



- Haagse jongeren aan de slag -

Hoe kwetsbare jongeren middels leerwerktrajecten
weer meedoen

'JA voor een Kans'
juli 2018



PURPOSE

Inhoud

Onderzoek naar persoonlijke ervaringen en motivatie deelnemende jongeren

Sectie	Onderwerp	Pagina
1.	Management Summary	3
2.	'JA voor een Kans' – 50 jongeren een kans bieden op een nieuwe toekomst	10
3.	Aanpak onderzoek – Kwalitatief en kwantitatief	13
4.	Bevindingen – Kwalitatief: resultaten diepte-interviews en panels / kwantitatief: vragenlijsten en aantallen	16
	Bijlagen	23
	Purpose	62

1. Management summary

Doelgroep 'JA voor een Kans'

Jongerendoelgroep heeft meervoudige en uiteenlopende problemen en aandachtspunten, waardoor een standaardaanpak niet (meer) werkt

- Woonachtig in Den Haag
- Tussen de 17 en 30 jaar



- Schulden
- Verslavingsachtergrond
- Onstabiele thuissituatie
- Strafblad / ex-gedetineerd
- Statushouders
- Jonge moeders
- ...

- Geen startkwalificatie of enkel Niveau 1
 - VSO/PRO-leerlingen
- Geen tot weinig werkervaring
- Geen tot zeer beperkt netwerk



(Deels) onbekend bij overheidsinstanties in Den Haag

De jongeren in de doelgroep van 'JA voor een Kans' hebben vaak al meerdere pogingen gedaan of ondergaan om (terug) aan het werk of aan een studie te komen. Het is een groep jongeren die mede door hun zware en meervoudige problematiek vaak onder de radar blijft, en waarbij de standaardaanpak niet werkt. Dit is een belangrijke contextschets in het evalueren van de impact van 'JA voor een Kans'.

Onderzoek naar persoonlijke ervaringen en motivatie deelnemende jongeren

Onderzoek naar persoonlijke ervaringen en motivatie jongeren is gebaseerd op diepte-interviews met de jongeren, leerwerkbegeleiders, hulpverleners, en vragenlijsten ingevuld door de jongeren

Kernvragen onderzoek

1

Tot welke **resultaten** leidt deze integrale, intensieve aanpak voor de jongeren?

2

Welke **factoren** bepalen of de jongeren het ook **volhouden**?

Onderzoek door Purpose



- Tweemaandelijkse **kwantitatieve meting** (vragenlijst) onder alle jongeren
- 34 ingevulde (geretourneerde) vragenlijsten door de jongeren



- 16 persoonlijke **interviews** met jongeren
- Bezoeken aan leerwerkbedrijven
- Interviews met uitvallers



- **Panelonderzoek** met selectie van 5 leerwerkbedrijven en 5 hulpverleners



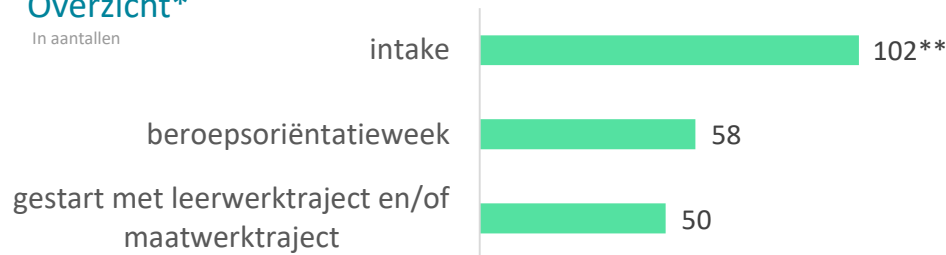
- Reflectie-interview met 'JA voor een Kans'
- Vaststelling resultaten na 1 jaar

Resultaten 'JA voor een Kans'

Gezien de complexe aanpak die nodig is voor de doelgroep, is het aantal jongeren dat na het traject een baan of opleiding heeft aanzienlijk

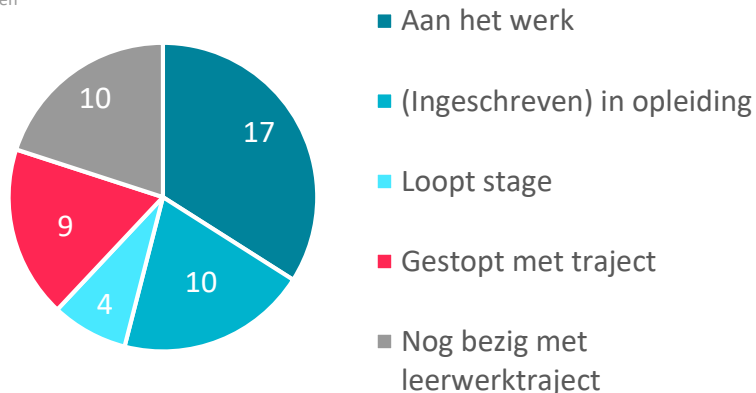
Overzicht*

In aantallen



Van deze 50 jongeren...*

In aantallen



Toelichting

- In juni 2018 is 20% van de jongeren (10 jongeren) die bij een leerwerkbedrijf gestart zijn nog bezig in het leerwerkbedrijf. 18% van de jongeren is gestopt met het traject (9 jongeren).
- De overige 62% (31 jongeren) heeft of een baan gevonden, of hebben zich ingeschreven voor een opleiding (20% oftewel 10 jongeren), of loopt stage (8%; 4 jongeren).*
- In het licht van de complexiteit van de problematiek van deze doelgroep, zijn deze aantallen aanzienlijk
- Los van deze "harde" cijfers hebben jongeren bovendien aangegeven dat 'JA voor een Kans' op veel manieren impact heeft gehad op hun leven:
 - Zij hebben weer perspectief gekregen: ze doen weer mee, leren een vak
 - Ook ervaren zij meer levensvreugde sinds hun deelname aan het traject
 - Jongeren waarderen het dat 'JA voor een Kans' ze bijgestaan heeft met het behandelen van praktische/administratieve problemen zoals huisvesting, schulden, verblijfsvergunning etc.

*Cijfers aangeleverd door 'JA voor een Kans', status op 18 juni 2018

** De jongeren die na de intake niet zijn gestart zijn uit beeld geraakt, of hebben voor een andere weg gekozen dan JA voor een Kans omdat ze er nog niet klaar voor waren en/of geld wilden verdienen

Bepalende factoren voor volhouden

Combinatie van een sterk gevoel van urgentie bij jongeren, een passende leerwerkplek en keuzevrijheid zorgt ervoor dat de jongeren het hele traject succesvol doorlopen



Jongeren hebben het gevoel van “laatste kans”

De jongeren die het traject helemaal hebben doorlopen, geven vaak aan dat zij het meer zien als hun ‘laatste’ kans om iets van hun leven te maken. Ze gaven aan veel tegenslagen te hebben gekend. Deze jongeren zijn vaak wat ouder en volwassener. Ze hadden het gevoel “de bodem bereikt” te hebben en willen deze kans benutten om hun leven op de rit te krijgen.



Jongeren vinden de band met de leermeester belangrijk

Jongeren laten weten dat de band die zij hebben met hun leermeester belangrijk is voor hun motivatie. Een goede leermeester kunnen ze vertrouwen en brengt (h)erkenning bij ze. Het is belangrijk dat de leermeester zich niet alleen bekommert om de vakinhoudelijke kennis en kunde. Ook jongeren begeleiden en steunen bij andere aspecten van zijn of haar leven draagt bij aan de motivatie van de jongeren.



Sfeer bij leerwerkbedrijf bepaalt in grote mate motivatie jongeren

Jongeren vertellen dat de sfeer onder de collega's belangrijk is voor ze. Als jongeren zich omringd voelen door andere jongeren of medewerkers die het traject ook serieus nemen, inspireert dat hen en blijven ze gemotiveerd.



Keuzevrijheid bij selectie leerwerkbedrijf en mogelijkheid tot wisselen ervaren jongeren als motiverend

'JA voor een Kans' geeft de mogelijkheid aan jongeren om leerwerkbedrijven (eerst) te verkennen en indien gewenst (na de start) te wisselen van leerwerkbedrijf. Dit wordt door jongeren positief ervaren. Als ze ‘verkeerd’ kiezen kunnen ze meteen bij een andere leerwerkbedrijf starten. Dit geeft een gevoel van veiligheid (en rust), waardoor de jongeren meer gemotiveerd zijn om het traject vol te houden.

Bijkomende inzichten

'JA voor een kans' veelal gezien als geldbron voor het leerwerkbedrijf en praktische regelaar voor de jongeren

Versterkers



'JA voor een Kans' wordt gezien als geldbron voor het leerwerkbedrijf en als "praktische regelaar" voor de jongeren

Jongeren zijn dankbaar voor de kans die ze krijgen, en voor het regelwerk dat JveK voor ze uitvoert.

De meer "zachte" aspecten van JveK, zoals de terugkomdagen en extra begeleiding maken niet zo'n indruk op de jongeren. JveK zien ze vooral als praktische hulp en als geldbron voor het leerwerkbedrijf. De "zachte" rol ligt vooral bij de leermeester.

Verzwakkers



Jongeren willen graag betaald worden tijdens hun leerwerkbedrijf

Jongeren geven aan dat een vergoeding zeer gewaardeerd zou worden. Dit is niet alleen vanuit een principiële insteek ("ik ben toch geen slaaf"), maar ook vanuit praktisch oogpunt: zij hebben het geld nodig.



Twijfel over nut maatje

De meeste jongeren vinden dat ze geen maatje nodig hebben. Zij zien hun leermeester als het ware als hun maatje.

Faalfactoren



Uitval door persoonlijke situatie

Jongeren vallen uit door problemen in hun persoonlijke situatie (bijv. terugval in verslaving, jong gezin onderhouden, etc.)

Uitvallers geven telkens aan zeer tevreden te zijn over 'JA voor een Kans', en drukken hun dankbaarheid uit voor de kans die ze gekregen hebben.

Aanbevelingen

Zorg dat de erfenis van 'JA voor een Kans' verankerd wordt, zodat het belang van de deze kwetsbare groep jongeren gewaarborgd blijft

'JA voor een Kans': faciliteren jongeren en financieren leerwerkbedrijven

Beleg nu al de verantwoordelijkheid om de erfenis van 'JA voor een Kans' **verder te ontwikkelen** bij een geschikte partij

Garandeer **laagdrempeligheid**, **keuzevrijheid** en mogelijkheid tot **wisselen** tussen leerwerkbedrijven

Zorg voor een passende **financiële vergoeding** voor de jongeren zelf

Selecteer, monitor én vergoed leerwerkbedrijven o.b.v. **scherp gedefinieerde criteria**, bijv. verbeteren van vakinhoudelijke kennisoverdracht, mentale coaching en voorbereiding op uitstroom

Betrek de hulpverlener(s) die de jongeren al omringen, zodat ook zij de jongeren en leerwerkbedrijven kunnen ondersteunen

Streef naar maatwerk en 'proeftuinidee', en **pas de financiering op de jongeren aan, in plaats van andersom**

Hulpverleners: ondersteunen jongeren en leerwerkbedrijven

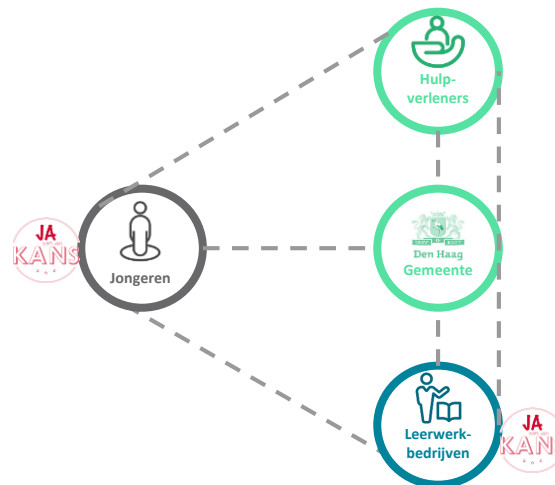
Ondersteun en motiveer de jongeren en leerwerkbedrijven actief om het traject bij JveK vol te houden, zoals bij problemen met verslaving, schulden, depressie en huisvesting

Leerwerkbedrijven: kennis vastleggen en delen met elkaar

Zorg als leerwerkbedrijf ook voor **mentale begeleiding** en wees betrokken bij persoonlijke zaken van de jongeren, die motivatie beïnvloeden

Leerwerkbedrijven moeten 'JA voor een Kans' en hulpverleners goed op de hoogte houden van de vorderingen en omstandigheden van de jongeren

Deel 'best practices' en kennis tussen leerwerkbedrijven (meetbaar verbeteren) en verwijs jongeren actief door naar andere leerwerkbedrijven, als dat het beste is voor de jongeren



2. 'JA voor een Kans' - 50 jongeren een kans bieden op een nieuwe toekomst

Kenmerken 'JA voor een Kans'

'JA voor een Kans' is brede aanpak voor 50 jongeren met grote afstand tot de arbeidsmarkt

'JA voor een Kans'



50 Haagse jongeren met grote afstand tot de arbeidsmarkt

Intensieve begeleiding

- Periode: 2017 –2018

Integrale aanpak:

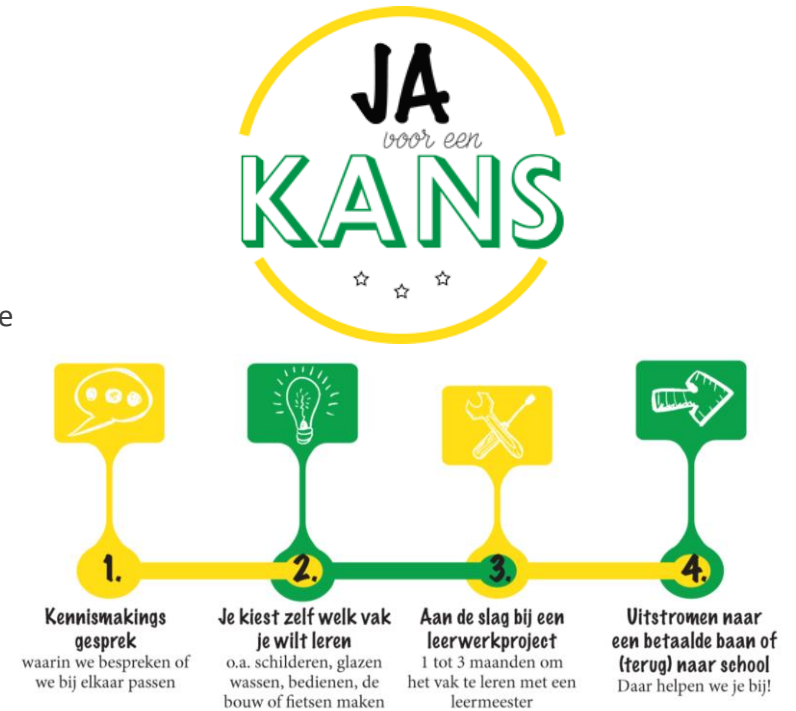
- Opleiding & trainingen
- Leerwerkplek met begeleiding leermeester
- Coaching door een 'maatje'
- Maatschappelijke hulp waar nodig

Kenmerken 'JA voor een Kans'

'JA voor een Kans' is zo ingericht dat het contact met de jongeren zo laagdrempelig en flexibel mogelijk is

USP's 'JA voor een Kans':

- ✓ Zeer laagdrempelige toegang via app, mail, persoonlijk contact
- ✓ Zeer brede toegang jongeren
- ✓ Eén aanspreekpunt
- ✓ De jongeren zelf laten kiezen wat hij wil doen, een bezoek langs verschillende bedrijven en meeloopdagen
- ✓ Een snelle handelingswijze
- ✓ Regelmatig organiseren van bijeenkomsten en trainingen
- ✓ De mogelijkheid tot een maatje



3. Aanpak onderzoek – Kwalitatief en kwantitatief

Onderzoek naar persoonlijke ervaringen deelnemende jongeren

'JA voor een Kans' wil weten of haar aanpak werkt en wat de bepalende factoren zijn voor jongeren om het traject vol te houden

Kernvragen onderzoek resultaatmonitoring



Leidt deze integrale, intensieve aanpak tot de **gewenste resultaten** (MBO-niveau 2 diploma en/of werk) voor de jongeren?



Welk **factoren** bepalen of de jongeren het ook **volhouden**?

- Wat zijn de succesfactoren?
- Wat zijn de faalfactoren?
- Wat zijn versterkers en verzwakkers?

Onderzoek door Purpose



- Tweemaandelijks **kwantitatieve meting** (vragenlijst) onder alle jongeren
- 34 ingevulde (geretourneerde) vragenlijsten door de jongeren



- 16 persoonlijke diepte-**interviews** met jongeren
- Bezoeken aan leerwerkbedrijven
- Interview met uitvallers



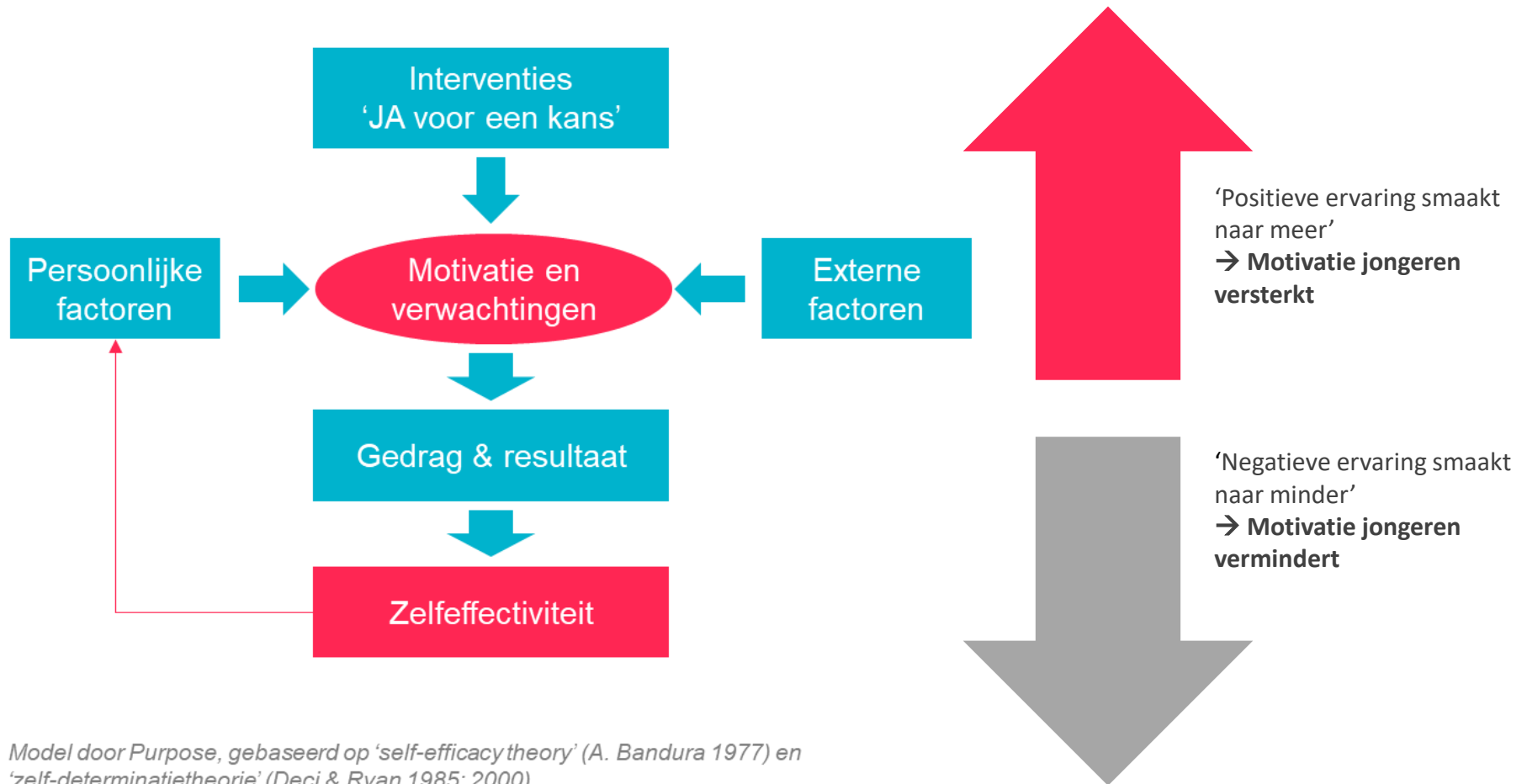
- **Panelonderzoeken** met selectie van 5 leerwerkbedrijven en 5 hulpverleners



- Reflectie-interview met 'JA voor een Kans'
- Vaststelling resultaten na 1 jaar

Onderzoek naar persoonlijke ervaringen deelnemende jongeren

Verwerking van de inzichten uit interviews en vragenlijsten op basis van model met factoren voor motivatie en volhouden (o.b.v. Self-efficacy)



Model door Purpose, gebaseerd op 'self-efficacy theory' (A. Bandura 1977) en 'zelf-determinatietheorie' (Deci & Ryan 1985; 2000)

4. Bevindingen – Kwalitatief: resultaten diepte-interviews en panels, kwantitatief: vragenlijsten en aantallen

Bevindingen kwalitatief: resultaten diepte-interviews en panels

Jongeren ervaren grote toegevoegde waarde van 'JA voor een Kans', met name in financiering en als facilitator

Huidige beleving van de jongeren, leermeesters en hulpverleners bij 'JA voor een Kans' (zie bijlage voor beschrijving per punt):

- 1 Jongeren ervaren het contact met 'JA voor een Kans' als laagdrempelig, persoonlijk en snel**
Dit wordt zowel door de leerwerkbedrijven, de jongeren en de hulpverleners als positief ervaren. Leerwerkbedrijven zeggen dat 'JA voor een Kans' minder strenge kaders heeft dan de gemeente. Dit waarderen de leerwerkbedrijven. Jongeren hebben het gevoel dat ze altijd bij 'JA voor Kans' terecht kunnen. Dat voelt het vertrouwd en veilig voor ze.
- 2 Keuzevrijheid bij selectie leerwerkbedrijf en mogelijkheid tot wisselen vinden jongeren motiverend**
'JA voor een Kans' geeft mogelijkheden om leerwerkbedrijven te verkennen en indien gewenst te wisselen van leerwerkbedrijf. Dit wordt door jongeren positief ervaren en geeft gevoel van veiligheid. Dit motiveert hen om het traject vol te houden. Zij voelen zich op deze manier meer serieus genomen en gehoord, omdat ze dingen op hun eigen manier mogen doen in plaats van dingen doen "omdat het moet".
- 3 Jongeren hechten veel waarde aan het leerwerkbedrijf als veilige plek om te groeien**
Sfeer en gemotiveerde collega's zijn belangrijk. Jongeren geven aan dat dit hen motiveert om naar het leerwerkbedrijf te gaan. In moeilijke momenten hebben de jongeren in het leerwerkbedrijf steun aan elkaar.
- 4 De rol van de leermeester is cruciaal, vertellen alle jongeren**
Het is daarbij heel belangrijk dat de leermeester zich niet alleen bekommert om de vakinhoudelijke kennis en kunde, maar de jongeren ook begeleidt in meerdere aspecten van zijn of haar leven. Sommige leermeesters gaan bijvoorbeeld mee op sollicitatiegesprekken met de jongeren, of helpen in het uitzoeken van verblijfsvergunning. Deze leermeesters worden op handen gedragen door de jongeren.
- 5 'JA voor een Kans' wordt gezien als subsidiepot om leerwerkplek mogelijk te maken, niet meer en niet minder**
Een aantal jongeren geeft aan zich rechtstreeks bij het leerwerkbedrijf gemeld te hebben, en enkel naar 'JA voor een Kans' 'gestuurd' te zijn om de 'funding' te regelen. Extra begeleiding vanuit 'JA voor een Kans' wordt als overbodig ervaren door de jongeren (ze hebben vaak al veel hulpverleners om hen heen).

Bevindingen kwalitatief: resultaten diepte-interviews en panels

Makkelijker maken volgens leerwerkbedrijven en hulpverleners is verbeterpunt voor 'JA voor een kans'

Verbeterpunten vanuit interviews van de jongeren, leermeesters en hulpverleners voor 'JA voor een Kans' (zie bijlage voor beschrijving per punt):

- 1 Meer eigen verantwoordelijkheid geven aan jongeren met 'stok achter de deur'.**
Jongeren geven aan dat 'JA voor een Kans' ontzettend zijn best voor ze doet en dat het soms zelfs wat minder mag. Ze willen meer zelf regelen, zodat ze ook een trots gevoel krijgen als ze dat lukt. Leermeesters geven echter aan dat ze graag een 'stok achter de deur' zouden willen hebben, die ze kunnen inzetten als de gemaakte afspraken met de jongeren niet worden nagekomen.
- 2 Meer jongeren in beeld brengen en aandragen bij leerwerkbedrijven**
De meeste leerwerkbedrijven willen (nog) meer jongeren die via 'JA voor een Kans' bij hen komen. Zij geven aan dat ze de laagdrempelige en snelle werkwijze van 'JA voor een Kans' verkiezen boven die van andere instanties, zoals de gemeente. Hierbij spelen ook financiële belangen van de leerwerkbedrijven zelf.
- 3 Deelnemende leerwerkbedrijven willen niet te veel tijd besteden**
De begeleiding van 'JA voor een Kans' is te intensief en kost bedrijven te veel tijd, geven leerwerkbedrijven aan. Ook de samenwerking tussen bedrijven mag niet te veel tijd kosten en moet laagdrempelig zijn.
- 4 Meeste leerwerkbedrijven willen niet zelf getraind worden¹**
De meeste bedrijven willen niet zelf (extra) begeleid of getraind worden voor verdere professionalisering met jongeren ('wij weten zelf prima wat werkt').
- 5 Eén informatiepunt voor alle mogelijkheden en initiatieven beschikbaar voor de jongeren**
De hulpverleners geven aan dat er veel projecten en initiatieven zijn, waarvan zij niet allemaal even goed weten wat het inhoudt. 'JA voor een Kans' heeft zich overal in de kijker gezet. Dat vinden zij goed en makkelijker, want er zijn zoveel initiatieven dat hulpverleners soms door de bomen het bos niet meer zien. De hulpverleners vinden 'JA voor een kans' heel complementair naast de bestaande structuren.

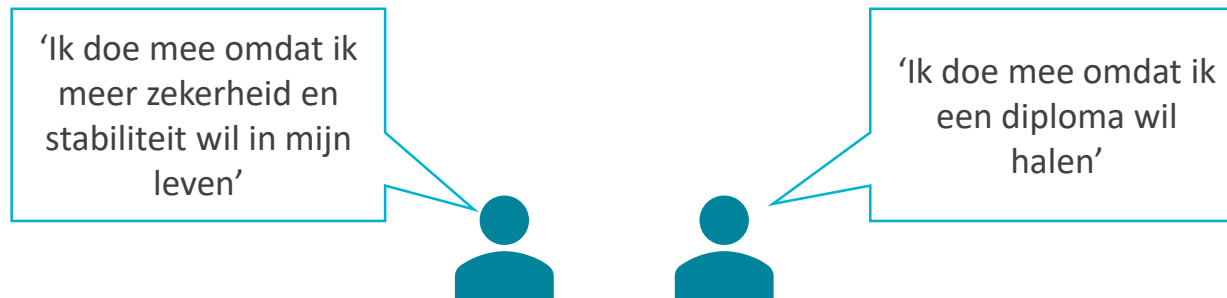
¹ Verder professionaliseren en (meetbaar) blijven verbeteren van de begeleiding van jongeren door leerwerkbedrijven is aanbeveling

Bevindingen kwantitatief: vragenlijsten en aantallen

Stabiliteit en het behalen van een diploma zijn de grootste drijfveren van de geïnterviewde jongeren om mee te doen met 'JA voor een Kans'

Waarom doe je mee met 'Ja voor een Kans'?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, zowel bij fase 1 en 2:



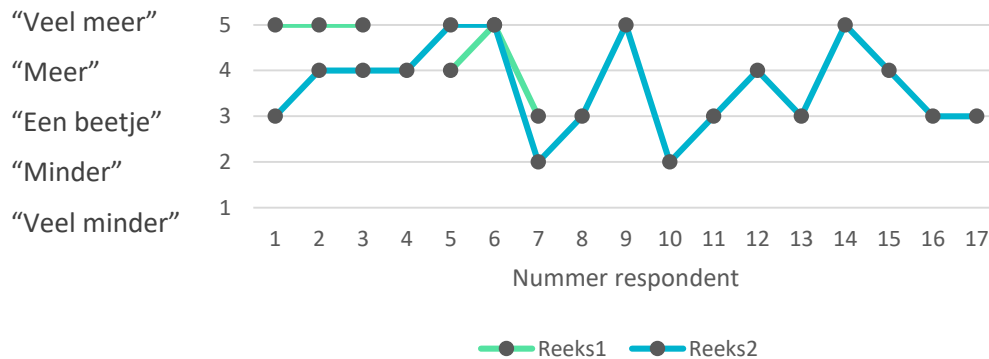
Toelichting

- Stabiliteit is verreweg de meest genoemde motivatie van jongeren om mee te doen aan 'JA voor een Kans'. De meeste geïnterviewde jongeren dragen een geschiedenis met zich mee van onzekerheid en instabiliteit, en velen van hen zien 'JA voor een Kans' als hun laatste kans om hier iets aan te veranderen
- Jongeren zien een diploma behalen als een eerste stap om meer stabiliteit te krijgen. Dit kunnen ze via JA voor een Kans bereiken, zeggen ze. Een diploma betekent voor hen een baan en een baan betekent het kunnen betalen van vaste lasten. Met name stabiele huisvesting werd vaak genoemd.

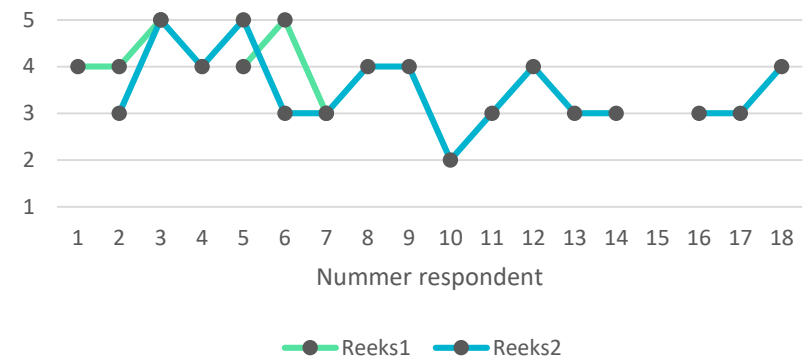
Bevindingen kwantitatief: vragenlijsten en aantallen

Deelname aan 'JA voor een Kans' lijkt bij te dragen aan het vergroten van het geluksgevoel en zelfvertrouwen bij de jongeren

Vraag: Ben je door 'JA voor een Kans' gelukkiger geworden, tot nu toe?



Vraag: Heb je door 'JA voor een Kans' meer zelfvertrouwen gekregen, tot nu toe?



Toelichting

- Het grootste gedeelte van de jongeren die de vragenlijsten hebben ingevuld, geven aan dat zij door 'JA voor een Kans' minstens een beetje gelukkiger zijn geworden, en dat zij er minstens een beetje meer zelfvertrouwen door hebben gekregen
- Dit gaven jongeren ook aan tijdens de interviews. Door mee te doen met 'JA voor een Kans' zijn ze vaak uit hun sociaal isolement gehaald (van de bank af gekomen), meer actief en hebben ze weer perspectief gekregen.

* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

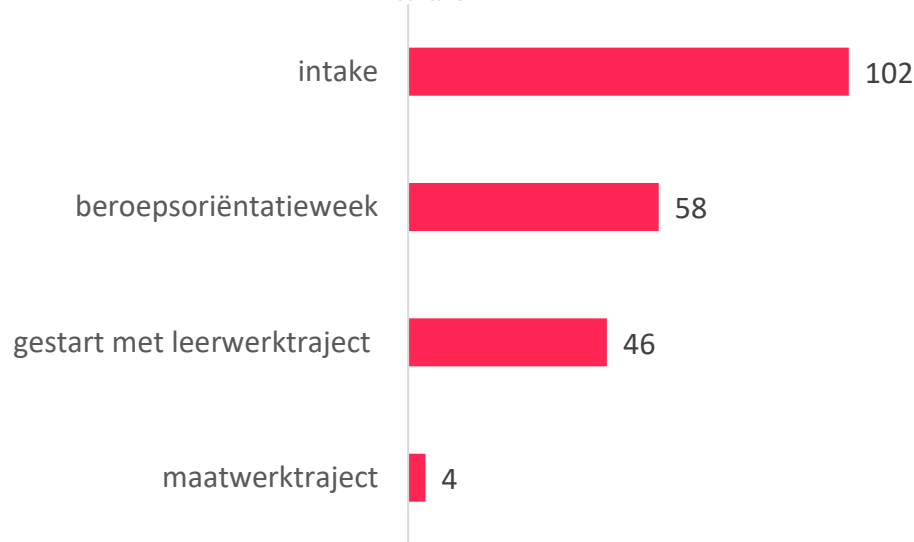
Opm.: "Geen antwoord": geen lijn (score)

Bevindingen kwantitatief: vragenlijsten en aantallen

'JA voor een Kans' heeft op dit moment 31 jongeren kunnen doen uitstromen naar een baan, opleiding of stage

Overzicht*

In aantallen

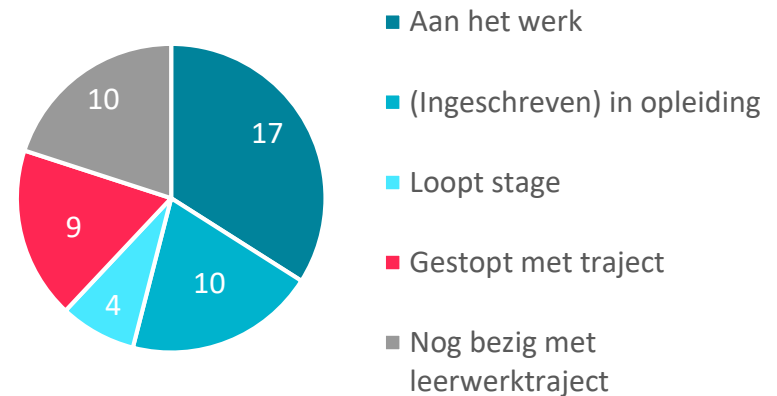


Toelichting

102 jongeren zijn bij 'JA voor een Kans' langs geweest voor een gesprek ("intake"). Ruim de helft van deze jongeren (58) heeft de beroepsoriëntatieweek doorlopen om te kijken welk leerwerkbedrijf het beste bij ze past. Na de oriëntatieweek zijn 50 jongeren vervolgens gestart bij een leerwerkbedrijf, of met een maatwerktraject.*

Van deze 50 jongeren...*

In aantallen



Toelichting

In juni 2018 is 20% van de jongeren (10) die bij een leerwerkbedrijf gestart zijn nog actief hiermee. 18% is ermee gestopt (9 jongeren). De overige 62% (31 jongeren) heeft of een baan gevonden, of hebben zich ingeschreven voor een opleiding (20% oftewel 10 jongeren), of loopt stage (8%; 4 jongeren).*

*Cijfers aangeleverd door 'JA voor een Kans', status op 18 juni 2018

** De jongeren die na de intake niet zijn gestart zijn uit beeld geraakt, of hebben voor een andere weg gekozen dan JA voor een Kans omdat ze er nog niet klaar voor waren en/of geld wilden verdienen

Bevindingen

Naast werk of school heeft 'JA voor een Kans' ook impact kunnen maken op de leefwereld van de jongeren



Perspectief

- Werken aan verslaving
- Werken aan gezond netwerk
- Vak leren
- Gezinsondersteuning
- Ritme, structuur



Levensplezier

- Van de bank af
- Uit sociaal isolement
- Weer meedoen
- Groei zelfvertrouwen
- Kansen zien en pakken
- Met passie bezig



Administratieve taken

- Schuldhelpverlening
- Verblijfsvergunning
- Huisvesting

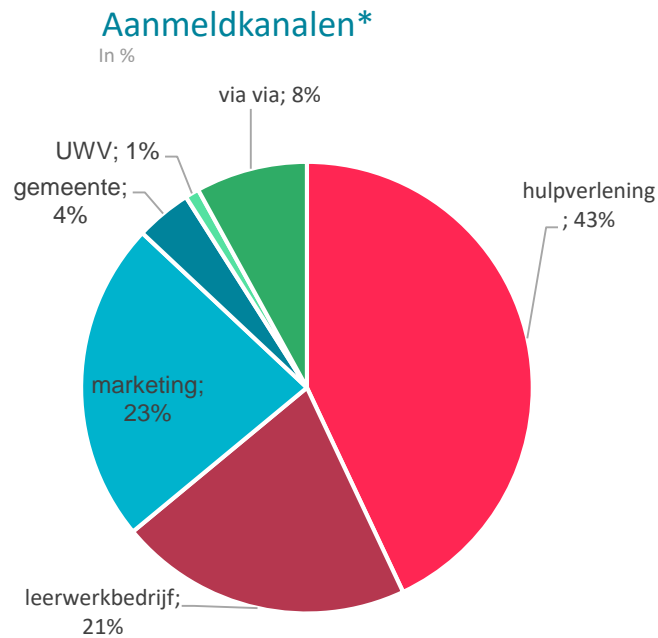
Toelichting

- Het succes van de aanpak van 'JA voor een Kans' kan niet alleen afgeleid worden uit “harde” cijfers als uitstroom. Veel jongeren hebben het traject als zeer zinvol ervaren of ervaren dat nog steeds zo. Zij geven aan dat ze dankzij 'JA voor een Kans' weer perspectief hebben gekregen, maar ook meer plezier in hun leven. Ook waarderen ze het als 'JA voor een Kans' ze bijstaat in het regelen van administratieve taken om die zo nodige stabiliteit in hun leven te vergroten (meeste jongeren zeggen heel dankbaar te zijn voor 'JA van een kans')

Bijlagen

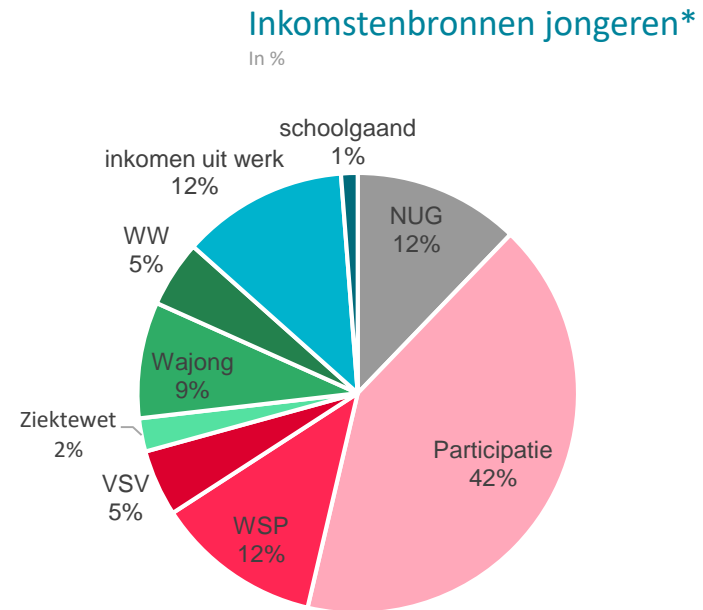
Doelgroep 'JA voor een Kans'

Jongerendoelgroep vooral via hulpverlening en leerwerkbedrijf aangemeld bij 'JA voor een kans'.
Ruim de helft van de jongeren ontvang uitkering via bijstand



Toelichting

Het grootste deel van de jongeren vindt zijn weg naar 'JA voor een Kans' via hulpverlening. Een aanzienlijk percentage wordt door het leerwerkbedrijf zelf verwezen naar 'JA voor een Kans'. Marketingactiviteiten door 'JA voor een Kans' zijn onverhoopt succesvol: 23% van de jongeren heeft via deze manier de weg naar het project gevonden



Toelichting

Ruim de helft van de deelnemende jongeren waarvan de inkomstenbron bekend is, ontvangt een uitkering via de bijstand. Ongeveer 15% van deze jongeren loopt bij het UWV.

Bevindingen diepte-interviews en panels (kwalitatief)

Bevindingen interviews

Centrale thema's over 'JA voor een Kans' op basis van onderzoek jongeren, leerwerkbedrijven en hulpverleners

Huidige beleving bij 'JA voor een Kans':

1. Laagdrempelig, persoonlijk en snel contact
2. Jongeren ervaren eerst en kiezen zelf welk leerwerkbedrijf (beroep) bij ze past
3. Leerwerkbedrijf als veilige plek voor jongeren om te groeien. Sfeer en gemotiveerde collega's is belangrijk
4. De rol van de leermeester is cruciaal. Het is daarbij belangrijk dat de leermeester zich niet alleen bekommert om de vakinhoudelijke kennis en kunde, maar ook de jongeren begeleidt in meerdere aspecten van zijn of haar leven
5. 'JA voor een Kans' wordt door leerwerkbedrijven gezien als subsidiepot om leerwerkplek mogelijk te maken. Extra begeleiding (zoals sociale bijeenkomsten, etc.) vanuit 'JA voor een Kans' wordt als overbodig ervaren door jongeren (ze hebben vaak al heel veel hulpverleners om hen heen)

Bovenstaande 5 punten worden op de volgende pagina's verder onderbouwd

Bevindingen interviews

1. 'JA voor een Kans' is laagdrempelig en persoonlijk



- Persoonlijke benadering is fijn. 'JA voor een Kans' doet en regelt veel voor mij. Als er iets is kan ik bij 'JA voor een Kans' terecht met mijn vraag (ook over thuis). Dit voelt vertrouwd.
- Jongeren geven aan een persoonlijke (vertrouwens-) band te hebben met medewerkers van JA voor kans. Bij wisselingen in de personele bezetting, dit aangeven bij de jongeren (voelt als serieus nemen). (Eventueel persoonlijk getinte contactmomenten creëren, zoals verjaardag vieren.) (Jongeren willen gevoel hebben dat ze direct iets aan het contact of bijeenkomst hebben).



- 'JA voor een Kans' heeft minder strenge kaders dan gemeente. Is flexibeler en sneller.



- Laagdrempelig en snel contact is belangrijk omdat, jongeren lage aandachtboog hebben. Dan is de kans het grootst dat ze in beweging komen. Dit geeft meer vertrouwen en resultaat.
- Eén aanspreekpunt is heel handig.

Bevindingen interviews

2. Jongeren ervaren eerst en kiezen zelf welk leerwerkbedrijf (beroep) bij ze past



Jongeren

- Zelf ervaren welk bedrijf het best bij mij past. Dit maakt het tastbaarder dan alleen gesprekken voeren.
- Als het niet goed gaat, mag ik een ander leerwerkbedrijf kiezen. Dit geeft een gevoel van veiligheid en vertrouwen.



Leerwerk-
bedrijven

- Zelf een stage-leerbedrijf (beroep) bezoeken en kiezen. Dat is mooi en versterkt de motivatie.



Hulp-
verleners

- Jongeren mogen zelf ervaren ('snuffelen') en kiezen welke leerwerk-traject (beroep) ze willen.
- De jongeren krijgen de kans om even uit te vallen en dat ze na een gesprek weer kunnen starten in dezelfde of andere plek. Dit geeft de jongeren vertrouwen en ze blijven aan de gang. Bij de gemeente wordt er dan vaker gestopt, terwijl de jongeren wel iets wil doen.

Bevindingen interviews

3. Leerwerkbedrijf als veilige plek voor jongeren om te groeien



Jongeren

- Gezelligheid met groep en begeleider bij leerwerkbedrijf is belangrijk. “Ik ga dan makkelijker en in moeilijke momenten kan ik ook steun vinden bij mijn groep. Dit geeft mij gevoel van ‘erbij horen’, want ik heb (te) lang buiten de maatschappij gestaan.”
- Enkele jongeren zijn bang om terug te vallen in de fase na stage en/of opleiding. Ze maken zich zorgen wat er gebeurt na de stage of opleiding. ‘Krijg ik wel een betaalde baan en hoe gaat dit?’ (Observatie: mijn leerwerkbedrijf begeleidt mij niet actief bij mijn vervolgstap.) (Evt. door 'JA voor een Kans')



Jongeren

- Het behalen van certificaten / diploma vergroot zelfvertrouwen, trots en gevoel van zekerheid dat het goed komt. (Eigenwaarde vergroten door successen te organiseren.)
- Plan maken met de jongeren. Er moet een doel zijn en dat is de betaalde baan. (Samenwerken om het doel te halen.)
- **Jongeren vallen uit als ze niet echt iets willen maken van hun leven of als ze iets anders hebben of willen.** (‘Wij verwijzen niet actief door naar andere leerwerkbedrijven, maar zou voor enkele jongeren de motivatie wel kunnen vergroten’). Jongeren moeten direct de meerwaarde inzien, anders grote kans dat ze afhaken.

Bevindingen interviews

4. De rol van de leermeester is cruciaal. Het is daarbij belangrijk dat de leermeester zich niet alleen bekommert om de vakinhoudelijke kennis en kunde, maar ook de jongeren begeleidt in meerdere aspecten van zijn of haar leven



Jongeren

- Ik kan het (heel) goed vinden met mijn begeleider (leermeester). Ik vertrouw mijn leermeester en dat geeft gevoel van veiligheid.
- 'JA voor een Kans' is meer op afstand. Soms een gesprekje voeren is wel prima. Ik weet dat ik 'JA voor een Kans' altijd kan bellen als er iets is, maar ik heb meer contact met mijn leermeester.



Leerwerk-
bedrijven

- De meeste bedrijven willen meer weten over de achtergrond van de jongeren, zodat er beter rekening kan worden gehouden met de begeleiding en coaching.



- 'JA voor een Kans' wil meer en verschillende goede sociale leerwerkplekken kunnen aanbieden. Vooral gericht op de problematiek van de jongeren in plaats van 'juiste beroep' (bijv. verslaving, gedetineerd, etc.).

Bevindingen interviews

5. 'JA voor een Kans' is de subsidiepot om leerwerkplek mogelijk te maken



Leerwerk-
bedrijven

- 'JA voor een Kans' is een subsidiepot om de dingen te doen die anders niet worden gefinancierd.



Jongeren

- Ik heb niet zoveel te maken gehad met 'JA voor een Kans'. Ik heb me aangemeld bij hen, omdat het leerwerkbedrijf zei dat ik dat moest doen. 'JA voor een Kans' heeft toen voor mij betaald.
- 'JA voor een Kans' is meer op afstand. Soms een gesprekje voeren is wel prima. Ik weet dat ik 'JA voor een Kans' altijd kan bellen als er iets is, maar ik heb meer contact met mijn leermeester.

Bevindingen interviews

Centrale thema's over 'JA voor een Kans' op basis van onderzoek jongeren, leerwerkbedrijven en hulpverleners

Versterkers voor 'JA voor een kans':

1. Financiële vergoeding jongeren en 'stok achter de deur'
2. Meer jongeren in beeld brengen en aandragen bij leerwerkbedrijven
3. Deelnemende leerwerkbedrijven willen niet te veel tijd besteden
4. Meeste leerwerkbedrijven willen niet zelf getraind worden of samenwerken
5. Meer bekendheid creëren voor 'JA voor een kans' voor langere termijn

Bovenstaande 5 punten worden op de volgende pagina's verder onderbouwd

Bevindingen interviews

1. Meer eigen verantwoordelijkheid geven aan jongeren met ‘stok achter de deur’



Jongeren

- ‘JA voor een Kans’ doet ontzettend zijn best voor mij. Ik hoefde er zelf weinig voor te doen.
- Laat me meer zelf regelen, zodat je ook een lekker (trots) gevoel krijgt als het mij lukt.



Leerwerk-
bedrijven

- Een consequentie (‘stok achter de deur’) opnemen in het contract (op maat per jongeren) gaat mij helpen om ervoor te zorgen dat de gemaakte afspraken met de jongeren beter worden nagekomen.



Hulp-
verleners

- De term “maatje” is niet passend. Maatje voelt betuttelend voor de jongeren.



- Jongeren motivatie laten uitleggen in sollicitatiebrief en/of pitch.

Bevindingen interviews

2. Meer jongeren in beeld brengen en aandragen bij leerwerkbedrijven



Leerwerk-
bedrijven

- De meeste bedrijven willen meer jongeren. 'JA voor een Kans' kan nog beter en meer jongeren in beeld brengen
- De meeste bedrijven willen meer (onderling) samenwerken om jongeren sneller en makkelijker door te verwijzen. 'JA voor een Kans' kan hierbij een regierol vervullen.
- De jongeren moeten een financiële vergoeding krijgen, zodat ze meer gemotiveerd worden



Hulp-
verleners

- De jongeren moeten wel een financiële vergoeding krijgen (circa euro 25,- per week). De jongeren weigeren vaak als ze horen dat ze bij 'JA voor een Kans' 'gratis moeten werken'. De jongeren willen (moeten) geld verdienen, want ze zijn vaak al lang aan het overbruggen. Dit is de grootste bottleneck om deel te nemen.



- 'JA voor een Kans' kan meer doen aan PR in de stad. Promotie, zoals posters en flyers op de plekken waar de jongeren zich bevinden zoals shoarmazaak, coffee shop, theehuis of moskee.

Bevindingen interviews

2. Meer jongeren in beeld brengen en aandragen bij leerwerkbedrijven



- In de praktijk hebben veel jongeren bij 'JA voor een Kans' een uitkering. De niet-Uitkeringsgerechtigde (NUG-er) moeten mogelijk wel een serieuze vergoeding ontvangen bij deelname.
- Een kleine vergoeding (euro 25,- per week) voor de jongeren doet niet zo veel. Het is belangrijk dat de hulpverleners het project 'JA voor een Kans' beter uitleggen. Het gaat om scholing en begeleiding waardoor de jongeren later juist meer kunnen verdienen. Het gaat om dat de jongeren willen investeren in de eigen toekomst.
- Er wordt weinig gebruik gemaakt van de fiets die 'JA voor een Kans' biedt. Wellicht beter om OV te vergoeden.

Bevindingen interviews

3. Deelnemende leerwerkbedrijven willen niet te veel tijd besteden



Leerwerk-
bedrijven

- De begeleiding van 'JA voor een Kans' is te intensief en kost bedrijven te veel tijd
- Samenwerking tussen bedrijven mag niet te veel tijd kosten en moet laagdrempelig zijn
- De meeste bedrijven willen meer weten over de achtergrond van de jongeren, zodat er beter rekening kan worden gehouden met de begeleiding en coaching. Dit bespaart tijd om het zelf te ontdekken bij de jongeren, gedoe in de groep en minder (negatieve) verrassingen



- Jongeren hebben meerdere hulpverleners om zich heen. Dit is onoverzichtelijk voor de jongeren. Beter om 1 regisseur (aanspreekpunt-) aan te wijzen voor de jongeren.

Bevindingen interviews

4. Meeste leerwerkbedrijven willen niet zelf getraind worden of samenwerken



Leerwerk-
bedrijven

- De meeste bedrijven willen niet zelf (extra) begeleid of getraind worden voor verdere professionalisering met jongeren ('wij weten zelf prima wat werkt').
- Jongeren die bij leerwerkbedrijf beginnen kritisch blijven volgen of ze op de juiste leerwerkplek zijn om de motivatie te vergroten. Anders jongeren aandragen vanuit leerwerkbedrijf naar ander leerwerkbedrijf. Leerwerkbedrijf heeft moeite om jongeren door te plaatsen (heeft momenteel gevolgen voor eigen subsidie).



- Leerwerkbedrijven scherp houden, aanspreken en verbeteren om nog beter zorg te dragen voor de jongeren (tijdens en na het traject)
- Kwaliteit leveren aan de jongeren is belangrijk van de leerwerkplek (beschrijven wat de kwaliteit is en daarin beter worden, zoals uitplaatsing naar werk of school (contact met werkgevers voor 6 maanden of jaarcontract)

Bevindingen interviews

5. Meer bekendheid creëren voor 'JA voor een Kans' voor langere termijn



- De hulpverleners geven aan dat er veel projecten en initiatieven zijn, waarvan zij niet allemaal even goed weten wat het inhoudt. 'JA voor een Kans' heeft zich overal in de kijker gezet. Dat is goed, want er zijn zoveel initiatieven dat wij hulpverleners soms door de bomen het bos niet
- De hulpverleners vinden 'JA voor een Kans' heel complementair naast de bestaande structuren. 'JA voor een Kans' een mooi project is, dat niet zomaar kan worden overgedragen aan iemand anders. Het gaat om de lange termijn.

Analyse vragenlijsten (kwantitatief)

Analyse vragenlijsten

Vraag 1 (fase 1 resp. fase 2)*: Hoe gaat het met je?

“Het gaat niet zo goed met me”

“Het gaat goed met me”



* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

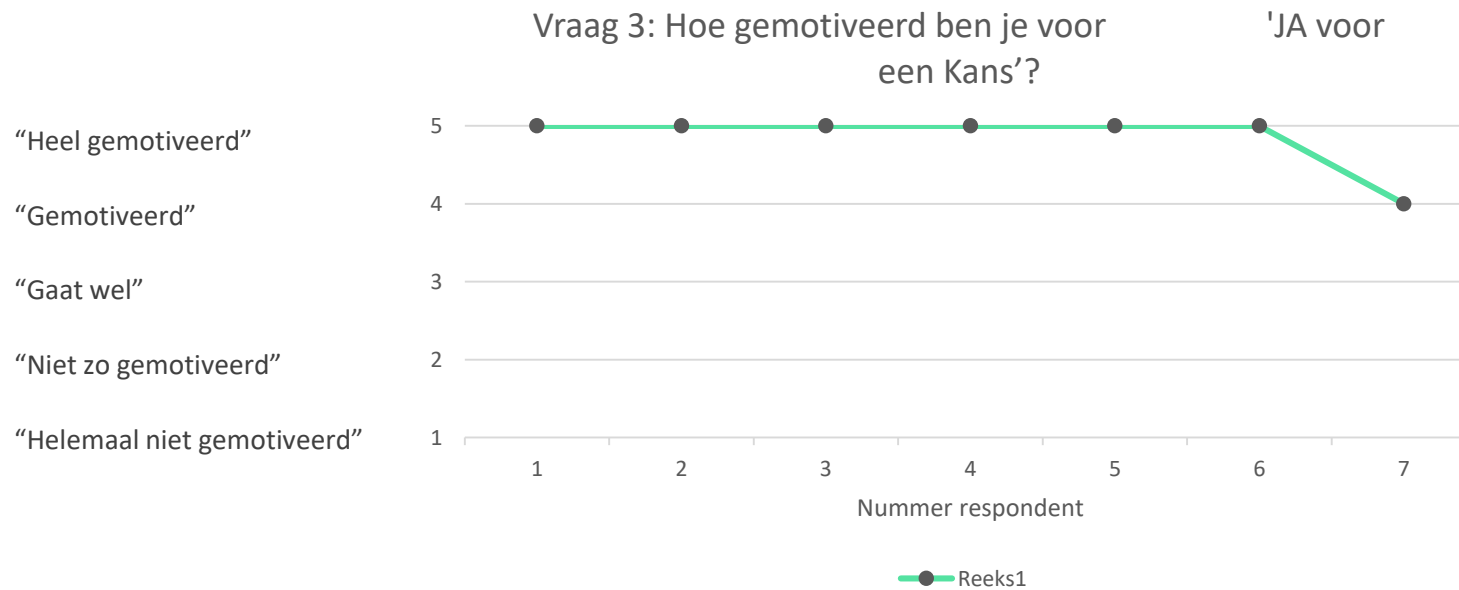
Vraag 2 (fase 1 en 2)*: Waarom doe je mee met Ja voor kans?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, zowel bij fase 1 en 2:

1. 'Ik doe mee omdat ik meer zekerheid en stabiliteit wil in mijn leven' (antwoord B)
2. 'Ik doe mee omdat ik een diploma wil halen' (antwoord G)

Analyse vragenlijsten

Vraag 3 (fase 1)*: Hoe gemotiveerd ben je voor 'JA voor een Kans'?



* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 4 en 3 (fase 1 resp. fase 2)*:

Welke risico's zie je die ervoor kunnen zorgen dat je met het project stopt / er geen zin meer in hebt?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 1 (vraag 4)

1. 'Geen' (open antwoord)
2. 'Ik heb een onstabiele thuissituatie' (Antwoord A)

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 2 (vraag 3)

1. 'Geen' (open antwoord)
2. 'Financiële redenen' (Antwoord D)
3. 'Het beroep dat ik gekozen heb valt mij tegen' (Antwoord F)

Analyse vragenlijsten

Vraag 5 (fase 1)*: Wat verwacht je van 'JA voor een Kans'?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 1 (vraag 5)

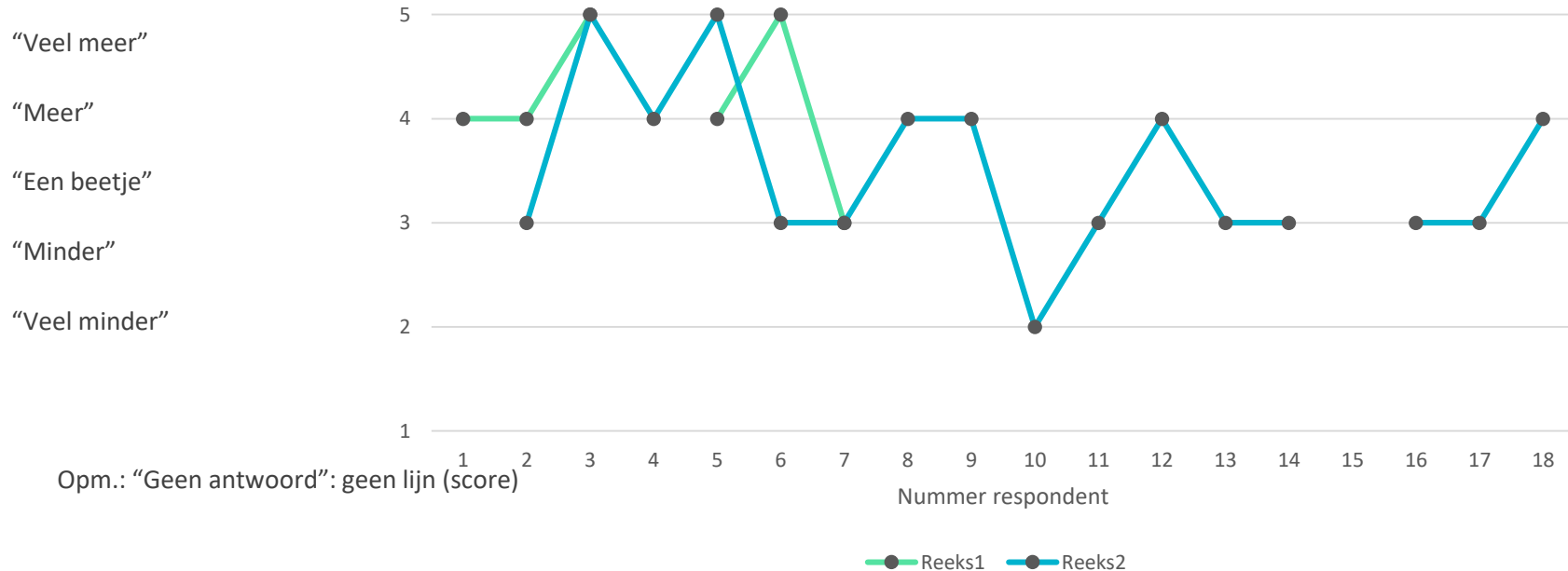
1. 'Ik verwacht dat ik mijn beroepsvaardigheden kan verbeteren (Antwoord A)
2. 'Ik verwacht dat ik meer inzicht krijg in mijzelf' (Antwoord B)

Analyse vragenlijsten

Vraag 6 en 9 (fase 1 resp. fase 2)*:

Heb je door 'JA voor een Kans' meer zelfvertrouwen gekregen, tot nu toe?

Vraag 6 en 9: Heb je door 'JA voor een Kans' meer zelfvertrouwen gekregen, tot nu toe?



Opm.: "Geen antwoord": geen lijn (score)

* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

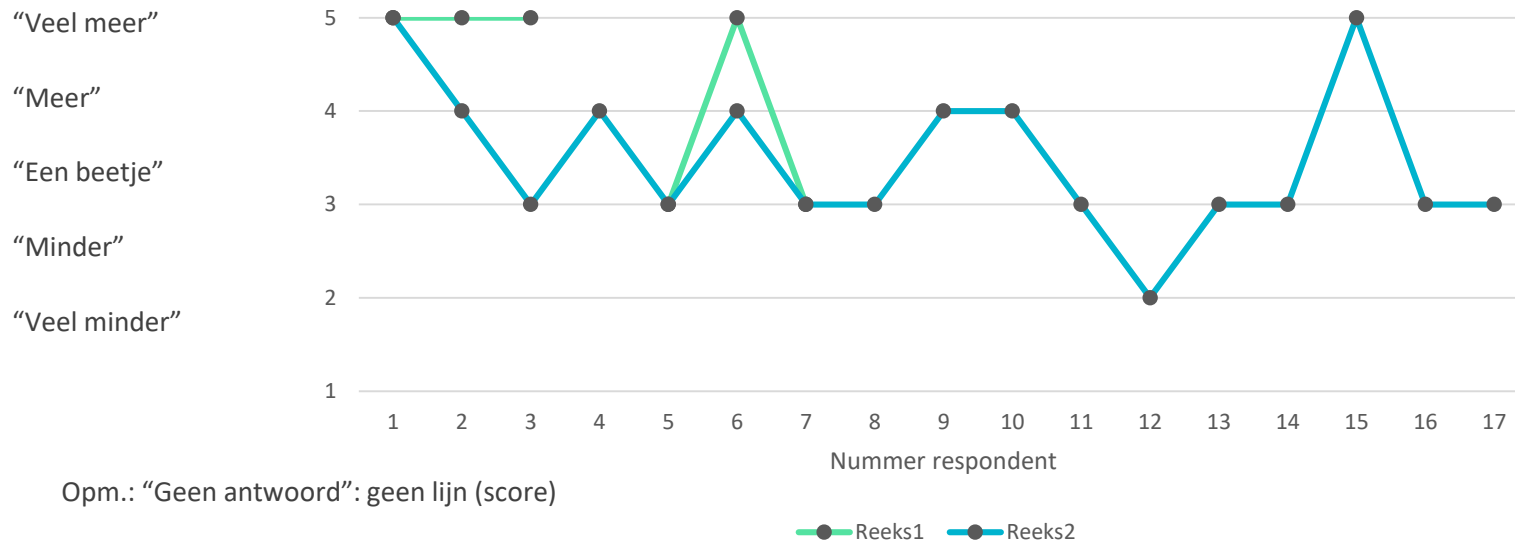
* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 7 en 14 (fase 1 resp. fase 2)*:

Heb je door 'JA voor een Kans' meer stabiliteit gekregen, tot nu toe?

Vraag 7 en 14: Heb je door 'JA voor een Kans' meer stabiliteit gekregen, tot nu toe?

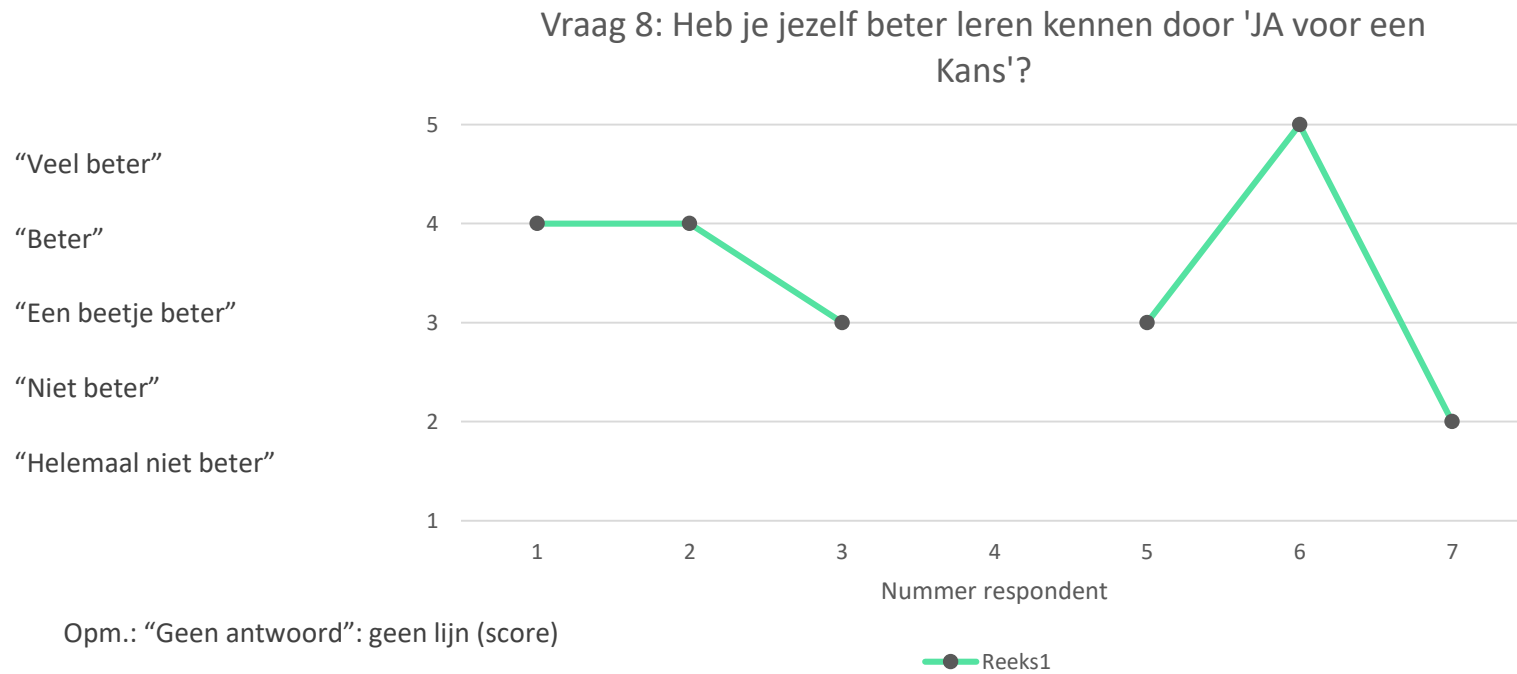


* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 8 (fase 1)*: Heb je jezelf beter leren kennen door 'JA voor een Kans'?



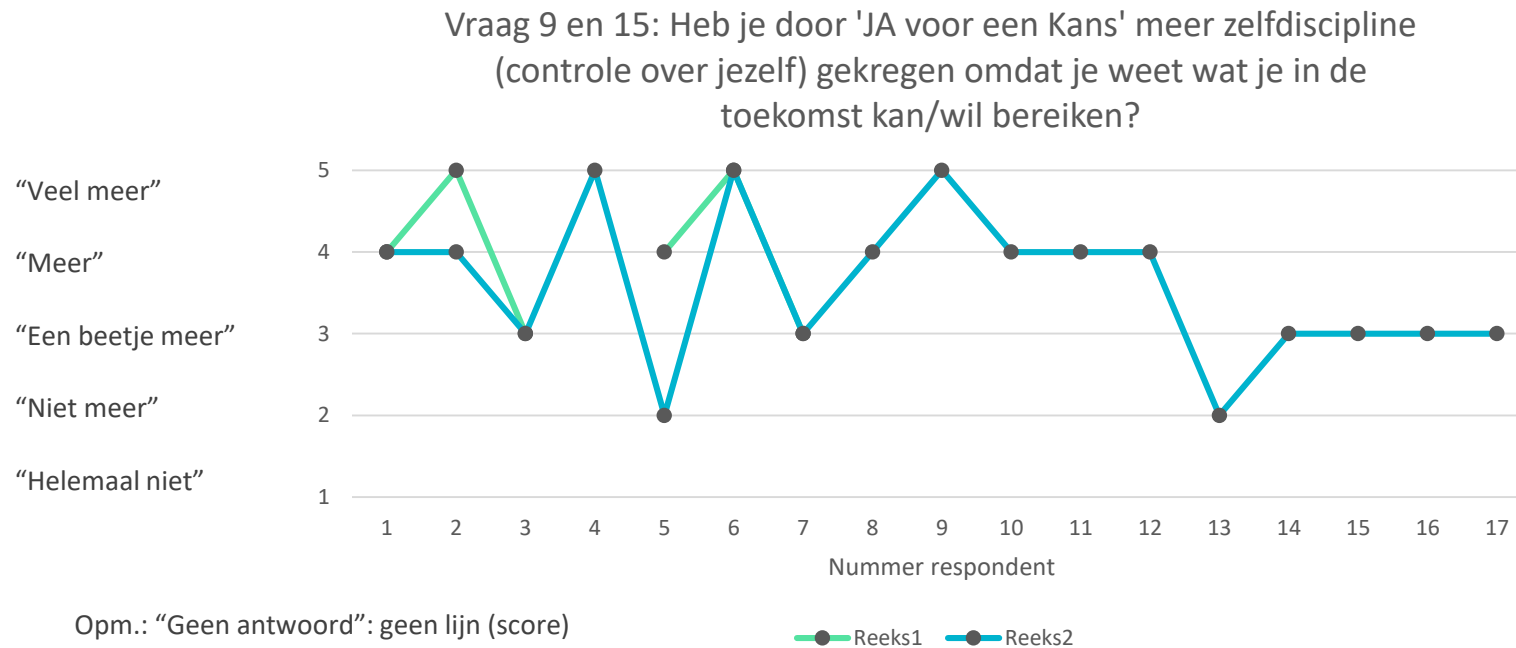
* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 9 en 15 (fase 1 resp. fase 2)*:

Heb je door 'JA voor een Kans' meer zelfdiscipline (controle over jezelf) gekregen omdat je weet wat je in de toekomst kan/wil bereiken?



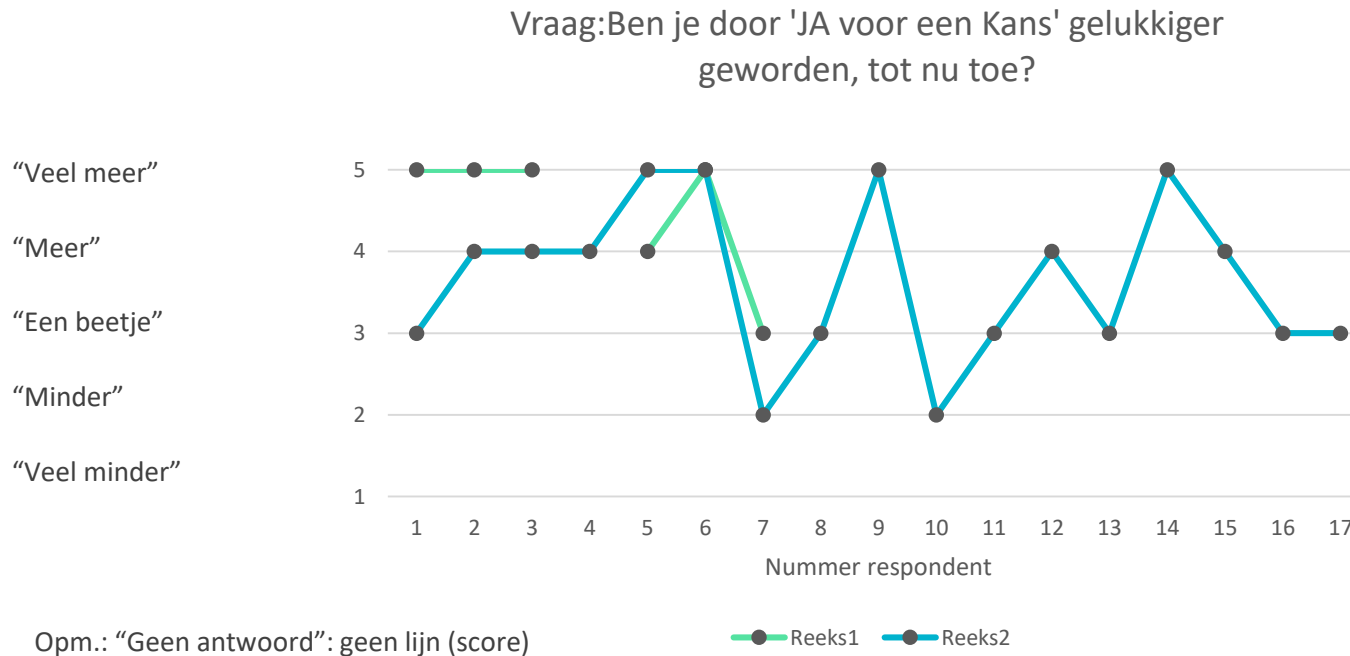
* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 10 en 10 (fase 1 resp. fase 2)*:

Ben je door 'JA voor een Kans' gelukkiger geworden, tot nu toe?

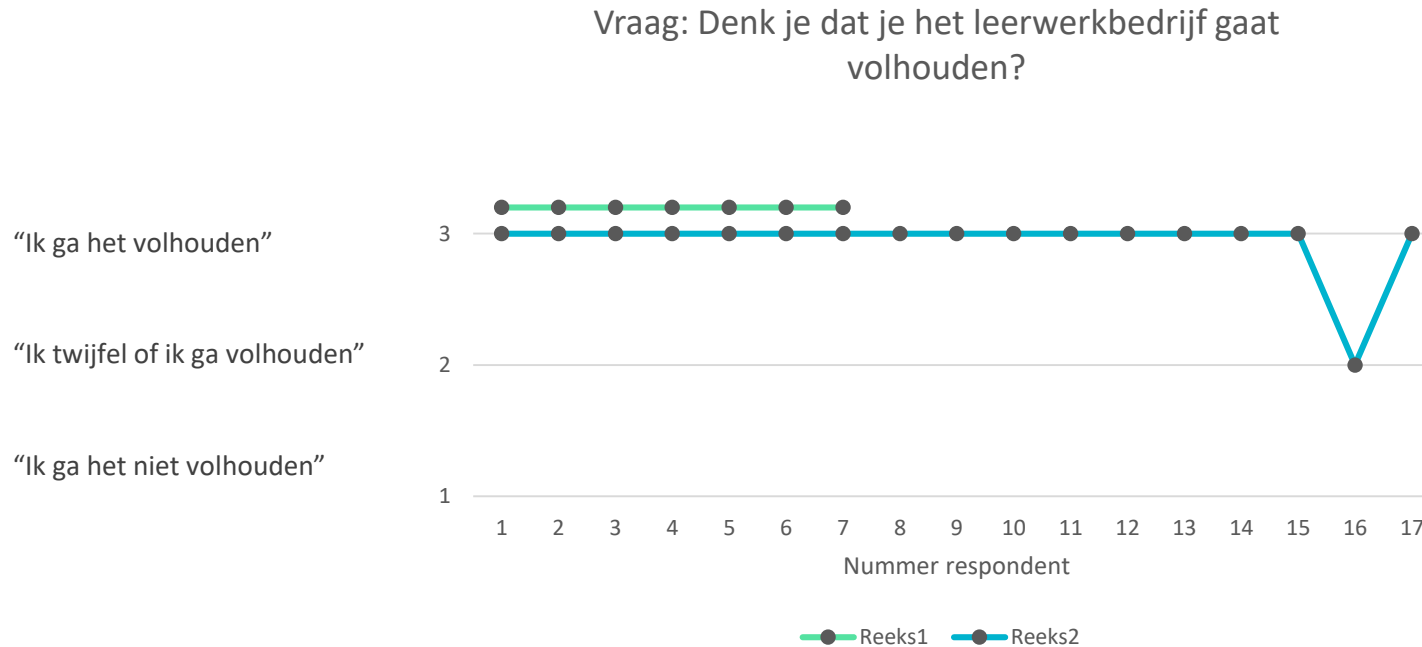


* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 11 en 16 (fase 1 resp. fase 2)*:
Denk je dat je het leerwerkbedrijf gaat volhouden?



* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 12 en 17 (fase 1 resp. fase 2)*:

Wat zegt je omgeving (familie, vrienden) over het leerwerkbedrijf?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 1 (vraag 12)

1. 'Ik praat wel met mijn omgeving (familie, vrienden) over mijn leerwerkbedrijf' (Antwoord A)
2. 'Mijn omgeving (familie, vrienden) is trots op mij dat ik in een leerwerkbedrijf werk' (Antwoord F)

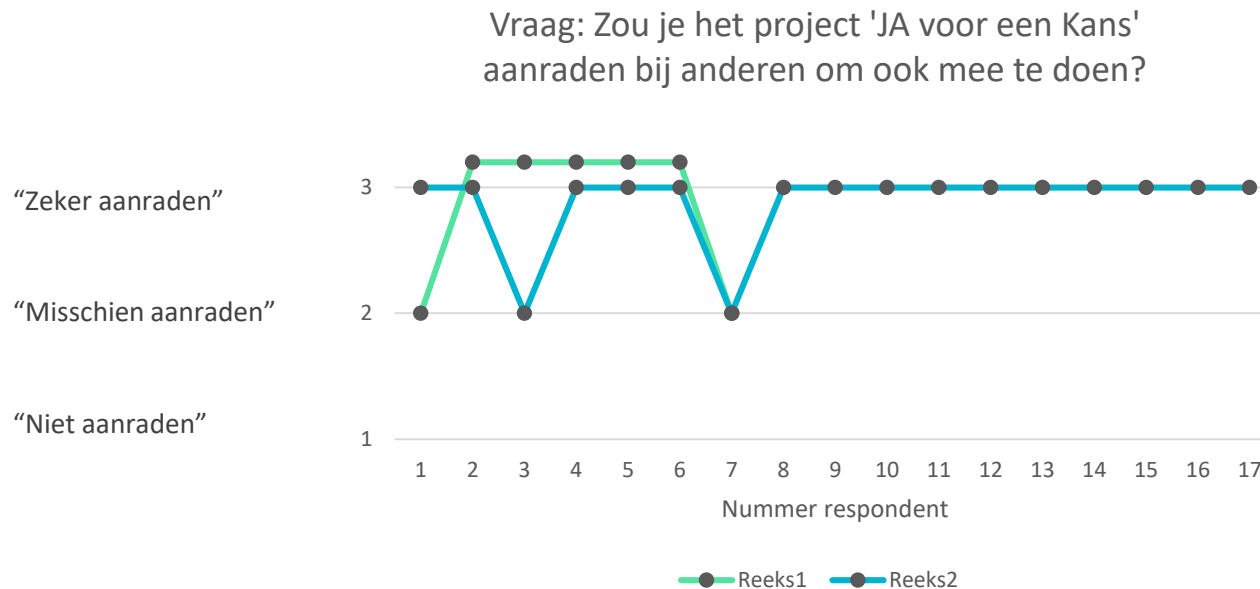
Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 2 (vraag 17)

1. 'Ik praat wel met mijn omgeving (familie, vrienden) over mijn leerwerkbedrijf' (Antwoord A)
2. 'Mijn omgeving (familie, vrienden) vraagt hoe het gaat op mijn leerwerkbedrijf' (Antwoord D)
3. 'Mijn omgeving (familie, vrienden) is trots op mij dat ik een leerwerkbedrijf doe' (Antwoord F)

Analyse vragenlijsten

Vraag 13 en 18 (fase 1 resp. fase 2)*:

Zou je het project 'JA voor een Kans' aanraden bij anderen om ook mee te doen?



Opm.: "Geen antwoord": geen lijn (score)

* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 13 en 18 (fase 1 resp. fase 2)*:

Wat voor cijfer geef je aan 'JA voor een Kans'?



Opm.: "Geen antwoord": geen lijn (score)

● Reeks1 ● Reeks2

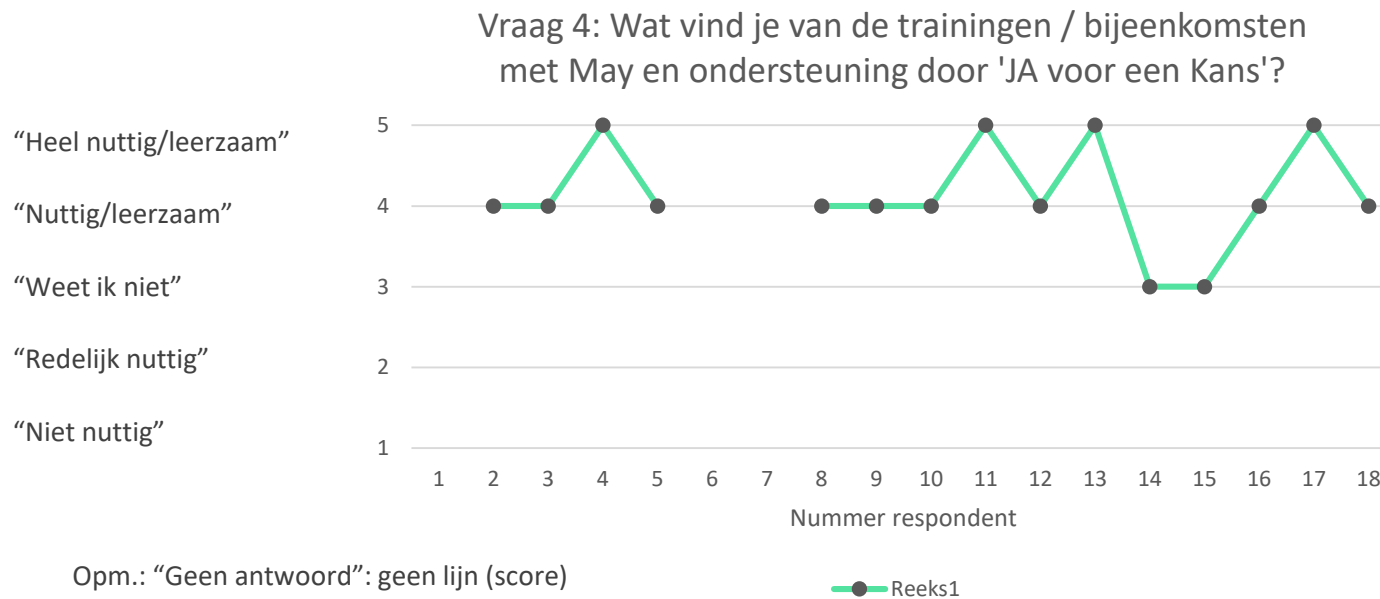
* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

* Fase 2: 1 – 3 maanden: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 4 (fase 2)*:

Wat vind je van de trainingen / bijeenkomsten met May en ondersteuning door 'JA voor een Kans'?

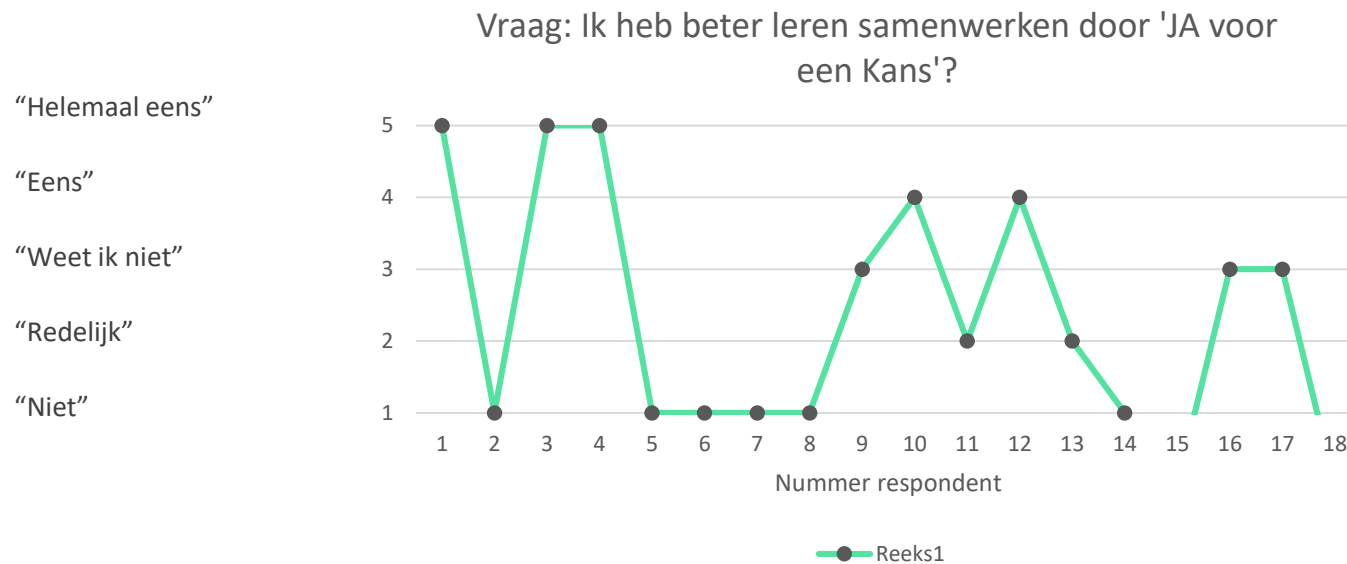


* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 5 (fase 2)*:

Ik heb beter leren samenwerken door 'JA voor een Kans'?

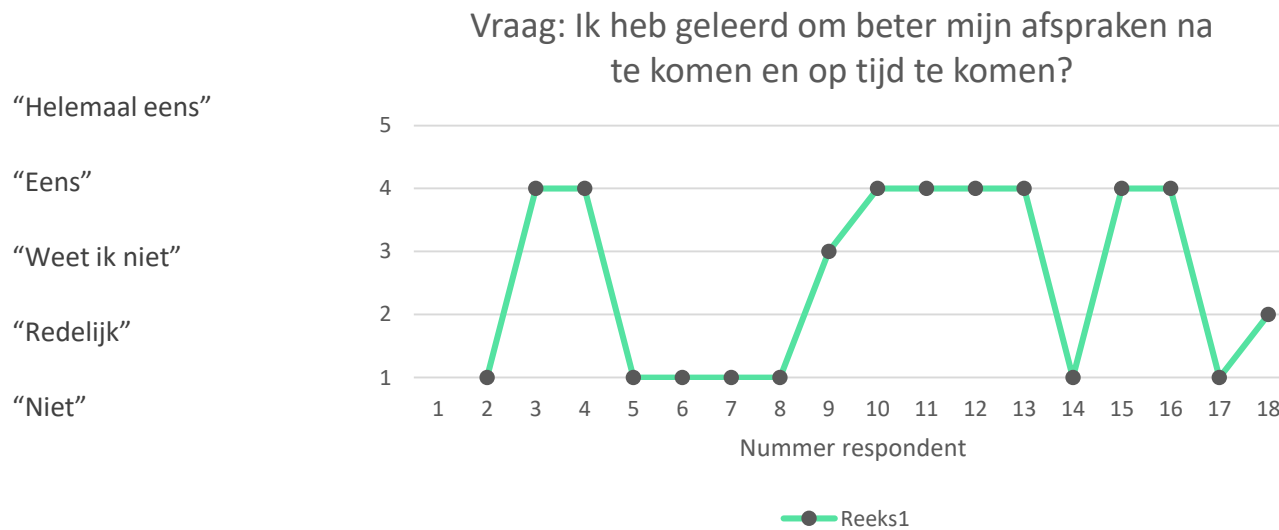


* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 6 (fase 2)*:

Ik heb geleerd om beter mijn afspraken na te komen en op tijd te komen?



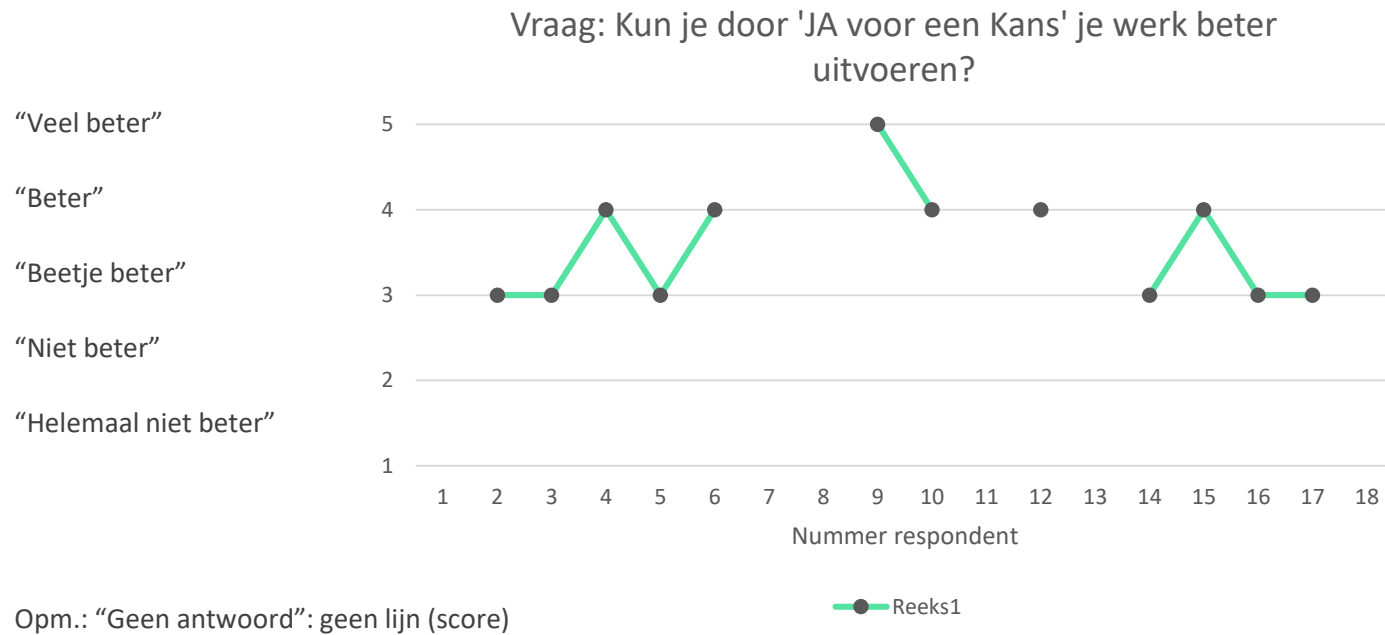
Opm.: "Geen antwoord": geen lijn (score)

* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 7 (fase 2)*:

Kun je door 'JA voor een Kans' je werk beter uitvoeren?

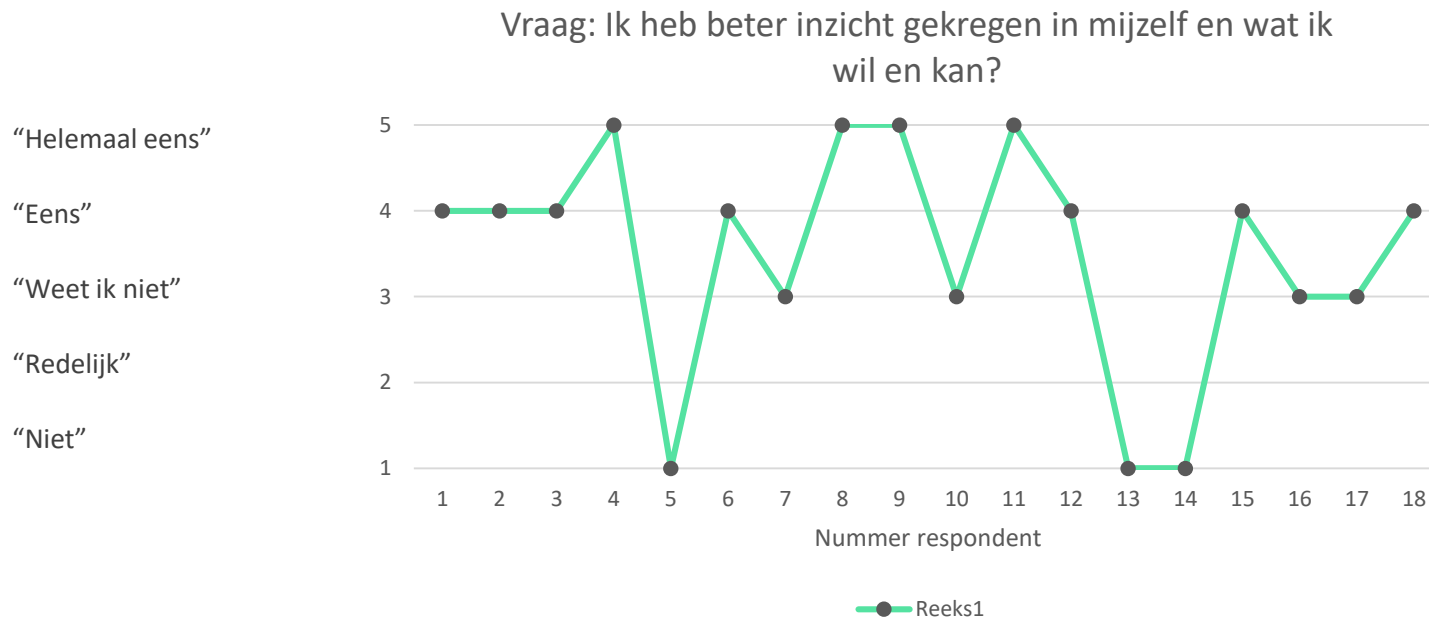


* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 8 (fase 2)*:

Ik heb beter inzicht gekregen in mijzelf en wat ik wil en kan?



* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

Analyse vragenlijsten

Vraag 11 (fase 2)*: Wat vind je van de werkzaamheden op je leerwerkbedrijf?

Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 2 (vraag 11)

1. 'Ik vind de werkzaamheden gemakkelijk' (Antwoord A)
2. 'Ik weet wel precies wat ik moet doen' (Antwoord D)

Analyse vragenlijsten

Vraag 12 (fase 2)*: Wat vind je van je leermeester op de leerwerkplek?

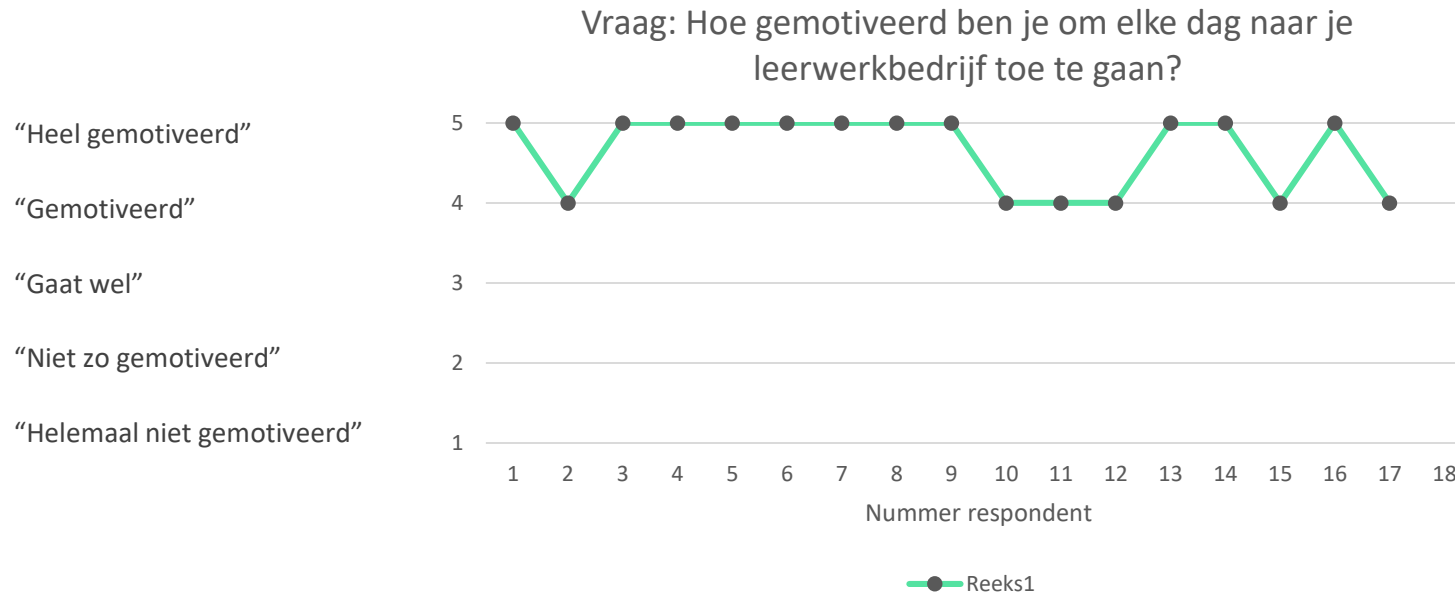
Meerdere antwoorden mogelijk. Meest genoemde antwoorden, bij fase 2 (vraag 12)

1. 'Ik vind de leermeester wel vriendelijk' (Antwoord A)
2. 'De leermeester praat veel met mij' (Antwoord C)

Analyse vragenlijsten

Vraag 13 (fase 2)*:

Hoe gemotiveerd ben je om elke dag naar je leerwerkbedrijf toe te gaan?



Opm.: “Geen antwoord”: geen lijn (score)

* Fase 1: Intake en oriëntatie: vragenlijst

PURPOSE

Consultancy met een Purpose

met hart en ziel én harde cijfers

Purpose streeft naar maatschappelijke winst, niet enkel naar de hoogste financiële winst

Maatschappelijke winst

Duurzame oplossingen

Purpose streeft naar oplossingen die werkbaar en duurzaam zijn en die onze klanten echt verder kunnen helpen!

Purpose levert graag een bijdrage op maatschappelijke thema's, zoals de toenemende schuldenproblematiek en de stijgende zorgkosten

Bijdrage leveren

Strategie & realisatie

Purpose is een management consulting bureau dat bedrijven van strategisch advies voorziet en ook de realisatie kan begeleiden

Consultancy met een Purpose

met hart en ziel én harde cijfers

Wil u graag meer weten over dit onderzoek? Neem contact met ons op, dan praten we u bij:



Eva Brouns
e.brouns@purpose.nl
06 533 210 43



Jeroen de Lange
j.de.lange@purpose.nl
06 250 207 91