. Daarnaast kwam in dit hoofdstuk ook de tweede deelvraag aan bod: Hoe bepaalt het Jongerenloket welke jongeren worden geselecteerd voor deelname aan Tops4Jobs? Omdat het antwoord op beide vragen met elkaar verweven is, zullen de vragen gezamenlijk worden beantwoord. Omdat het percentage jeugdwerklozen in Rotterdam zeven procent hoger ligt dan het landelijk gemiddelde voert de gemeente Rotterdam een actief beleid om de jeugdwerkloosheid te verlagen. Om het aantal jeugdwerklozen terug te dringen is het actieprogramma *Jongeren aan de Slag 2015-2018* in het leven geroepen. Dit programma richt zich met name op jongeren waarvan de kans groot is dat zij een beroep zullen doen op de bijstand. *Jongeren aan de Slag* bestaat uit twee hoofdlijnen: preventie en de begeleiding naar werk of school. De programmaliijn preventie heeft als doel de instroom in de bijstand over een periode van drie jaar met tien procent te verminderen. Daarnaast heeft de programmaliijn begeleiding naar werk of school de doelstelling om de uitstroom uit de bijstand te verhogen van 2.202 in 2014 naar 2.434 in 2017. Binnen de laatstgenoemde programmaliijn valt de categorie 'maatregelen begeleiding naar werk of school'. Het re-integratietraject Tops4Jobs valt in deze categorie.

Jongeren die bij hun intake bij het Jongerenloket laag scoren op de Zelfredzaamheid-Matrix, ongemotiveerd zijn en die een detentieverleden of zware problematiek hebben kunnen door het Jongerenloket worden aangemeld voor deelname aan Tops4Jobs. Tops4Jobs is een re-integratietraject met een looptijd van 26 weken, waarin werkzoekende risicjongeren met een gedragsstoornis, licht verstandelijke beperking, detentieachtergrond of psychisch/psychiatrische problematiek worden toegeleid naar werk of school. De deelnemers volgen activiteiten van het TOPs en het JOBs onderdeel. Het TOPs onderdeel staat in het teken van samenwerken, communicatie, besluiten nemen, onderhandelen en omgaan met autoriteit, competitie en

omgaan met je benadeeld voelen. Daarnaast wordt in het JOBS onderdeel gewerkt aan de mogelijkheden met betrekking tot werk of scholing, krijgen de deelnemers een dagbesteding en gaan ze aan de slag met het ontdekken van hun competenties. In Tops4Jobs worden bepaalde basisbehoeften, namelijk autonomie, verbondenheid en competentie, van de jongeren gestimuleerd. Door deze methodiek poogt het traject te bereiken dat de deelnemers zich minder sociale nadeelsituaties ondervinden, waardoor hun gedrag wordt verbeterd.

In hoofdstuk vijf is onder andere de context van de deelnemers aan bod gekomen. De deelvraag die bij deze paragraaf hoorde was: Wat is de context waarin de deelnemers zich bevinden? In de context kan onderscheid gemaakt worden tussen harde en zachte persoonskenmerken die van invloed zijn op re-integratie. In de theorie zijn deze kenmerken uiteengezet. Het gaat hierbij om de kenmerken geslacht, afkomst, opleidingsniveau, detentieachtergrond, lichamelijke gezondheid, gezinssituatie, motivatie, psychologisch kapitaal, sociaal kapitaal en cultureel kapitaal. Daarnaast is in hoofdstuk vijf aandacht geweest voor de werkzame bestanddelen per individuele deelnemer, alsmede voor de effecten die Tops4Jobs op de deelnemers heeft. De deelvragen die hiervoor zijn gesteld zijn: Wat zijn de werkzame bestanddelen van Tops4Jobs?; en Wat is het effect van het traject op de deelnemers?. Om het overzicht te bewaren, wordt nu per deelnemer antwoord gegeven op de drie deelvragen die in hoofdstuk vijf centraal stonden. Eerst zal de context van de deelnemer worden beschreven, vervolgens worden de werkzame bestanddelen die voor de desbetreffende deelnemer gelden uiteengezet en tot slot wordt ingegaan op het effect dat Tops4Jobs op de deelnemer heeft.

We beginnen met Aida. Aida is een vrouw met een Kaapverdiaans-Nederlandse achtergrond, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond. Wat betreft de zachte persoonskenmerken heeft Aida op het gebied van haar lichamelijke gezondheid beperkingen door haar gehoorproblemen en haar licht verstandelijke beperking. Verder heeft Aida geen gezin, is ze sterk gemotiveerd, beschikt ze over een sterk psychologisch kapitaal, een gematigd sociaal kapitaal en een sterk cultureel kapitaal. Nu volgt een conclusies met betrekking tot de werkzame bestanddelen die gelden voor Aida. Aida geeft aan behoefte te hebben aan het verbeteren van haar sollicitatievaardigheden, alleen hier is ze tot nu toe nog niet mee geholpen. Wel doet Aida tijdens Tops4Jobs praktische vaardigheden op. Daarnaast krijgt zij hulp bij de aanmelding voor haar

toekomstige opleiding. Ook leert ze voor zichzelf op te komen door oefenen met situaties die voor haar lastig zijn en door *peer support*. Verder leert ze informele gesprekken te houden door training en vervolgens de inzichten uit de training toe te passen in oefeningen. Bovendien leert Aida door middel van training hoe ze met officiële instanties omgaat. Een ander werkzaam bestanddeel voor Aida is dat haar zelfinzicht wordt vergroot doordat op haar gedrag wordt gereflecteerd. Aida leert door de reflectie van de begeleiders op haar gedrag ook schoolvaardigheden aan. Tot slot leert Aida omgaan met boosheid door training waarbij inzicht wordt gegeven in de momenten van controleverlies. Het effect van de werkzame bestanddelen is dat Aida zich heeft aangemeld voor de Entree opleiding horeca, op MBO niveau 1. Of Aida ook daadwerkelijk uitstroomt naar school is nog niet zeker, aangezien ze nog een positief schooladvies moet krijgen. Wel heeft Aida werk gevonden. Aida kan beter voor zichzelf opkomen en kan uitspreken wat ze wil zeggen.

Nu worden de context, de werkzame bestanddelen en het effect voor de tweede deelnemer, Ferdi, uiteengezet. Ferdi is een man van Turks-Nederlandse komaf, zonder startkwalificatie en met een detentieachtergrond. Zijn zachte persoonskenmerken zijn dat hij afgezien van zijn hasj verslaving op lichamelijk gebied geen beperkingen ondervindt, hij heeft geen gezin, hij is gemotiveerd, heeft een sterk psychologisch kapitaal, een sterk sociaal kapitaal en een sterk cultureel kapitaal. Ten eerste heeft Ferdi de mogelijkheid om tijdens Tops4Jobs certificaten te behalen. Daarnaast doet hij in het traject praktische vaardigheden op. Verder is er bij Ferdi sprake van gedragsverandering, doordat de begeleiding niet ingaat op zijn negatief coping gedrag. Ferdi geeft verder aan dat hij door Tops4Jobs een invulling aan zijn dag geeft. Zijn eigenwaarde wordt bovendien verhoogd doordat hij in het traject de mogelijkheid heeft om nuttig werk te verrichten. Ook leert hij door hulp van de begeleiding zijn financiële zaken te regelen. Een ander werkzaam bestanddeel is dat de eigenwaarde van Ferdi wordt vergroot door de mogelijkheid om andere deelnemers te helpen. Tot slot wordt hij zich bewust van een toekomstbeeld door *peer support*. Ferdi stroomt niet uit naar school of werk omdat hij momenteel nog een voorwaardelijke straf uitzit. De zachte effecten van Tops4Jobs zijn dat Ferdi rustiger en meer open is geworden. Ferdi isoleert zich niet meer, is aanwezig en doet mee met de trainingen. Ook neemt hij meer verantwoordelijkheid.

We zijn aangeland bij de context, werkzame bestanddelen en het effect van de

derde deelnemer, David. David is een Nederlandse man met een startkwalificatie en zonder detentieachtergrond. Zijn zachte persoonskenmerken zijn dat hij lichamelijk gezond is, geen gezin heeft, een gematigde motivatie heeft, over een zwak psychologisch kapitaal bezig, een matig sociaal kapitaal en een sterk cultureel kapitaal heeft. De werkzame bestanddelen voor David zijn als volgt: David doet tijdens het traject praktische vaardigheden op en is bovendien van mening dat hij een nuttige invulling van zijn dag krijgt. Ook creëert zijn deelname aan Tops4Jobs voor David een dag en nachtritme. Verder wordt zijn eigenwaarde verhoogd door het verrichten van nuttig werk. Daarnaast wordt het zelfinzicht van David vergroot door *peer support*. David doet verkeert door het traject weer in een sociale omgeving waar hij sociale contacten op doet. Hij krijgt hulp bij aanmelding voor zijn opleiding door inzicht te geven in zijn toekomstwensen, doordat hij geactiveerd wordt om zich in te schrijven en doordat hij het training krijgt voor zijn intakegesprek. Hij krijgt ideeën voor activiteiten die hij in zijn vrije tijd kan ondernemen. Verder leert David zijn successen te vieren doordat de begeleiding hem complimenten geeft. Tot slot leert David communiceren doordat op zijn gedrag wordt gereflecteerd. Het effect van Tops4Jobs op de uitstroom van David is dat hij in september begint met een HBO opleiding Elektrotechniek. Wat betreft de zachte effecten is dat David nu beter kan aangeven wat hij vindt, dat hij meer open is geworden en niet langer in zichzelf is gekeerd. Ook zijn de sociale vaardigheden van David verbeterd en heeft hij meer sociale contacten.

Nu worden de context, werkzame bestanddelen en het effect voor Ahmet uiteengezet. De harde persoonskenmerken van Ahmet zijn dat hij een man is met een Turks-Nederlandse achtergrond is, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond. Zijn zachte persoonskenmerken zijn dat hij op lichamelijk vlak een licht verstandelijke beperking heeft die voor hem een belemmering vormt. Ahmet heeft geen gezin, is gemotiveerd, heeft een sterk psychologisch kapitaal, een sterk sociaal kapitaal en een gematigd cultureel kapitaal. De werkzame bestanddelen die voor Ahmet gelden is dat hij zowel praktische als rekenvaardigheden opdoet. Hij wordt bovendien geholpen bij de aanmelding voor zijn toekomstige opleiding doordat hij een positief schooladvies heeft verkregen en doordat hij in trainingen oefent voor de intake. Daarnaast worden het zelfinzicht en het zelfvertrouwen van Ahmet vergroot doordat de begeleiding hem complimenten geeft en doordat hij een persoonlijkheidstest maakt. Verder leert Ahmet schoolvaardigheden aan doordat de begeleiding reflecteert op zijn

gedrag. Tot slot wordt zijn eigenwaarde verhoogd door het verrichten van nuttige werkzaamheden. Het effect van het traject op Ahmet is dat hij zich met een positief schooladvies heeft aangemeld voor een technische Entreeopleiding. Ook is hij bezig met het zoeken van een bijbaan. Verder is hij nu beter in staat om meer uitleg te vragen als hij iets niet begrijpt.

We zijn aangeland bij Sven. Eerst wordt ingegaan op zijn context. Sven is een man met een Nederlands-Surinaamse achtergrond, met een startkwalificatie en zonder detentieachtergrond. Zijn zachte persoonskenmerken zijn dat hij lichamelijk gezond is, een gezin heeft, niet gemotiveerd is, een zwak psychologisch kapitaal en een zwak sociaal kapitaal heeft en dat hij beschikt over een sterk cultureel kapitaal. De werkzame bestanddelen voor Sven zijn dat zijn sociaal kapitaal door Tops4Jobs wordt vergroot doordat hij in het traject sociale contacten opdoet. Daarnaast wordt zijn zelfinzicht vergroot door zowel één op één gesprekken met de begeleiding, als door *peer support*. Sven's zelfinzicht en zelfvertrouwen worden vergroot doordat hij complimenten krijgt, doordat hij anderen kan helpen in de trainingen en doordat hij een persoonlijkheidstest en beroepentest maakt. Hierdoor krijgt Sven meer inzicht in zijn eigen kwaliteiten en kunnen. Tot slot wordt Sven bewust van zijn toekomstbeeld doordat hij hulp krijgt bij het maken van vervolgstappen voor wanneer zijn deelname aan Tops4Jobs eindigt. Het effect van Tops4Jobs op de uitstroom van Sven is dat Sven samen met de begeleiding de mogelijkheden bekijkt om uit te stromen naar en garantiebaan of, wanneer dit mogelijk is, een reguliere baan. Daarnaast staat Sven nu meer open voor suggesties van anderen en wordt hij genuanceerder. Ook ziet Sven in dat hij over waardevolle kwaliteiten beschikt.

De harde persoonskenmerken van Basir zijn dat hij een man is met een Nederlands-Marokkaanse achtergrond, zonder startkwalificatie en zonder detentieachtergrond. Zijn zachte persoonskenmerken zijn als volgt: hij heeft lichamelijke klachten die hem belemmeren in de uitstroom naar school of werk, hij heeft geen gezin, zijn motivatie is gematigd, hij heeft een zwak psychologisch kapitaal en een gematigd sociaal kapitaal en een sterk cultureel kapitaal. Nu worden de werkzame bestanddelen die voor Basir gelden samengevat. Basir krijgt hulp bij het oplossen van persoonlijke problemen. Daarnaast voelt hij zich welkom door de positieve benadering van de begeleiding. Hij voelt zich bovendien serieus genomen doordat de begeleiding hem oprechte aandacht schenkt. De effecten van Tops4Jobs op Basir zijn reeds gering. Hij

heeft nog geen uitzicht op uitstroom naar school of werk. De begeleiding is bezig met het opzetten van een maatwerk traject. Wel heeft Basir zich meer opengesteld.

We zijn aangeland bij de context van de laatste deelnemer: Akash is een man met een Nederlands-Surinaamse achtergrond, zonder startkwalificatie en met een strafblad. Zijn zachte persoonskenmerken zijn dat hij lichamelijk gezond is, geen gezin heeft, gemotiveerd is, een zwak psychologisch-, sociaal-, en cultureel kapitaal heeft. De werkzame bestanddelen die voor Akash gelden zijn als volgt: doordat de begeleiding niet ingaat op zijn negatief coping gedrag vindt er gedragsverandering plaats. Ook wordt Akash geholpen met praktische zaken, zoals het vinden van een woning in een begeleid wonen traject. Verder wordt Akash gemotiveerd door de betrokken en positieve houding van de begeleiders. Daarnaast wordt Akash geholpen in de toeleiding naar school, doordat hij door middel van training leert hoe hij een intake gesprek aan kan pakken. Akash verkeert door Tops4Jobs weer in een sociale omgeving waar hij sociale contacten op doet. Tot slot krijgt hij door zijn deelname aan Tops4Jobs weer een dag en nachtritme en is hij weg uit zijn slechte thuissituatie. Nu de context en werkzame bestanddelen van Akash zijn besproken, wordt ingegaan op het effect. Akash heeft zich aangemeld voor de opleiding detailhandel op niveau 1 van het MBO. Daarnaast is hij meer open geworden en heeft Akash meer zelfvertrouwen gekregen.

Voordat de hoofdvraag beantwoord kan worden, wordt de laatste deelvraag beantwoord: Delen deelnemers met gedeelde persoonskenmerken ook werkzame bestanddelen en zo ja, welke? Met betrekking tot de persoonskenmerken geslacht en afkomst kunnen zijn er geen gedeelde werkzame bestanddelen gevonden. Wat betreft het opleidingsniveau delen deelnemers met een startkwalificatie, David en Sven, de werkzame bestanddeel 'verhogen van zelfinzicht' en 'verhoging van eigenwaarde'. Met betrekking tot het kenmerk detentieachtergrond kunnen geen generaliserende conclusies getrokken worden. Twee deelnemers hebben een achtergrond in detentie of een strafblad. Een voorzichtige conclusie is dat de duur van detentie en zwaarte van de straf invloed heeft op de werkzame bestanddelen. Een deelnemer met een lange detentieachtergrond, Ferdi, heeft behoefte aan hulp bij het doen van zijn financiën. Wat betreft de lichamelijke gezondheid delen deelnemers met een licht verstandelijke beperking, namelijk Aida en Ahmet, bepaalde werkzame bestanddelen, zoals het opdoen van schoolvaardigheden en de behoefte aan de combinatie tussen training en praktijk. Verder delen de deelnemers met een LVB het werkzame bestanddeel 'hulp bij

aanmelden opleiding'. Met betrekking tot gezinssituatie kunnen, behalve het feit dat het hebben van een gezin reeds zorgt voor dag en nachtritme, en dit werkzame bestanddeel dus niet op Sven van toepassing is, verder geen conclusies trekken. Gemotiveerde deelnemers hebben doorgaans behoefte aan het werkzame bestanddeel 'opdoen van praktische vaardigheden'. Het volgende persoonskenmerk dat is onderzocht is het psychologisch kapitaal. Deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal, David, Sven, Basir en Akash, hebben behoefte aan het werkzame bestanddeel 'toename sociale contacten'. Dezelfde conclusie geldt voor deelnemers met een gematigd tot zwak sociaal kapitaal. Daarnaast heeft het grootste gedeelte van de deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal behoefte aan het werkzame bestanddeel 'creëren dag en nachtritme'. Sven vormt hierop, door zijn gezinssituatie, een uitzondering. Tot slot is het persoonskenmerk cultureel kapitaal onderzocht. Deelnemers met een gematigd tot zwak cultureel kapitaal hebben baat bij het werkzame bestanddeel 'hulp bij aanmelding opleiding', specifiek door middel van intake trainingen. Daarnaast heeft ook David baat bij hier baat bij.

Nu de deelvragen zijn beantwoord, wordt teruggekomen op de hoofdvraag:

Wat werkt voor welke deelnemers van Tops4Jobs, waarom en onder welke omstandigheden?

Wat betreft het opleidingsniveau delen deelnemers met een startkwalificatie de werkzame bestanddeel 'verhogen van zelfinzicht' en 'verhoging van eigenwaarde'. Hier is echter geen verklaring gevonden die toelicht waarom deelnemers met dit kenmerk deze bestanddelen delen. Deelnemers met een lange detentieachtergrond die recent pas weer op vrije voeten zijn, leren nu pas hoe de maatschappij werkt en hebben daarom behoefte aan het werkzame bestanddeel 'hulp bij het regelen van financiële zaken'. Wat betreft de lichamelijke gezondheid delen deelnemers met een licht verstandelijke beperking bepaalde werkzame bestanddelen, zoals het opdoen van schoolvaardigheden en de behoefte aan de combinatie tussen training en praktijk. Het ontbreken van deze schoolvaardigheden is te wijten aan het feit dat de betreffende deelnemers een LVB hebben. Daarnaast zijn deze deelnemers meer praktisch ingesteld, wat de behoefte aan de combinatie van training en praktijk verklaart. Verder delen de deelnemers met een LVB het werkzame bestanddeel 'hulp bij aanmelden opleiding'. De behoefte aan dit werkzame bestanddeel is dat de deelnemers met een LVB in het verleden een negatief

schooladvies hebben gekregen. Tops4Jobs kan regelen dat zij mogelijk toch weer uitstromen naar school. Deelname aan Tops4Jobs kan bemoeilijkt worden door alleenstaand ouderschap. Eén van de oud deelnemers is hierdoor dan ook uitgevallen. Dit geldt niet voor deelnemers die naast kinderen ook een partner hebben. Gemotiveerde deelnemers hechten waarde het feit dat zij tijdens Tops4Jobs praktische vaardigheden opdoen. Deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal hebben baat bij het werkzame bestanddeel 'toename sociale contacten'. Dit kan verklaard worden uit het feit dat zij in hun privé sfeer weinig tot geen sociale contacten of vrienden hebben. Deze contacten vinden zij wel bij Tops4Jobs. Deze conclusie geldt ook voor deelnemers met een gematigd tot zwak sociaal kapitaal. Verder hebben deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal behoefte aan het in stand houden van een dag en nachtritme. De deelnemer die een gezin heeft vormt hierop de uitzondering, omdat hij door zijn gezin reeds over een dag en nachtritme beschikt. Deelnemers met een gematigd tot zwak cultureel kapitaal hebben behoefte aan hulp bij de aanmelding voor hun toekomstige opleiding, specifiek door middel van intake trainingen. Deze conclusie geldt ook voor één van de deelnemers met een sterk cultureel kapitaal. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat hij, net als de deelnemers met een zwak cultureel kapitaal, uitstroomt naar school.

De generaliseerbaarheid van de conclusies met betrekking tot de persoonskenmerken is beperkt. Dit komt doordat Tops4Jobs een relatief klein traject is, dat slechts een klein aantal deelnemers heeft. om de conclusies van dit onderzoek te generaliseren, wordt aanbevolen dat de effectiviteit van dit traject de komende jaren verder wordt onderzocht. Als toekomstig onderzoek met betrekking tot toekomstige deelnemers inzicht geeft in de vraag 'wat werkt voor wie, waarom en onder welke omstandigheden' kunnen conclusies met betrekking tot deze vraag wel gegeneraliseerd worden.

8. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan, waarmee de effectiviteit van Tops4Jobs versterkt kan worden. Aida geeft aan hulp te willen bij het verbeteren van haar sollicitatievaardigheden. Momenteel zoekt ook Ahmet een bijbaan. Het gedeelde kenmerk van beide deelnemers is dat zij een LVB hebben. Een eerste aanbeveling is dan ook dat deelnemers met een LVB meer ondersteund zouden kunnen worden in het verbeteren van hun werk zoekvaardigheden en sollicitatievaardigheden. Hier kan aan gewerkt worden in de vorm van trainingen. In deze trainingen kunnen de deelnemers leren hoe ze een CV opstellen, hoe ze een sollicitatiebrief schrijven en hoe ze een sollicitatiegesprek voeren. De training met betrekking tot het sollicitatiegesprek kan op dezelfde manier georganiseerd worden als de intake training.

Op basis van de werkzame bestanddelen per persoonskenmerk kunnen ook een aantal aanbevelingen gedaan worden. Deelnemers met een startkwalificatie hebben behoefte aan het verkrijgen van inzicht in hun eigen kwaliteiten en kunnen en het vergroten van zelfinzicht. Er wordt aanbevolen in de trainingen voor deze deelnemers hier de nadruk op te leggen. Deelnemers met een langdurige detentieachtergrond hebben behoefte aan hulp bij het regelen van financiële zaken. Er wordt dan ook aanbevolen dat hier aandacht aan wordt besteedt, door middel van individuele begeleiding. Omdat deelnemers met een licht verstandelijke beperking behoefte hebben aan de combinatie tussen training en praktijk, wordt aanbevolen deze combinatie te waarborgen. Zorg dat er bij deze deelnemers in het bijzonder aandacht wordt geschonken aan het opdoen van praktische vaardigheden. Hierdoor raken zij het meest gemotiveerd. Ook wordt aanbevolen dat er bij deelnemers met een LVB, evenals deelnemers met een zwak cultureel kapitaal, nadruk ligt op hulp bij het toeleiden naar school, bijvoorbeeld door het onderhouden van contact met de oude school en de toekomstige school, en door het oefenen met intake gesprekken. Verder wordt aanbevolen dat deelnemers met een zwak psychologisch kapitaal regelmatig om negen uur aanwezig moeten zijn, omdat Tops4Jobs hen helpt bij het in stand houden van een gezond dag en nachtritme.

Bibliografie

- Astbury, B., & Leeuw, F. L. (2010). Unpacking black boxes: mechanisms and theory building in evaluation. *American journal of evaluation*, 31(3), 363-381.
- BetterEvaluation (z.j.). Realist Evaluation. Geraadpleegd via: http://www.betterevaluation.org/en/approach/realist_evaluation [4-3-2017].
- Bacon, J. (2002). Moving between sickness and unemployment. *Labour Market Trends*, 110(4), 195-206.
- Bekken, F., Dekker, A.L., De Valk, S., Roest, J.J., Van der Helm, G.H.P. & Van Miert, V.S.L. (2015). *Handleiding TOPS: Taxonomy of Problematic Social Situations*. Geraadpleegd via: <https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg/vragenlijsten-en-handleidingen/sociale-probleemsituaties> [24-4-2017].
- Blokland, A., Dirkzwager, A., Nannes, K., & Vroonland, M. (2015). Effecten van detentie op het vinden van werk en een woning. *Tijdschrift voor Criminologie*, 57(1), 5-30.
- Bovens, M., 't Hart, P., & Twist, M. J. (2007). *Openbaar bestuur. Beleid, organisatie en politiek*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.
- Bredgaard, T. (2015). Evaluating what works for whom in active labour market policies. *European Journal of Social Security*, 17(4), 436-452.
- Bruttel, O., & Sol, E. (2006). Work First as a European model? Evidence from Germany and the Netherlands. *Policy & Politics*, 34(1), 69-89.
- Card, D.E., Kluge, J. & Weber, A.M. (2009). *Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, CESifo working paper, No.2570. Geraadpleegd via: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x/full> [25-3-2017].
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of labor economics*, 21(2), 323-351.
- Claussen, B. (1999). Health and re-employment in a five-year follow-up of long-term unemployed. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 27(2), 94-100.
- Davelaar, M., Spies, H. & Tan, S. (2016). *De jeugd maar geen toekomst? Naar een effectieve aanpak van sociale uitsluiting*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Dean, H. (2003). Re-conceptualising welfare-to-work for people with multiple problems and needs. *Journal of Social Policy*, 32(03), 441-459.

- Dekker, F. (2013). *Bankzitten. Jeugdwerkloosheid in Nederland*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Doorewaard, H. & Verschuren, P. J. M. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632-640.
- Emptage, N. P., Sturm, R., & Robinson, R. L. (2005). Depression and comorbid pain as predictors of disability, employment, insurance status, and health care costs. *Psychiatric services*, 56(4), 468-474.
- Gelderblom, A., De Koning, J., & Kaoutar-Lachhab, M. V. V. (2007). *Effecten van "zachte" kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie: een literatuurstudie*. Rotterdam: SEOR.
- Gemeente Rotterdam (2015a). *Jongeren aan de slag 2015-2018. Rotterdams actieprogramma tegen Jeugdwerkloosheid*. Rotterdam: Gemeente Rotterdam.
- Gemeente Rotterdam (2015b). *Voor elke jongere dichtbij. Visiedocument Jongerenloket*. Rotterdam; Gemeente Rotterdam.
- Gemeente Rotterdam (z.j.-a). Welkom bij het Jongerenloket. Geraadpleegd via: <https://www.rotterdam.nl/apps/rotterdam.nl/werken-leren/jongerenloket/index.xml> [24-4-2017].
- Gemeente Rotterdam (z.j.-b). Jongeren aan de Slag. Het Rotterdams actieprogramma tegen jeugdwerkloosheid. Geraadpleegd via: <https://www.rotterdam.nl/apps/rotterdam.nl/werken-leren/jongeren-aan-de-slag/index.xml> [16-5-2017].
- Guay, F. & Senécal, C. (2000). Procrastination in job-seeking: An analysis of motivational processes and feelings of hopelessness. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 267.
- Hammarström, A., & Janiert, U. (2000). Do early unemployment and health status among young men and Women affect their chances of later employment? *Scandinavian journal of public health*, 28(1), 10-15.
- Klein Hesselink, J. & Smulders, P. (2005), De voorspellers van werkwens en werkzoekgedrag, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21(3), 245-258.
- Hogeschool Leiden (2015). Handleiding. TOPS: Taxonomy of Problematic Social Situations. Geraadpleegd via: <https://www.hsleiden.nl/residentiele->

- jeugdzorg/vragenlijsten-en-handleidingen/sociale-probleemsituaties [8-5-2016].
- Holzer, H.J., Raphael, S. & Stoll, M.A. (2006). Perceived criminality, criminal background checks, and the racial hiring practices of employers. *Journal of Law and Economics*, 49, 451-480.
- Jan Arends (2016). *Projectvoorstel Tops4Jobs Rotterdam* [intern document].
- Jan Arends (z.j. a). Over Jan Arends. Geraadpleegd via: <http://www.janarends.nl/over-jan-arends/> [24-4-2017].
- Jan Arends (z.j. b). Training Tops4Jobs. Geraadpleegd via <http://www.janarends.nl/media/1122/ja-folder-Tops4Jobs-0012015.pdf> [20-2-2017].
- Klaver, J., Mevissen, J. W. M., Odé, A. W. M., Mateman, S., & Weening, H. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Geraadpleegd via: <http://biodata.asp4all.nl/andreas/2007/09012f97802af04a/09012f97802af04a.pdf> [1-4-2017]
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, 17(6). Geraadpleegd via: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092753711000014X> [25-3-2017].
- Koning, P. (2012). Beter een stok dan een wortel. Toeleiding naar werk. *J. Uitermark, AJ Gielen en M. Ham (red.), Wat werkt nu werkelijk*, pp.105-120.
- Lindsay, C., McQuaid, R. W., & Dutton, M. (2007). New approaches to employability in the UK: combining 'Human Capital Development' and 'Work First' strategies?. *Journal of social policy*, 36(04), 539-560.
- Lohman, S., Molegraaf, P., Van der Aa, P. & Van Dijk, D. (2016). *Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor de activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: do contacts matter? *American sociological review*, 68, 868-898.
- Mullahy, J., & Sindelar, J. L. (1993). Alcoholism, work, and income. *Journal of Labor Economics*, 11(3), 494-520.
- Nesdale, D., & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 608-614.
- Nordenmark, M. (1999a). The Concentration of Unemployment Families and Social

- Networks A Question of Attitudes or Structural Factors? *European Sociological Review*, 15(1), 49-59.
- Nordenmark, M. (1999b). Non-financial employment motivation and well-being in different labour market situations: a longitudinal study. *Work, Employment and Society*, 13(4), 601-620.
- Pattyn, V. & Verweij, S. (2014). Beleidsevaluaties tussen methode en praktijk: Naar een meer realistische evaluatiebenadering. *Burger, Bestuur en Beleid. Tijdschrift voor Bestuurskunde en Bestuursrecht*, 8(4), 260-267.
- Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. Londen: Sage.
- Roerdink, Y. (2016, 10 juni), Jeugdwerkloosheid daalt, maar niet in Rotterdam. *Nieuwsuur*. Geraadpleegd via <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2110255-jeugdwerkloosheid-daalt-maar-niet-in-rotterdam.html> [9-2-2017].
- Royale International (2014). Royale International blog. Geraadpleegd via: <http://blog.royaleinternational.com/2014/04/> [18-6-2017].
- Scheepers, P., Speller, T., & Willems, A. (1991). De arbeidsmarktpositie van werkzoekenden na scholing: een vergelijking van allochtonen met autochtonen. *Sociologische Gids*, 38(3), 162-173.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2010). *Een baanloos bestaan*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Stichting Pluspunt Rotterdam (z.j.). Over Pluspunt. Geraadpleegd via: <http://www.pluspuntrotterdam.info/> [29-4-2017].
- Tilley, N. (2000). Realistic evaluation: an overview. In *Founding Conference of the Danish Evaluation Society*.
- Van der AA, P. (2016). *Quickscan resultaten pilots 'Jongeren aan de Slag'*. Rotterdam: Onderzoek en Business Intelligence.
- Van der Velden, R. K., & Wolbers, M. H. (2000). De sleutelmacht van de opleiding. Een verklaring voor verschillen in arbeidsmarktpositie tussen opleidingen. *Mens en maatschappij*, 75(3), 185-202.
- Zelfredzaamheid-Matrix (z.j.). Zelfredzaamheid-Matrix. Geraadpleegd via: <https://www.zelfredzaamheidmatrix.nl/> [29-4-2017].

Bijlagen

Bijlage I. Lijst persoonlijke communicatie

Interviews

Interview met Aida	26 april 2017
Interview met David	26 april 2017
Interview lector Hogeschool Leiden	12 mei 2017
Interview met Ahmet	17 mei 2017
Interview met Sven	17 mei 2017
Interviews met jongerencoach A	23 mei 2017
Interviews met jongerencoach B	23 mei 2017
Interview met begeleider A	30 mei 2017
Interview met Akash	1 juni 2017
Interview met Ferdi	6 juni 2017
Interview met begeleider B	6 juni 2017
Interviews met Basir	20 juni 2017

Observatielijst

Participerende observatie 1	12 april 2017
Participerende observatie 2	20 april 2017
Participerende observatie 3	26 april 2017
Participerende observatie 4	17 mei 2017
Participerende observatie 5	24 mei 2017
Participerende observatie 6	1 juni 2017
Participerende observatie 7	6 juni 2017
Participerende observatie 8	20 juni 2017

Bijlage II. Interviewvragen deelnemers Tops4Jobs

- Kan je iets over jezelf vertellen?
- Wat houd je zoal bezig in het dagelijks leven?
- Hoe ben je bij Tops4Jobs gekomen?

Vragen over de werkzame bestanddelen en de effectiviteit daarvan

- Wat vind je van Tops4Jobs in het algemeen?
- Welke onderdelen vind je het meest nuttig/wat helpt jou het meest in Tops4Jobs?
Waarom?

Vragen naar aanleiding van in eerder onderzoek geïdentificeerde potentiële werkzame bestanddelen

- Wat vind je van de begeleiding van de coaches?
- Motiveert Tops4Jobs je?
- Welke vaardigheden doe je op? Vind je dat nuttig?
- Krijg je meer inzicht in wat je met je leven wil doen? Helpt dat je?
- Hoe draagt Tops4Jobs bij aan je zelfbeeld? Helpt dat je?
- Helpt Tops4Jobs je met persoonlijke omstandigheden? Wat vind je daarvan?
- Helpt Tops4Jobs je met praktische vaardigheden (bv. CV opstellen, of omgaan met conflicten)? Wat vind je daarvan?
- Hoe helpt Tops4Jobs je met het veranderen van gedrag? Heb je het idee dat dat werkt?
- Werk je veel samen in Tops4Jobs (met andere deelnemers)? Heb je het idee dat je daar van leert?
- Heb je mogelijkheden om buiten de deur een project te doen? Vind je dat nuttig?

Vragen over harde persoonskenmerken

- Waar ben je geboren?
- Waar zijn je ouders geboren?
- Wat is je hoogst afgeronde opleiding?
- Ben je wel eens in contact gekomen met justitie?
- Ben je wel eens in contact gekomen met de reclassering?

Vragen over zachte persoonskenmerken

Gezondheid

- Voel je je lichamelijk gezond (fysieke gezondheid, niet psychologisch)?
- Heb je vaak pijn of klachten? Zo ja, hoe vaak?
- Hoe vaak ga je naar de dokter?
- Heb je een achtergrond in verslaving/middelenmisbruik?

Gezinssituatie

- Heb je een vriendin/vriend? Wonen jullie samen?
- Heb je kinderen? Zo ja, hoeveel?

Motivatie

- Hoeveel tijd besteed je aan het zoeken naar werk (of deed je dat voordat je aan het traject begon)?
- Wat vind je van het zoeken naar werk (bijvoorbeeld. saai, nuttig, nutteloos, interessant)?
- Hoe belangrijk vind je het dat je betaald werk hebt?
- Maakt het je uit wat voor baan je vindt?
- Ervaar je financiële druk om werk te zoeken?

Psychologisch kapitaal

- Heb je depressieve gevoelens?
- Geef je jezelf de schuld als dingen fout gaan?
- Vind je dat je positief en optimistisch ingesteld bent?
- Heb je er vertrouwen in dat je werk kan vinden?

Sociaal kapitaal

- Hoe is de band met je ouders?
- Hoe vaak zie je je ouders?
- Heb je veel vrienden?
- Ervaar je steun vanuit je omgeving (vrienden, familie)?
- Praat je met je vrienden en familie over het traject en je voortgang?

Cultureel kapitaal

- Hoe belangrijk vinden de mensen in jouw omgeving het hebben van werk?
- Hebben je ouders betaald werk?
- Hebben je vrienden betaald werk?

Bijlage III. Interviewvragen begeleiders Tops4Jobs

- Kan je iets over de methode van Tops4Jobs vertellen?

De doelgroep van Tops4Jobs is zeer divers: er zijn deelnemers met LVB, detentieachtergrond, psychische problemen en gedragsstoornissen.

- Hebben jullie verschillende methoden voor verschillende soorten deelnemers?

Het traject heeft verschillende werkzame bestanddelen. Bestanddelen die door eerder onderzoek geïdentificeerd zijn, zijn:

- Motiveren
 - Ontwikkelen vaardigheden
 - Verhelderen levensdoelen/inzicht geven in eigen kunnen
 - Gedragsverandering
 - Stabiliseren persoonlijke omstandigheden
 - Vergroten zelfinzicht
 - Vergroten zelfvertrouwen
- Welke onderdelen werken goed voor welke deelnemers?

Werkzame bestanddelen voor verschillende persoonskenmerken

- Is er een verschil in wat werkt voor mannen en wat werkt voor vrouwen? Zo ja, waar zit dat verschil in?
- Is er een verschil in wat werkt voor allochtonen en autochtonen? Zo ja, waar zit dat verschil in?
- Wat werkt voor mensen zonder startkwalificatie/laag opleidingsniveau, en wat werkt voor mensen met een hoog opleidingsniveau?
- Wat werkt voor deelnemers met een detentieachtergrond?
- Wat werkt voor mensen met slechte lichamelijke gezondheid/arbeidsbeperking (hier vallen ook LVB jongeren onder), en wat werkt voor mensen zonder lichamelijke gezondheidsproblemen/arbeidsbeperking?
- Wat werkt voor deelnemers met partner (samenwonend/getrouwd) en/of kinderen, en wat werkt goed voor mensen zonder partner en/of kinderen?

- Wat werkt voor deelnemers die gemotiveerd zijn om werk te zoeken, en voor deelnemers die niet gemotiveerd zijn?
- Wat werkt voor deelnemers met psychische problemen, en wat werkt voor deelnemers zonder psychische problemen?
- Wat werkt voor deelnemers die steun krijgen van vrienden en familie, en wat werkt voor deelnemers zonder steun vanuit de omgeving?
- Wat werkt voor deelnemers waarbij het hebben van betaald werk de norm is vanuit de omgeving, en wat werkt voor deelnemers waarbij dit niet het geval is?

Bijlage IV. Interviewvragen jongerencoaches Jongerenloket

- Hoe wordt bepaald dat een jongere in Tops4Jobs wordt geplaatst, en niet in een ander traject?
- Hoe vaak heb je contact met een deelnemer gedurende de looptijd van het traject?
- Hoe verloopt dat contact?
- Hoe wordt de voortgang van een deelnemer in een traject geëvalueerd?

Werking Tops4Jobs

- Zie je verschil in hoe Tops4Jobs werkt voor deelnemers met verschillende achtergronden?
- Is er een verschil in wat werkt voor mannen en wat werkt voor vrouwen? Zo ja, waar zit dat verschil in?
- Is er een verschil in wat werkt voor allochtonen en autochtonen? Zo ja, waar zit dat verschil in?
- Wat werkt voor mensen zonder startkwalificatie/laag opleidingsniveau, en wat werkt voor mensen met een hoog opleidingsniveau?
- Wat werkt voor deelnemers met een detentieachtergrond?
- Wat werkt voor mensen met slechte lichamelijke gezondheid/arbeidsbeperking (hier vallen ook LVB jongeren onder), en wat werkt voor mensen zonder lichamelijke gezondheidsproblemen/arbeidsbeperking?
- Wat werkt voor deelnemers met partner (samenwonend/getrouwd) en/of kinderen, en wat werkt goed voor mensen zonder partner en/of kinderen?
- Wat werkt voor deelnemers die gemotiveerd zijn om werk te zoeken, en voor deelnemers die niet gemotiveerd zijn?
- Wat werkt voor deelnemers met psychische problemen, en wat werkt voor deelnemers zonder psychische problemen?
- Wat werkt voor deelnemers die steun krijgen van vrienden en familie, en wat werkt voor deelnemers zonder steun vanuit de omgeving?
- Wat werkt voor deelnemers waarbij het hebben van betaald werk de norm is vanuit de omgeving, en wat werkt voor deelnemers waarbij dit niet het geval is?

Bijlage V. Interviewvragen Hogeschool Leiden

Het traject bestaat uit een TOPs deel en een JOBs onderdeel.

- Waarom is gekozen voor de huidige opzet van Tops4Jobs?
- Op welke opvattingen is de methodiek van Tops4Jobs gebaseerd?

Tops4Jobs richt zich op LVB jongeren, jongeren met een detentieachtergrond, jongeren met psychisch/psychiatrische problematiek en jongeren met gedragsproblemen

- Waarom is ervoor gekozen het traject te richten op een zeer diverse doelgroep?

Ik kan me voorstellen dat bijvoorbeeld LVB jongeren een andere aanpak behoeven dan bijvoorbeeld jongeren met een detentieachtergrond.

- Bestaat er binnen Tops4Jobs een specifieke benadering voor jongeren met een specifieke achtergrond?
- Zo ja, wat is die benadering?

De Hogeschool Leiden meet de voortgang van de deelnemers op vier sociale probleemsituaties.

- Bent u bekend met de resultaten die deze meting opleveren?
- Zo ja, ziet u verschil in hoe het traject werkt voor verschillende jongeren? Zo ja, hoe?

Bijlage VI. Zelfredzaamheid-Matrix 2017

(Bron: Zelfredzaamheid-Matrix, 2017).

DOMEIN	1. Acute problematiek	2. Niet zelfredzaam	3. Beperkt zelfredzaam	4. Voldoende zelfredzaam	5. Volledig zelfredzaam
Financiën	<ul style="list-style-type: none"> • geen inkomsten • groeiende complexe schulden 	<ul style="list-style-type: none"> • te weinig inkomsten om te voorzien in basisbehoeften of spontaan/ongepast uitgeven • groeiende schulden 	<ul style="list-style-type: none"> • inkomsten uit uitkering om te voorzien in basisbehoeften • gepast uitgeven • eventuele schulden zijn tenminste stabiel of inkomsten/ schuld wordt beheerd door derden 	<ul style="list-style-type: none"> • inkomsten uit werk/ (basis) pensioen/ vrijwillige inkomensvoorziening om te voorzien in basisbehoeften • eventuele schulden zijn in eigen beheer • eventuele schulden verminderen 	<ul style="list-style-type: none"> • uitsluitend inkomsten uit werk/ (basis) pensioen/ vrijwillige inkomensvoorziening • aan het eind van de maand is geld over • geen schulden
Werk & Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • geen werk(-traject)/ opleiding of werk zonder adequate toerusting/ verzekering • geen werk-zoekactiviteiten 	<ul style="list-style-type: none"> • geen werk(-traject) maar wel werk-zoekactiviteiten of papieren' opleiding (ingeschreven maar niet volgend) of dreigend ontslag/ drop-out 	<ul style="list-style-type: none"> • werktraject gericht op participatie of werkt niet naar vermogen of volgt opleiding maar loopt achter of vrijwillig baanloos zonder sollicitatieplicht 	<ul style="list-style-type: none"> • werktraject gericht op re-integratie of tijdelijk werk of volgt opleiding voor startkwalificatie of vrijgesteld van werk en opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> • vast werk of volgt opleiding hoger dan startkwalificatie
Tijdsbesteding	<ul style="list-style-type: none"> • afwezigheid van activiteiten die plezierig/ nuttig zijn of geen structuur in de dag • onregelmatig dag-nacht ritme 	<ul style="list-style-type: none"> • nauwelijks activiteiten die plezierig/ nuttig zijn • nauwelijks structuur in de dag • afwijkend dag-nacht ritme 	<ul style="list-style-type: none"> • onvoldoende activiteiten die plezierig/ nuttig zijn maar voldoende structuur in de dag of enige afwijkingen in het dag-nacht ritme 	<ul style="list-style-type: none"> • voldoende activiteiten die plezierig/ nuttig zijn • dag-nacht ritme heeft geen negatieve invloed op het dagelijks functioneren. 	<ul style="list-style-type: none"> • alle tijd is plezierig/ nuttig besteed • gezond dag-nacht ritme
Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> • dakloos of in nachtopvang 	<ul style="list-style-type: none"> • voor wonen ongeschikte huisvesting of huur of hypotheek is niet betaalbaar of dreigende huissuitzetting 	<ul style="list-style-type: none"> • veilige, stabiele huisvesting maar slechts marginaal toereikend of in onderhuur of niet-autonome huisvesting 	<ul style="list-style-type: none"> • veilige, stabiele en toereikende huisvesting • (huur)contract met bepalingen of gedeeltelijk autonome huisvesting of ingeschreven als inwonend 	<ul style="list-style-type: none"> • veilige, stabiele en toereikende huisvesting • regulier (huur)contract • autonome huisvesting
Huiselijke relaties	<ul style="list-style-type: none"> • sprake van geweld in huiselijke kring/ kindermishandeling/ verwaarlozing 	<ul style="list-style-type: none"> • aanhoudende relationele problemen met leden van het huishouden of dreigend geweld in huiselijke kring/ kindermishandeling/ verwaarlozing 	<ul style="list-style-type: none"> • erkent relationele problemen met leden van het huishouden • probeert negatief relationeel gedrag te veranderen 	<ul style="list-style-type: none"> • relationele problemen met leden van het huishouden zijn niet (meer) aanwezig of woont alleen 	<ul style="list-style-type: none"> • steunt en wordt gesteund binnen het huishouden • communicatie met leden van het huishouden is consistent open
Geestelijke gezondheid	<ul style="list-style-type: none"> • geestelijke nood situatie • een gevaar voor zichzelf/ anderen 	<ul style="list-style-type: none"> • aanhoudende geestelijke aandoening maar geen gevaar voor zichzelf/ anderen • functioneren is ernstig beperkt door geestelijk gezondheidsprobleem • geen behandeling 	<ul style="list-style-type: none"> • geestelijke aandoening • functioneren is beperkt door geestelijk gezondheidsprobleem • behandeltrouw is minimaal of beperking bestaat ondanks goede behandeltrouw 	<ul style="list-style-type: none"> • minimale tekenen van geestelijke onrust die voorspelbare reactie zijn op stressoren in het leven • functioneren is marginaal beperkt door geestelijke onrust • goede behandeltrouw of geen behandeling nodig 	<ul style="list-style-type: none"> • geestelijk gezond • niet meer dan de dagelijkse besloomingen/ zorgen

Bijlage VIII. TOPS-A vragenlijst

(Bron: Hogeschool Leiden, 2015).

TOPS-A

- 1 = Helemaal niet van toepassing
 2 = Een beetje niet
 3 = Er tussen in
 4 = Een beetje wel
 5 = Helemaal wel van toepassing

	Wat doe jij op de groep als...	<i>Helemaal niet van toepassing</i>	<i>Een beetje niet</i>	<i>Er tussen in</i>	<i>Een beetje wel</i>	<i>Helemaal wel van toepassing</i>
1.	Als anderen zeggen dat ik verkeerde kleren aan heb, geef ik ze gewoon een grote mond.	1	2	3	4	5
2.	Ik geef een duw als een ander voor zijn beurt gaat.	1	2	3	4	5
3.	Als ik niet mee mag doen, word ik boos.	1	2	3	4	5
4.	Ik ga uit mijn dak als een ander per ongeluk iets van mijn spullen laat vallen.	1	2	3	4	5
5.	Ik pest keihard terug als ik gepest word.	1	2	3	4	5
6.	Ik wil slaan als iemand mij boos aankijkt.	1	2	3	4	5
7.	Ik word boos als de regels in de klas onduidelijk zijn.	1	2	3	4	5
8.	Als mijn spullen door anderen worden afgepakt, ga ik vechten.	1	2	3	4	5
9.	Ik vind het moeilijk samen met anderen een spel te spelen.	1	2	3	4	5
10.	Ik krijg vaak ruzie als ik met anderen een spel speel.	1	2	3	4	5
11.	Als iemand anders vaak van mij wint, houd ik er mee op.	1	2	3	4	5
12.	Als iemand beter is dan ik, dan speelt hij vals.	1	2	3	4	5
13.	Als ik win, zeg ik dat de ander een loser is.	1	2	3	4	5
14.	Als ik mij rot voel en een ander vraagt wat er is, zeg ik niet wat er aan de hand is.	1	2	3	4	5
15.	Als iemand anders iets goed doet, zeg ik er niks van.	1	2	3	4	5
16.	Als een ander zich rot voelt, is dat zijn/haar probleem.	1	2	3	4	5
17.	Als ik van iemand iets nodig heb, pak ik dat gewoon.	1	2	3	4	5
18.	Als een groepsleider iets wil zeggen, praat ik er gewoon doorheen als ik zin heb.	1	2	3	4	5
19.	Als ik lang moet wachten tot ik iets krijg, dan pak ik het vaak gewoon.	1	2	3	4	5
20.	Als er geen groepsleider is, ga ik anderen pesten.	1	2	3	4	5
21.	Als de groepsleider uit de klas is, doe ik wat ik wil.	1	2	3	4	5
22.	Als de groepsleider met mij wil praten, houd ik mijn mond.	1	2	3	4	5