

Waar een wil is, is een weg!



Marleen van Brandwijk – 308778

Bachelorrapport Maatschappelijk werk en dienstverlening

Academie Mens en Maatschappij

Saxion Enschede

Waar een wil is, is een weg!

Drop-outs en youth in conflict with the law richting het bedrijfsleven

Naam: Marleen van Brandwijk
Begeleidend docent: Kathalijne Dullaert
Academie: Mens en Maatschappij
Saxion Enschede

Suriname, juli 2018

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	6
1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Doelstellingen	8
1.3 Onderzoeksvraag	8
1.4 Deelvragen	8
Leeswijzer	9
2. Het theoretisch kader	10
2.1 Stichting Rumas	10
2.1.2. Medewerkers Rumas	11
2.1.3 Doelgroepen	11
2.1.4 Werkwijze stichting Rumas	12
2.2 Conclusie	13
2.3 Onderwijs Suriname	13
2.3.1 Onderwijs lagen	14
2.3.2 Leerplicht	15
2.4 Conclusie	16
2.4 Kenmerken drop-outs	16
2.4.1 Beschermende -en risicofactoren drop-outs	17
2.5 Conclusie	19
2.6 Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven	20
2.6.1 Beschermende -en risicofactoren arbeidsmarkt	20
2.7 Conclusie	23
3. Methode van het onderzoek	24
3.1 Onderzoeksmethode	24
3.2 Type onderzoek	24
3.3 Dataverzamelingsinstrumenten	24
3.4 Data-analyse	25
3.5 Onderzoekspopulatie en steekproef	25
3.6 Procedure	26
3.7 Betrouwbaarheid	26
3.8 Validiteit	27
3.9 Ethische overwegingen	28
3.10 Samenvatting	29
4. Resultaten	30
4.1 kenmerken respondenten	30
4.2 Resultaten deelvraag 1 Ervaringen met het werken met drop-outs	30
4.2.1 Resultaten deelvraag 1 Job placement	31
4.2.2 Resultaten deelvraag 1 Job coaching	32
4.2.3 Resultaten deelvraag 1 Drugsgebruik op de werkvloer	32
4.2.4 Resultaten deelvraag 2 Participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven	33
4.3 Resultaten deelvraag 2 Factoren voor het optimaliseren van participatie	34
5. Conclusie	37
5.1 Conclusie deelvraag 1 Ervaringen met de participatie in het bedrijfsleven	37
5.2 Conclusie deelvraag 2 Participatie van de jongens in het bedrijfsleven optimaliseren	41
5.3 Conclusie hoofdvraag	43
5.4 Aanbevelingen	44
5.5 Sterktes en zwaktes	47
5.5.1 Sterktes	47
5.5.2 Zwaktes	48

5.6 Discussie	48
Literatuurlijst	51
Overzicht bijlagen	54
Bijlage 1 Aantal medewerkers Rumas	55
Bijlage 2 Memo's onderzoeker	56
Bijlage 3 Interviewvragen	57
Bijlage 4 labelschema medewerkers Rumas	79
Bijlage 5 labelschema werkgevers	80
Bijlage 6 labelschema ouders/verzorgers	81
Bijlage 7 labelschema jongens	82
Bijlage 8 Evaluatieformulier opdrachtgever	83
Bijlage 9 Toestemmingsformulier publicatie	85
Bijlage 10 Voorbeeld begeleidingsplan	86
Bijlage 11 Dagplanning en budgettering	87
Bijlage 12 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht	88
Bijlage 13 Beoordelingsformulier bachelorrapport	90

Voorwoord

Dit bachelorrapport is door Marleen van Brandwijk, student van de opleiding Maatschappelijk werk en dienstverlening geschreven. Het onderzoek is uitgevoerd te Paramaribo en geschreven voor Stichting Rumas in Suriname. Het onderzoek richt zich op drop-out jongens en youth in conflict with the law die hebben deelgenomen aan de Rumas Resollicatie Route (RRR). Het RRR traject bestaat uit een voorronde en intake, bosbivak training, de motivatiefase en job placement of school placement. Het doel van dit onderzoek is de arbeidsparticipatie van de jongens van Rumas optimaliseren, zodat zij aan het werk blijven bij een werkgever nadat zij het RRR traject bij Rumas hebben afgerond. Aan de hand van de resultaten uit de interviews zijn conclusies getrokken en aanbevelingen gegeven. Met dit onderzoek kan gekeken worden naar hoe de participatie van de jongens in het bedrijfsleven geoptimaliseerd kan worden.

Graag wil ik de gelegenheid nemen om een aantal mensen te bedanken die een aandeel hebben gehad in het realiseren van dit onderzoek. Ik wil mevrouw Hart, mevrouw Becker, meneer Tuart, meneer Botsse en meneer Hardjopawiro bedanken voor de warme ontvangst bij stichting Rumas en het delen van hun kennis en expertise. Daarnaast wil de onderzoeker de onderzoeksdocent mevrouw Dullaert uit Nederland en de onderzoeksdocent mevrouw Echteld uit Suriname bedanken voor het geven van feedback op het bachelorrapport. Ook wil de onderzoeker de werkgevers, de jongens van Rumas en de ouder bedanken voor het deelnemen aan dit onderzoek.

Marleen van Brandwijk

Paramaribo, Juli 2018

Samenvatting

Voor u ligt het bachelorrappport over participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven. Dit onderzoek is gedaan in opdracht van Stichting Rumas gevestigd te Paramaribo.

In de laatste fase van de Rumas Resocialisatie Route (RRR), kunnen de jongens van Rumas weer terug gaan naar school of geplaatst worden in een baan. Dit onderzoek richt zich alleen op de jongens die in een baan geplaatst worden. Dit heet Job placement bij Rumas. Het onderzoek is gericht op twee doelgroepen van Rumas, namelijk: Drop-outs en youth in conflict with the law. Dit zijn jongens tussen de zestien en 25 jaar. De doelgroepen youth in conflict with the law en drop-outs, gaan niet naar school of hebben geen werk. Deze jongeren hebben een verlaagde kans op de arbeidsmarkt (Unicef, z.j.). De meeste jongens van Rumas willen niet meer terug naar school. Het grotendeel van de jongens van Rumas, kwam na de plaatsing in een baan op korte termijn weer terug bij Rumas. De redenen van het stoppen met hun baan zijn in dit onderzoek onderzocht doormiddel van literatuuronderzoek en het afnemen van interviews in Suriname. De ervaringen met betrekking tot de participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven, zijn in kaart gebracht door het afnemen van gestructureerde en half gestructureerde interviews bij medewerkers van Rumas, jongens, werkgevers en een ouder. Doormiddel van het afnemen van interviews, zijn de praktische deelvragen beantwoord. In hoofdstuk vijf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. De hoofdvraag is: Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

De resultaten van dit onderzoek, beschreven in hoofdstuk 4, laten zien dat meerdere factoren een rol spelen in de participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven.

Karaktereigenschappen van de jongen, extrinsieke motivatie, eigen regie en voldoende personeel vallen onder deze factoren. De jongen zelf met zijn intrinsieke motivatie, de medewerkers van Rumas, de ouders/verzorgers van de jongens en de werkgevers kunnen er samen voor zorgen dat de participatie van de jongens in het bedrijfsleven wordt geoptimaliseerd. Daarnaast is de samenwerking tussen Rumas en andere instanties van belang om de participatie van de jongens van Rumas te optimaliseren. Uit de resultaten en conclusies van het onderzoek zijn de volgende aanbevelingen gehaald: 1. Optimaliseren administratie en rapportage, 2. Overleg met werkgever over salaris en benadering jongens, 3. Beleid rondom Job coaching, 4. Jongens leren budgetteren en plannen, 5. Drugsproblematiek aanpakken en 6. Rumas uitbreiden.

Een langer termijn doelstelling is dat na dit onderzoek bepaald kan worden hoe job placement van stichting Rumas geoptimaliseerd kan worden. Tevens kan gekeken worden naar hoe een beleid gemaakt kan worden rondom Job coaching. Dit onderzoeksrapport zal worden afgesloten met een discussie over de participatie van de jongens van Rumas in het leger.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Vroegtijdig schoolverlaten is een bekend fenomeen in Suriname. 40% van de volwassen Surinamers heeft de laatst begonnen opleiding niet afgemaakt. Het gaat hierbij in de meeste gevallen om onderwijs op primair of vroeg-secundair niveau (Ganzeboom & Riedewald, 2012). Onderwijs is belangrijk voor de ontwikkeling van het individu. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt in de samenleving. Daarnaast neemt het inkomen met 10% toe na elk jaar extra onderwijs (Unicef, z.j.).

Jaarlijks zijn er ruim 7.000 drop-out jongeren in Suriname volgens De Stichting Arbeidsmobilisatie en Ontwikkeling (SAO) (Ministerie van arbeid, 2017). In Suriname woont een vrij jonge bevolking. Op een bevolkingsgroep van 492.000 mensen, zijn 330.878 mensen tussen de 15-65 jaar (Republiek Suriname Overheid, z.j.). Als gekeken wordt naar de bevolking in Suriname, zijn 7.000 jongeren die jaarlijks school vroegtijdig verlaten in verhouding relatief hoog. De overheid in Suriname doet onderzoek naar de oorzaken van het hoge drop-out percentage en onderzoekt of het huidige onderwijssysteem een mogelijke voedingsbodem is. De overheid wil graag werken aan minimalisering van uitvallers in het onderwijsproces. De ministeries die vanuit hun taakstelling beleid formuleren, gericht op drop-outs zijn: Onderwijs Wetenschap & Cultuur, Justitie & Politie, Sport & Jeugdzaken, Sociale Zaken & Volkshuisvesting en Arbeid. Jongeren kunnen een vak leren op de vakschool zegt het ministerie van arbeid. De insteek van SAO is dat drop-outs toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Volgens het SAO zou op de economische situatie in het land moeten worden ingespeeld in verband met veranderingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat er nieuwe ontwikkelingen op het gebied van technologie en technieken zijn die in Suriname worden toegepast. De huidige situatie richt zich nog te veel op de traditionele sectoren. Inspelen op nieuwe uitdagingen en ontwikkelingen kan volgens SAO gedaan worden door zich te richten op andere en nieuwe sectoren, zoals: bosbouw, informatie en communicatie technologie (ICT), agrarische productie en aquacultuur die werkgelegenheidspotentie zouden hebben. Dat maakt dat er nieuwe leerplannen ontwikkeld moeten worden zegt SAO en dat de huidige situatie die gericht is op traditionele sectoren, steeds bijgesteld moet worden naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van technologie en technieken die in Suriname worden toegepast. Een aanbeveling uit een van SAO aan het Ministerie van Arbeid, is dat de overheid “Meld Centra” opzet. In deze zogenoemde meld centra, kunnen drop-outs worden getraind om terug te gaan naar school, of een plek te krijgen in de arbeidsmarkt (Ministerie van arbeid, 2017).

De overheid, stichting Rumas en stichting TANA (Towards A New Alternative) in Suriname houden zich bezig met drop-outs, maar het grote aantal drop-outs heeft nog steeds hulp nodig zegt Stichting Rumas in het Dagblad van Suriname (Dagblad Suriname, 2014). Stichting Rumas is in 2009 opgericht en is begonnen met het begeleiden van moeilijk opvoedbare jongens en drop-outs (Rumas, z.j.). De jongens worden opgevangen en gemotiveerd om weer naar school te gaan. Als de jongens vanuit Rumas getraind zijn om aan het werk te gaan, worden zij in een baan geleid of gaan weer terug naar school. Rumas geeft aan dat bijna alle jongens na plaatsing bij een werkgever weer terug komen bij Rumas, omdat zij zijn weggestuurd op het werk of omdat het werk hen niet bevalt. Omgaan met gezag en gebrek aan discipline zouden hierbij een rol spelen (A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, mondelinge communicatie, 19 december 2017).

In 2014 is de naam jobplacement in het leven geroepen bij stichting Rumas om jongens te plaatsen in een baan. Een doelgroep van Rumas genaamd Jouth in conflict with the law, werd getraind om aan de slag te gaan voor een werkgever. Twintig jongens werden in een baan geplaatst en werden door Rumas gevolgd voor zes maanden. Destijds is bepaald dat een werknemer van Rumas als “jobplacer” werd aangewezen om de jongens te bezoeken op hun werk. Het doel van stichting Rumas was dat de jongens zouden blijven bij het werk waar zij geplaatst waren tijdens het traject. De “jobplacer” bezocht de jongens op hun werk en besprak eventuele problemen met de jongens en werkgevers. Stichting Rumas geeft aan dat zij job placement hebben gedaan zonder dat deze werkwijze vastligt in het beleid van de stichting. Zij hebben voor job placement nog geen gedegen visie (A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, mondelinge communicatie, 15 november 2017). Stichting Rumas geeft aan “Jobplacement” te willen optimaliseren in hun beleid.

Becker (2017) geeft aan dat na job placement, de functie van een jobcoach essentieel is, om na het traject ook nog begeleiding te kunnen bieden (A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, mondelinge communicatie, 19 december, 2017). De problemen van de drop-outs zijn vaak complex en ook maar gedeeltelijk opgelost na een training, traject of behandeling. Bij participatie in de samenleving, blijkt dat het belangrijk is om de jongeren in beeld te blijven houden zodra zij de instelling verlaten. Met participatie wordt bedoeld het hoogst haalbare voor de jongere in kwestie (Samenwerkend toezicht jeugd, z.j.).

Stichting Rumas is tevens benieuwd naar de ervaringen van de jongens in het bedrijfsleven die een traject bij Rumas hebben gevolgd en wil graag weten hoe de situatie van de jongens nu is bij de werkgevers en hoe het kan dat een aantal van hen weer terug komt bij Rumas (A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, mondelinge communicatie, 8 november 2017). Stichting Rumas wil kortgezegd graag onderzocht hebben hoe de participatie van de jongens in een baan nog optimaler kan verlopen. De bijdrage van dit onderzoek aan de praktijk, is dat er onderzoek gedaan zal worden naar hoe stichting Rumas re-integratie en participatie van de jongens zo goed mogelijk kan laten verlopen. Dit onderzoek is relevant, omdat met de uitkomsten van het onderzoek het traject bij Rumas optimaler kan worden. Vervolgens kan gekeken worden hoe het traject eventueel bijgestuurd kan worden, zodat er zoveel mogelijk jongens na het volgen van het traject bij Rumas op hun plek in de arbeidsmarkt kunnen blijven.

1.2 Doelstellingen

1.2.1 Korte termijn doelstelling

Eind juni 2018 zijn de situatie en de ervaring van de jongens, de ouders/verzorgers de werkgevers en de begeleiders van Rumas met betrekking tot de plaatsing in het bedrijfsleven in kaart gebracht.

1.2.2 Lange termijn doelstelling

Na het onderzoek kan bepaald worden hoe job placement van stichting Rumas geoptimaliseerd kan worden. Tevens kan gekeken worden naar hoe een beleid gemaakt kan worden rondom job coaching.

1.3 Onderzoeksvraag

1.3.1 Hoofd vraag

Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

1.4 Deelvragen

De deelvragen bestaan uit theoretische en praktische deelvragen. De theoretische deelvragen worden beantwoord door literatuur op te zoeken via het internet, boeken, artikelen of tijdschriften. De praktische deelvragen worden uitgevoerd in Suriname waar de data verzameld wordt. De praktische deelvragen worden beantwoord door interviews, aldus ervaringen van mensen.

1.4.1 theoretische deelvragen

1. Wat is stichting Rumas?
2. Hoe is het onderwijs in Suriname georganiseerd?
3. Wat zijn kenmerken van drop-outs volgens de literatuur en volgens Rumas en wat zijn de beschermende -en risico factoren?
4. Wat is bekend over de beschermende- en risicofactoren van participatie in het bedrijfsleven van drop-out jongens?

1.4.2 Praktische deelvragen

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas?
2. Wat is nodig om participatie van drop-outs en youth in conflict with the law in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren?

Leeswijzer

Dit bachelorrapport bestaat uit vijf hoofdstukken. Allereerst is een samenvatting van het onderzoek gegeven. In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding van het onderzoek beschreven. Daarnaast worden de doelstellingen, hoofdvraag en deelvragen beschreven. In hoofdstuk twee wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen doormiddel van literatuuronderzoek en het bevragen van deskundigen. In hoofdstuk drie wordt de onderzoeksmethodemethode, het type onderzoek, de populatie en de steekproef toegelicht. Daarnaast worden de dataverzamelingsinstrumenten, ethische overwegingen en de betrouwbaarheid en validiteit in dit hoofdstuk besproken. In hoofdstuk vier wordt antwoord gegeven op de praktische deelvragen doormiddel van de afgenomen interviews. Ook worden de uitkomsten van de dataverzameling beschreven. In hoofdstuk vijf worden de conclusies en aanbevelingen geschreven en wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag. Tot slot is een discussie beschreven waarin wordt ingegaan op de visie die de onderzoeker heeft over de participatie van de jongens van Rumas in het leger.

2. Het theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de theoretische deelvragen uitgewerkt om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden. Er wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen: Wat is stichting Rumas? Hoe is het onderwijs in Suriname georganiseerd? Wat zijn kenmerken en beschermende -en risicofactoren van drop-outs volgens de literatuur en volgens Rumas? Wat is bekend over de beschermende- en risicofactoren van participatie in het bedrijfsleven van drop-out jongens? Stichting Rumas, onderwijs Suriname, drop-outs en participatie van drop-outs zijn de kernbegrippen en deze worden in dit hoofdstuk beschreven. Onder elk kernbegrip wordt een conclusie gegeven.

2.1 Stichting Rumas

Stichting Rumas is een Christelijke organisatie in Suriname en is in 2009 opgericht door mevrouw Hart. Rumas betekent Reik Uit Naar Meer. Meer, oftewel het Spaanse woord MAS, staat voor motiveren, adviseren en service verlenen. Rumas begeleidt moeilijk opvoedbare jongens en drop-out jongens. Moeilijk opvoedbare jongens en drop-outs worden opgevangen en gemotiveerd om weer naar school te gaan of om aan het werk te gaan. De doelstelling van Rumas is jongens een nieuw toekomstperspectief bieden die door sociaal maatschappelijke problemen of financiële problemen school vroegtijdig verlaten (Stichting Rumas, 2014).

Rumas hecht veel waarde aan een liefdevolle en respectvolle omgang met de jongens. Hierdoor is de drempel laag en kunnen de jongens bij Rumas een veilige thuishaven vinden. De jongens kunnen bij Rumas worden aangemeld door de ouders/verzorgers of school van de jongen. Soms worden jongens doorverwezen door de politie, familierechterlijke zaken, jeugdzorg of ‘Opa Doeli’ (Scheffer & van der Kolk, 2017). Opa Doeli houdt zich bezig met het heropvoeden, begeleiding en scholing van de jongeren. Opa Doeli is een Jeugd doorgangscentrum waar jongeren opgevangen worden als zij een strafbaar feit hebben begaan. Rechtspraak vindt hier in een kindvriendelijke omgeving plaats (Nickerie, 2008). Rumas wil de jongens graag stimuleren om zo lang mogelijk naar school te gaan. Een combinatie van werk en school is ook mogelijk. Rumas geeft aan dat de meeste jongens in een baan geplaatst willen worden, omdat zij dan geld kunnen verdienen. Het hoofddoel van Rumas is de jongens begeleiden naar zelfstandigheid. Rumas heeft als een van de andere doelen de jongens bij een werkgever te plaatsen en ze daar aan het werk te houden. Hiervoor is job placement in het leven geroepen door Rumas. Job placement is een manier om iemand aan het werk te helpen. Dit kan via een detacheringsbureau die mensen die geen werk hebben passend werk helpt zoeken. Daarnaast kan een werkgever contact op nemen met het detacheringsbureau of ze nog gekwalificeerde mensen hebben om voor de werkgever te komen werken (Bizfluent, 2017). Rumas gaat samen met de jongen opzoek naar een werkplek. De jongen wordt geplaatst in een baan bij een werkgever. Rumas en de literatuur zeggen beiden dat job placement een manier is om iemand aan het werk te helpen. Rumas heeft bijvoorbeeld contact met een bedrijf wat heeft gevraagd de jongens bij hen te plaatsen. Op deze manier is Rumas ook een uitzendbureau (A. Becker, mondelinge communicatie, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, 19 december 2017).

In het onderzoek van Scheffer & van der Kolk (2017) kwam naar voren dat de nazorg voor de jongens die het traject bij Rumas hebben afgerond, nog in ontwikkeling was. Rumas wilde de nazorg verbeteren door meer personeel aan te nemen die de functie van een jobcoach kunnen vervullen, zodat de nazorg beter uit gevoerd kan worden (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018). Een jobcoach helpt iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering werk te vinden. Daarnaast begeleidt de jobcoach iemand die ondersteuning nodig heeft op de werkvloer (Rijksoverheid, z.j.). Een jobcoach kan helpen bij het inwerken, aanwezig zijn bij besprekingen, begeleiden op de werkvloer en een persoonlijke werkhandleiding maken. Dit zorgt er voor dat de persoon ondersteund kan worden in het hele proces. (UWV, z.j.; Mondelinge communicatie, O. Tanate, oud medewerker Aksept, 19 januari 2018).

Het UWV in Nederland stelt vast of er een ziekte of handicap is die de persoon belemmert op het werk of bij het volgen van een opleiding. Door de persoon die ondersteuning nodig heeft van een jobcoach, kan een vergoeding worden aangevraagd bij het UWV. De jobcoach moet dan voor een goedgekeurde jobcoachorganisatie werken.

Het gaat hier om een externe jobcoach. Een interne jobcoach kan aangevraagd en gesubsidieerd worden door de werkgever (UWV, z.j.; Mondelinge communicatie, O. Tanate, oud medewerker Aksept, 19 januari 2018).

Bij Aksept in Nederland werken bijvoorbeeld cliënten op projecten binnen de instelling. De cliënten hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Op interne projecten bij Aksept, krijgen de cliënten begeleiding van een jobcoach. Als de cliënt laat zien dat hij of zij het goed doet, kan de cliënt uitgestroomd worden richting een externe werkgever. Daar krijgt de cliënt ook begeleiding van een jobcoach. (Mondelinge communicatie, O. Tanate, oud medewerker Aksept, 19 januari 2018). Dit is vergelijkbaar met wat Rumas doet, de jongens van Rumas werken alleen niet intern bij Rumas voor een werkgever.

Op dit moment is de nazorg bij Rumas nog sterk in ontwikkeling. Nazorg wil zeggen dat er begeleiding is na het traject van Rumas. Rumas voert momenteel al wel job coaching uit in de praktijk, door de jongens die geplaatst zijn te bezoeken op hun werk. Rumas geeft aan dat dit nog niet frequent gebeurt, omdat er momenteel nog maar een iemand is die de functie van een jobcoach kan vervullen. Rumas wil in de toekomst doormiddel van job coaching meer nazorg bieden aan alle jongens, zodat de jongens ondersteuning krijgen op de werkvloer. De jongens kunnen op deze manier herinnerd worden aan wat zij geleerd hebben bij Rumas (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018).

2.1.2. Medewerkers Rumas

Rumas bestaat uit twee locaties. De Jusie- Amalia gezinscoaching unit en het Rumas centrum. Deze locaties liggen bij elkaar op loopafstand. In de gezinsunit worden de intakes gehouden en worden er gesprekken gevoerd met de ouders/verzorgers en de jongen. In het Rumas centrum worden de jongens getraind. Bij Rumas werken medewerkers met verschillende functies die zich bezig houden met educatie, motivatie, ouder/kind begeleiding, opvoedingsondersteuning en individuele gesprekken, Sommige medewerkers bekleden meerdere functies bij Rumas. Een aantal medewerkers werken op vrijwillige basis bij Rumas. Doormiddel van donaties kan er een onkostenvergoeding gegeven worden aan de vrijwilligers. In Bijlage 1 zijn de medewerkers van Rumas weergegeven in een tabel. De functie jobcoach is nog in ontwikkeling bij Rumas en daarom niet meegenomen in de tabel van bijlage 1 (A. Becker, mondelinge communicatie, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, 15 december 2017).

2.1.3 Doelgroepen

Rumas begeleidt jongens tussen de twaalf en 25 jaar. Rumas begeleidt alleen jongens, omdat jongens en meisjes niet samen zouden gaan, gezien de seksuele drift van de jongens en meisjes op deze leeftijd, waardoor de meisjes tienermoeder kunnen worden. De jongens zijn moeilijk opvoedbaar, waardoor hun ouders hun niet meer aan kunnen (Stichting Rumas, 2014).

Er zijn drie doelgroepen binnen Rumas. Dit zijn drop-outs, youth at risk en youth in conflict with the law. Rumas geeft aan een richtlijn te hebben voor de leeftijden waarop jongens aangemeld kunnen worden. Een enkele keer wijkt Rumas van de leeftijden af. Er wordt dan gekeken naar het soort problematiek. Het kan dus voorkomen dat een jongen ouder is dan 24 jaar en toch graag geholpen wil worden door Rumas (Stichting Rumas, 2014).

- In de groep 'Youth at risk' zitten jongens tussen de twaalf en zestien jaar die het risico lopen van school dreigen te raken. Deze groep heet de Rumas DIAMANTEN. Zij krijgen bij Rumas huiswerkbegeleiding en voorlichting over bijvoorbeeld seksualiteit en basic life skills (BLS), waaronder sociale vaardigheden. De Rumas DIAMANTEN komen hiervoor elke zaterdag bij Rumas.
- In de groep drop-outs zitten jongens tussen de zestien en 25 jaar die school vroegtijdig hebben verlaten. Rumas helpt hen weer terug te keren naar school of traint ze om aan de slag te gaan bij een werkgever.
- In de groep Youth in conflict with the law zitten jongens tussen de zestien en 25 jaar die in aanraking zijn gekomen met justitie of reeds veroordeeld zijn voor het plegen van een strafbaar feit.

- Deze groep wordt ook getraind om aan de slag te gaan bij een werkgever. Een enkeling wil een opleiding volgen (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018).

2.1.4 Werkwijze stichting Rumas

Rumas wil de jongens motiveren door de jongens te begeleiden en op te leiden middels een traject, zodat zij terug naar school kunnen, een beroepsopleiding kunnen volgen, in een baan geplaatst kunnen worden of een eigen zaak kunnen beginnen. Dit onderzoek richt zich op de twee doelgroepen, namelijk drop-outs en youth in conflict with the law van zestien tot 25 jaar. Alle doelgroepen van Rumas doorlopen de RUMAS Resocialisatie Route (RRR). RRR wordt opgedeeld in vier fases en duurt ongeveer zes maanden (Rumas, 2014).

- **Fase 1 Het voortraject:** Voordat de jongens die zich hebben aangemeld in een groep geplaatst kunnen worden, beginnen zij eerst met het voortraject. In dit voortraject wordt bepaald welke jongens het traject kunnen volgen bij Rumas. In het voortraject zal een kennismaking plaatsvinden en worden een aantal jongens gescout, waarvan Rumas denkt dat zij geschikt zijn om te begeleiden. Tijdens het voortraject wordt er naast kennismaken ook gesport. Rumas vindt een jongen geschikt als hij laat zien dat hij gemotiveerd is en als hij geen psychische stoornis heeft. Rumas streeft er na om 20 jongens per keer te begeleiden, dus er worden 20 jongens gescout als dit mogelijk is. Het voortraject duurt drie dagen. Na fase 1 vinden er eerst meerdere intensieve gesprekken plaats met de ouders en de jongen.
- **Fase 2 Bosbivak:** Na fase 1 en de gesprekken, gaan de jongens die gescout zijn meedoen aan de Bosbivak attitude vorming. De jongens verblijven in het bos gedurende zes dagen. Hier gaan de jongens elke ochtend vroeg sporten, leren zij onder andere om te gaan met agressie, doen zij verschillende activiteiten in het bos en krijgen ze communicatie training. Als de jongens op Bosbivak zijn, krijgen ouders bij Rumas een eenmalige sessie. Hier vindt communicatietraining plaats. Dit gaat over hoe om te gaan met hun zonen.
- **Fase 3 Motivatiefase:** Na Bosbivak komt de motivatiefase. Hier gaan de jongens basisvaardigheden op doen, of te wel basic life skills (BLS). Daarnaast begint het begeleidingstraject van AGANAR. De jongens worden drie dagen in de week getraind en hebben daarnaast vier dagen in de week tijd om naar de kerk te gaan of op zoek te gaan naar werk. De jongens doen daarnaast aan service learning. Dit betekent dat zij wat terug doen voor de maatschappij en hun steentje bijdragen door bijvoorbeeld een diner te organiseren voor de minder bedeelde. Het kan gezien worden als vrijwilligers werk.
- **Fase 4 Job placement of school placement:** In de laatste fase van het traject vindt job placement of schoolplacement plaats. Hier worden de jongens in een baan geplaatst of gaan de jongens weer terug naar school of een (vak) opleiding beginnen. Binnen job placement en school placement vinden drie stromingen plaats. Follow up educatie, werk of een combinatie van beide. Bij follow up educatie kan de jongen kiezen om een (vak)opleiding te beginnen. Het is ook mogelijk dat de jongen naar school gaat en daarnaast gaat werken. SAO biedt doormiddel van vakopleidingen praktijkleren aan. In eerste instantie wordt dit gefinancierd voor de jongen, als een werkgever bijvoorbeeld aan geeft dat hij of zij graag wil dat de jongen een vakopleiding gaat doen. Als de jongen na het traject bij Rumas kiest voor follow up educatie en de werkgever betaalt dit niet, zal de jongen dit zelf moeten financieren. Rumas is nog op zoek naar een educatie fonds die de basis zaken kan financieren, zoals geld voor kleding, boeken en schriften. De meeste jongens kiezen niet voor follow-up educatie, omdat zij betaald werk aantrekkelijker vinden. Tuart (Mondelinge communicatie, 2018) geeft aan dat Rumas de jongens graag wil begeleiden naar een combinatie van werk en school, zodat de jongens beide mee krijgen. De jongens kiezen hier niet snel voor, omdat de jongens hiermee niet genoeg verdienen. Daarnaast zou het een lastige dagindeling zijn, omdat zij eerst naar school moeten en dan gelijk door naar het werk.

Job placement

Om de jongens van de doelgroep drop-outs en youth in conflict with the law in een baan te plaatsen, maakt Rumas gebruik van een databank waarin mogelijk geschikte bedrijven staan.

Jongens van Rumas kunnen ook aan een baan komen doordat werkgevers waarmee Rumas contact heeft, aangeven bij Rumas dat zij opzoek zijn naar werknemers.

Job match

Er zal samen met een begeleider van Rumas een ‘‘jobmatch’’ gemaakt worden. Dat wil zeggen dat er naar passend werk wordt gezocht. Passend werk betekent volgens Rumas werk dat de jongen zelf leuk lijkt, maar ook wat bij de problematiek van de jongen past.

Job placementformulier

Rumas streeft ernaar samen met de jongen een job placement formulier in te vullen als zij aan het werk gaan ter registratie. Dit gebeurt nog niet altijd geeft Rumas aan. Op het job placement formulier staat onder andere op vermeld waar de jongen gaat werken. Daarnaast houdt Rumas de administratie op deze manier bij van elke jongen. Rumas geeft aan bezig te zijn met het aanleren van sollicitatie technieken voor dat de jongens aan het werk gaan. Rumas geeft aan naast job coaching, huisbezoeken af te willen leggen om zo contact te blijven houden met de jongens en te kijken hoe het met ze gaat. Rumas heeft op de planning staan deze huisbezoeken te gaan afleggen bij de jongens die aan het werk zijn (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018).

2.2 Conclusie

Stichting Rumas begeleidt drie doelgroepen naar zelfstandigheid doormiddel van een traject genaamd RUMAS Resocialisatie Route (RRR). Dit zijn de doelgroepen: Youth in conflict with the law en drop-outs (16-24 jaar) en youth at risk (12-16 jaar). Rumas heeft meerdere medewerkers in dienst met verschillende functies die allemaal met hun expertise hulp kunnen bieden aan de jongens van Rumas. De jongens worden getraind om weer naar school te gaan, een eigen bedrijf te beginnen of aan het werk te gaan bij een werkgever. Rumas streeft erna zoveel mogelijk jongens weer terug naar school te laten gaan, maar de meeste jongens kiezen er voor om aan het werk te gaan, omdat zij onder andere niet over voldoende financiële middelen beschikken om de opleiding te betalen. Betaald werk is aantrekkelijk, omdat de jongens zich zelf dan kunnen onderhouden (Rumas, 2014).

De Stichting Arbeidsmobilisatie en Ontwikkeling (SAO) biedt vakopleidingen aan die de jongens kunnen volgen om later in een baan geplaatst te kunnen worden. Rumas heeft contact met SAO als een jongen een opleiding wil volgen, of als de werkgever aan geeft dat hij graag wil dat de jongen eerst een vakopleiding gaat volgen voor dat hij begint met werken. De jongen kan ook zonder diploma geplaatst worden bij een werkgever (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018). Bij Rumas gaan de jongens niet intern aan het werk bij een werkgever zoals bijvoorbeeld bij Aksept in Nederland, maar worden zij begeleid door Rumas om aan het werk te gaan bij een externe werkgever.

Nazorg voor de jongens die in een baan zijn geplaatst, is nog sterk in ontwikkeling bij Rumas. Nazorg bij Rumas wil zeggen dat de mentor met de jongen in gesprek gaat of dat de jobcoach op het werk van de jongen langs gaat. De jobcoach van Rumas gaat dan samen met de werkgever en de jongen kijken hoe het gaat op het werk. Daarnaast herinnert de job coach de jongen er aan wat hij bij Rumas heeft geleerd. Nazorg is nog sterk in ontwikkeling, omdat er niet voldoende personeel is die de functie van een jobcoach kan vervullen volgens Tuart, (mondelinge communicatie, 2018). Rumas wil nazorg bieden aan de jongens door hen te bezoeken op de werkvloer. Echter geeft de literatuur aan dat een jobcoach meer doet dan alleen bezoeken. Een jobcoach kan helpen bij het inwerken, aanwezig zijn bij besprekingen met de jongen en de werkgever, begeleiden op de werkvloer en een persoonlijke werkhandleiding maken. Dit zorgt er voor dat de persoon ondersteund kan worden in het hele proces. (UWV, z.j; Mondelinge communicatie, O. Tanate, oud medewerker Aksept, 19 januari 2018).

Volgens de literatuur helpt een jobcoach mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een arbeidsongeschiktheidsuitkering werk te vinden (UWV, z.j.) Bij Rumas hebben de jongens geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, maar zijn zij in de meeste gevallen een drop-out. Dat wil zeggen dat zij in zekere zin ook een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, omdat de meesten geen diploma hebben gehaald.

2.3 Onderwijs Suriname

De Republiek Suriname heeft in artikel 38 van haar grondwet opgenomen dat iedereen recht heeft op onderwijs (de Graav & Veny, z.j.). Het Surinaams onderwijssysteem is gemengd, dat wil zeggen toegankelijk voor iedereen. De Staat erkent het recht op scholing en biedt iedereen gelijke kansen.

De ontwikkeling van de persoonlijkheid van de jonge mens en het gevoel van dienstbaarheid aan de gemeenschap, zijn twee doelen die in het jeugdbeleid in de Surinaamse grondwet belangrijk worden geacht (de Graav & Veny, z.j.; Lierop, 2017).

Gedragcodes voor leerlingen en leerkrachten zijn niet vastgelegd in de wet. De algemene voorschriften worden bepaald door de directie en het personeel van de desbetreffende school. In Suriname dragen leerlingen over het algemeen een schooluniform.

Het ministerie van onderwijs en Volksontwikkeling is verantwoordelijk voor het onderwijs (EP Nuffic, 2015). Ouders kunnen er voor kiezen hun kinderen bij een particuliere school van onderwijs te voorzien. Deze scholen worden niet gefinancierd door het ministerie van onderwijs.

Ouders betalen dit zelf.

De kwaliteit van het onderwijs in Suriname werd tot aan de onafhankelijkheid in 1975 gelijk gesteld aan dat van Nederland (de Graav en Veny, z.j.). In het onderwijs in Suriname is er soms te weinig persoonlijke aandacht voor de leerlingen volgens Herweijer (2008). Er zou te weinig persoonlijke begeleiding aanwezig zijn en de klassen in het onderwijs zijn groot, waardoor de docenten niet elk individu de aandacht kunnen geven die zij nodig hebben. De kwaliteit van het onderwijs gaat dan achteruit (Herweijer, 2008). Een slechte kwaliteit van lesgeven kan leiden tot onverschilligheid van leerlingen ten aanzien van de school. Daardoor kan de leerling ongewenst gedrag gaan vertonen (NJI, 2018).

2.3.1 Onderwijs lagen

Het onderwijssysteem in Suriname bestaat uit het primaire onderwijs, het secundaire onderwijs en het tertiair onderwijs. In figuur 1 wordt weergegeven welke lagen het onderwijs heeft en welke richtingen daarbij horen.

Primair onderwijs	Secundair onderwijs	Tertiair onderwijs
• Kleuter onderwijs • Gewoon lager onderwijs (GLO) • Basis speciaal onderwijs (BSO)	• Voortgezet onderwijs voor junioren (VOJ): • Meer Uitgebreid Lager onderwijs (MULO) • Lager Beroepsgericht Onderwijs (LBGO) • Lager Technisch Onderwijs (LTO) • Lager Nijverheidsonderwijs (LNO) • Eenvoudig Technisch Onderwijs (ETS) • Eenvoudig Beroepsonderwijs (EBO) • Voortgezet speciaal onderwijs (VSO) • Het Voortgezet Onderwijs voor Senioren (VOS): • Het voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (VWO) • Het Hoger Algemeen Vormend Onderwijs (HAVO) • Beroepsgerichte opleidingen zoals: • Het Instituut voor Middelbaar - Economisch en Administratief Onderwijs (IMEAO) • Het Natuurtechnisch Instituut (Natin) • Pedagogische Instellingen (SPI en CPI)	• Hoger beroepsgericht onderwijs (HBO): • Instituut voor de Opleiding van Leraren (IOL) • Akademie voor Hoger Kunst en Cultuur Onderwijs (A.H.K.C.O.) • Polytechnic College Suriname (PTC) • Lerarenopleiding voor Beroepsonderwijs (LOBO) • Stichting Jeugd tandverzorging (JTV) • Anton de Kom Universiteit: • Maatschappij Wetenschappen • Medische Wetenschappen • Technische wetenschappen

Figuur 1 Onderwijslagen en richtingen

Onder het primaire onderwijs vallen het kleuteronderwijs en het gewoon lager onderwijs (GLO). Het kleuteronderwijs is voor kinderen van vier tot en met vijf jaar. Er is een speelwerkplan opgesteld om kleuters voor te bereiden op de lagere school. Het speelwerkplan bevat het aanleren van vaardigheden zoals: motoriek, tekenen, rekenen, zingen en voorbereidend lezen. Het gewoon lager onderwijs is voor kinderen van zes tot en met twaalf jaar. In Suriname bestaat ook het Basis speciaal onderwijs (BSO) op primair niveau. Kinderen die wat minder goed kunnen leren gaan naar het BSO.

Kinderen van het BSO, kunnen in het secundair onderwijs naar het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) (de Graav & Veny, z.j.)

Aan het eind van het zesde leerjaar op het Gewoon lager onderwijs (GLO), wordt door de leerlingen een toets gemaakt. Deze toets bepaalt welke richting de leerling op zou kunnen na de lagere school. De leerling ontvangt een getuigschrift na het behalen van de toets op het primair onderwijs.

Als een leerling de toets niet haalt, dan mag hij of zij een klas overdoen (de Graav & Veny, z.j.). In het schooljaar 2016-2017 is net iets meer dan de helft, 56,6 procent van de leerlingen van de zesde klas geslaagd voor het mulo-toelatingsexamen. Leeuwin (2017) noemt dit het een laag aantal wat de toets maar haalt. Als de leerling ouder is dan twaalf jaar en de toets niet haalt, kan hij of zij toegelaten worden tot het Eenvoudig beroeps onderwijs (EBO). Afhankelijk van de score van de toets die de leerling haalt op de lagere school, zijn er verschillende richtingen die de jongere kan kiezen. (de Graav & Veny, z.j.).

Het secundair onderwijs wordt onderverdeeld in het Voortgezet onderwijs voor junioren (VOJ) en het Voortgezet onderwijs voor Senioren (VOS). Onder het VOS valt de algemeen vormende studierichting. Onder het VOS vallen algemeen vormende opleidingen en beroepsgerichte opleidingen. Als een leerling zijn of haar diploma haalt op het VOS kan hij of zij doorstromen naar het VOS. De opleidingen op het secundair onderwijs, duren gemiddeld tussen de drie en vier jaar (de Graav & Veny, z.j.).

Een NATIN diploma, de opvolger van het Surinaamse MULO diploma, staat gelijk aan het Nederlandse MBO diploma. Het Surinaamse MULO diploma staat gelijk aan het vmbo-t diploma in Nederland (EP Nuffic, 2015).

Onder het tertiair onderwijs vallen Het Hoger Beroeps Onderwijs (HBO) en de universiteit. Suriname heeft maar een universiteit, namelijk de Anton de Kom Universiteit (EP NUFFIC, 2015). De jongens van Rumas lopen het risico geen startkwalificatie te halen. De jongens van Rumas zijn tussen de twaalf en 25 jaar. De problematiek van youth at risk speelt zich af op het primair onderwijs, omdat zij van school dreigen te raken. De doelgroepen van Rumas: drop-outs en youth in conflict with the law, zijn tussen de zestien en 25 jaar. Bij deze doelgroep speelt de problematiek zich voornamelijk af op secundair niveau. De jongens beginnen met een opleiding op het secundair niveau en maken de opleiding niet af. Daarnaast kan het ook zo zijn dat een jongen na het primair onderwijs niet door gaat naar het secundair onderwijs (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 29 februari 2018). Een onderwijsdeskundige zegt in een artikel van Leeuwin (2017) dat Suriname het grootste aantal zittend blijvende kinderen en drop-outs in de regio heeft. Meer dan een kwart zou niet door stromen naar het tweede leerjaar op het secundair onderwijs. Dit kan onder andere te maken hebben met dat de overheid de opleiding op het secundair niveau niet financiert voor de jongeren. Op deze manier wordt het voor sommige jongeren lastig een opleiding te volgen, omdat zij of hun ouders het geld er niet voor hebben (de Graav & Veny, z.j.; Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018).

2.3.2 Leerplicht

Het kinderrechtenverdrag aangenomen door de verenigde Naties, schrijft voor dat het primair onderwijs kosteloos en verplicht moet zijn volgens de Graav & Veny (z.j.). De meeste landen ondertekenden dit verdrag, waaronder Suriname. Op scholen wordt wel een ouderbijdrage gevraagd die verschillend is per onderwijsinstelling. Vanaf de leeftijd van zeven jaar zijn kinderen in Suriname verplicht naar school te gaan volgens de leerplicht sinds 1876. De leerplicht in Suriname is momenteel nog tot twaalf jaar gesteld volgens de wet. Dit valt onder het primair onderwijs. Kinderen tussen de twaalf en veertien jaar zijn volgens de wet nog niet beschermd op het gebied van onderwijs (de Graav & Veny, z.j.). De plannen zijn om de leerplicht naar de leeftijd van zestien jaar te verhogen en een leerplicht voor kleuters vanaf vier jaar op te stellen.

De leerplicht voor kleuters is er momenteel nog niet, maar de meeste kinderen gaan al wel vanaf vier jaar naar school (Republiek Suriname overheid, 2016). Dat er een leerplicht is, wil niet zeggen dat er ook schoolplicht is. Ouders, voogden of verzorgden mogen kinderen thuis onderwijs geven. De vraag is of de kwaliteit van het onderwijs dan voldoende is (de Graav & Veny, z.j.). Het kleuteronderwijs ligt niet vast in de wet, maar is wel opgenomen in het Early Childhood Development (ECD). Het ECD, of te wel Vroege Kinderontwikkeling, is een beleid en richt zich op de jaren voordat het kind naar het primair onderwijs gaat. Het doel van ECD is dat er zo jong mogelijk wordt begonnen met educatie. Ondanks dat het kleuteronderwijs niet verplicht is, vinden de meeste ouders het wel belangrijk omdat hun kind dan beter aansluiting kan vinden als het al twee jaar op school heeft gezeten voordat het naar het secundair onderwijs gaat. Daarnaast krijgen kinderen zo de kans zich zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen op cognitief, emotioneel, sociaal en lichamelijk niveau (de Graav & Veny, z.j.; Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur, z.j.).

2.4 Conclusie

Het onderwijs in Suriname bestaat uit het primair, secundair en tertiair onderwijs (de Graav & Veny, z.j. In Suriname zijn kinderen vanaf zeven jaar tot twaalf jaar leerplichtig volgens de huidige wet. De plannen zijn om de leerplicht te veranderen van vier jaar tot zestien jaar (Republiek Suriname overheid, 2016).

Het kleuteronderwijs biedt kleuters tussen de vier en vijf jaar de mogelijkheid om naar school te gaan. De meeste kleuters gaan vanaf vier jaar wel naar school. Zij beginnen dan op het primair onderwijs (Republiek Suriname overheid, 2016).

Volgens het beleid van Early childhood Development (ECD) wat uitgevoerd wordt door onder andere de Surinaamse overheid, is het belangrijk dat er zo vroeg mogelijk wordt begonnen met educatie. Kinderen krijgen dan de kans zich zo optimaal mogelijk te kunnen ontwikkelen op cognitief, emotioneel, sociaal en lichamelijk niveau voor dat zij met het primair onderwijs beginnen (de Graav & Veny, z.j; Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur, z.j.). Na het primair onderwijs kunnen kinderen doorgaan naar het Voortgezet onderwijs voor junioren (VOJ) en het Voortgezet onderwijs voor Senioren (VOS). Onder het Voj valt de algemeen vormende studierichting. Onder het VOS vallen algemeen vormende opleidingen en beroepsgerichte opleidingen.

Kinderen die minder goed kunnen leren gaan op primair niveau naar het Basis Speciaal onderwijs (BSO). Daarna kunnen zij doorgaan naar het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) op secundair niveau (de Graav & Veny, z.j.)

Leeuwin (2017) zegt dat 43,4 procent van de leerlingen van de zesde klas in Suriname op primair niveau niet geslaagd is voor het mulo-toelatingsexamen in schooljaar 2016-2017. Dit is volgens Leeuwin (2017) een groot aantal. Deze leerlingen doen dan een klas over. Suriname zou het grootste aantal zittend blijvende kinderen en drop-outs in de regio hebben volgens Leeuwin (2017). Als de leerling ouder is dan twaalf jaar en het toelatingsexamen niet haalt, kan hij of zij toegelaten worden tot het Eenvoudig beroeps onderwijs (EBO) (de Graav & Veny, z.j.).

De jongens van Rumas dreigen van school te raken of zijn gestopt met het volgen van onderwijs. Leerlingen krijgen geen financiering van de overheid voor hun studie op het secundair onderwijs. Dit kan ervoor zorgen dat het onderwijs op secundair en tertiair niveau minder toegankelijk wordt voor leerlingen (de Graav & Veny, z.j; Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018). Suriname geeft in artikel 38 van de wet aan dat zij iedereen gelijke kansen biedt in het onderwijs. Echter blijkt dat dit in de praktijk niet zo is, omdat de jonge mens bijvoorbeeld niet altijd in staat is zelf een opleiding te betalen (de Graav & Veny, z.j; Lierop, 2017).

De kwaliteit van lesgeven is belangrijk zegt het NJI, (2018). Volgens Herweijer (2008) gaat de kwaliteit van lesgeven in Suriname achteruit. Dit komt omdat de klassen te groot zijn en de kinderen op deze manier geen persoonlijke begeleiding krijgen. Een slechte kwaliteit van onderwijs kan leiden tot onverschilligheid van leerlingen ten aanzien van de school. Daardoor kan de leerling ongewenst gedrag gaan vertonen (NJI, 2018).

2.4 Kenmerken drop-outs

Drop-outs of te wel voortijdige schoolverlaters, zijn in Nederland jongeren tot 23 jaar die school verlaten zonder startkwalificatie. Een startkwalificatie is minimaal een mbo niveau twee diploma, Havo- of Vwo diploma (Van den Berg, 2007; Lierop, 2017; NJI, 2018). Volgens Rumas zijn drop-outs jongeren zonder diploma (Mondelinge communicatie, A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, 6 maart 2018). Het proces van voortijdig school verlaten begint al op jonge leeftijd. Dit kan bijvoorbeeld komen door een taalachterstand (Junger-Tas, 2002)

Het risico op voortijdig schoolverlaten in Suriname is groter onder Afrikaanse groepen (Creolen) dan onder Aziatische etniciteiten (hindostanen, javanen, chinezen) (Ganzeboom & Riedewald, 2012; E. Hart, oprichtster Rumas, Mondelinge communicatie 5 maart 2018). Volgens Beekhoven (2004) is het bekend dat voortijdig school verlaten in Nederland het meest voorkomt onder bepaalde groepen. Het gaat hierbij om allochtonen en jongens. Als het gaat om drop-outs in Suriname, zijn er meer meisjes dan jongens die voortijdig school verlaten zegt Becker (Mondelinge communicatie, 2018). Dit komt omdat meisjes jong zwanger raken en tienermoeder worden. In Nederland wordt ziekte vaak geregistreerd als reden van afwezigheid bij meisjes (NIPO, 2002). Ganzeboom & Riedewald (2012) & Traag en Van der Velden (2008) zeggen dat de kans op voortijdig schoolverlaten juist groter is voor jongens dan voor meisjes in Suriname en dit verschil zou in de loop van de tijd toegenomen zijn,

omdat mannen minder gemotiveerd zijn en slechter presteren op school. Traag en Van der Velden (2008) zeggen dat jongens zeven maal meer risico lopen om zonder een diploma school te verlaten. Het verschil tussen jongens en meisjes zou verdwijnen in de groep jongeren die wel een vmbo-diploma behaalt en dan stopt. Als er gekeken wordt naar het schoolverzuim in Suriname op het secundair onderwijs, verschillen de jongens maar 1% van de meisjes (Unicef, 2009; Traag en Van der Velden, 2008). Dit kan te maken hebben met dat de kosten niet gefinancierd worden door de overheid op secundair niveau (Traag en Van der Velden, 2008).

In Nederland worden diverse hulpverleners en leerplichtambtenaren ingezet om drop-outs weer terug te laten keren naar school. De Rijksoverheid speelt hierin een belangrijke rol. Het doel van het begeleiden van drop-outs is de drop-outs te stimuleren een toekomstperspectief te hebben en in ieder geval een startkwalificatie of diploma te halen (NJI, 2018). In Suriname wordt er begeleiding gegeven vanuit de overheid om het aantal drop-outs te verminderen (Niehuis & Tanink, 2014). Daarnaast dragen stichting Rumas en stichting TANA hun steentje bij voor drop-out jongeren (TANA, 2018; Rumas, 2014).

Volgens het artikel van Amatpitono, Jansen & Stokkom (z.j.) spelen persoonlijke ontwikkeling, schoolverantwoordelijk gedrag en discipline een belangrijke rol bij drop-outs. Men kan ervoor kiezen om een traject voor drop-outs op dezelfde manier in te richten als in het reguliere onderwijs, met als doel dat drop-outs op dezelfde manier geschoold worden als elke andere leerling die wel naar school gaat. Men kan ook kiezen voor een aanpak waarbij er meer aandacht is voor het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden van drop-outs en het begeleiden naar het bedrijfsleven. (Amatpitono, Jansen & Stokkom, z.j.) Rumas doet dit door de jongens te motiveren doormiddel van attitude vorming en richt zich op persoonlijke vaardigheden en discipline om de drop-out te begeleiden naar het bedrijfsleven of een opleiding.

2.4.1 Beschermende -en risicofactoren drop-outs

In figuur 2 worden de beschermende -en risicofactoren van drop-outs genoemd. Daaronder worden de beschermende -en risicofactoren uitgelegd.

Beshermende factoren	Risicofactoren
•Toekomstperspectief •Goede school prestaties •Sociale vaardigheden (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012) •Ouderlijke betrokkenheid •Opgroeien in gezin met hoge economische status (Jimerson, Egeland, Sroufe, & Carlson, 2000; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012) •Leeftijdsgenoten die school afmaken(Kearney, 2008) •Ondersteuning van docenten (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Ganzeboom & Riedewald, 2012; NJI, 2018; Lierop, 2017)	• Een taalachterstand • Een handicap • Beperkte cognitieve vermogens • Niet begrepen voelen op school • Weinig betrokkenheid met of door de school • Gedragsproblemen • Drugsgebruik • Slechte schoolprestaties • Psychische beperkingen • Persoonlijkheidskenmerken zoals: impulsiviteit, angst gerelateerde problemen, gebrekkige sociale vaardigheden, gebrekkig zelfcontrole (Baat & Foolen, 2012) • Een lage zelfwaardering of zelfvertrouwen (Poetoe, 2012; Angenent ,2007). • Eenoudergezinnen (TANA, 2018) • Armoede • Aantrekkingskracht arbeidsmarkt (Lierop, 2017) • Leeftijd • De omgeving (Lierop, 2017; NIPO, 2002) • Het nut van een diploma niet • inzien (NJI,2018)

Figuur 2 Beschermende -en risicofactoren drop-outs

Risicofactoren

Voortijdige schoolverlaters zien in de meeste gevallen de toegevoegde waarde van een diploma niet in (Baat & Foolen, 2012). Jongeren die een hekel hebben aan school en leren zouden veel sneller verzuimen (NJI, 2018). Volgens een medewerker van Rumas speelt drugs een grote rol bij drop-outs in Suriname. Veel drop-outs gebruiken meer dan eens per week drugs en doen dit liever dan dat zij in de schoolbanken zitten (Mondelinge communicatie, Broeder Botsse, medewerker Rumas, 5 maart 2018).

Vanaf het secundair onderwijs is er sprake van veel schoolverzuim in Suriname. Hierbij gaat het er om dat de jongere het primaire onderwijs afmaakt en daarna niet door gaat naar het secundair onderwijs, of eerder stopt en niet meer door gaat op het secundaire onderwijs. (Baat & Foolen, 2012; Ganzeboom & Riedewald, 2012; Mondelinge communicatie, A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, 6 maart 2018). De meeste drop-outs in Suriname stoppen na het primair onderwijs met school, of gaan niet meer terug naar school, omdat zij de opleiding zelf moeten financieren en hier geen mogelijkheid toe zien (Mondelinge communicatie, M. Tuart, jobcoach Rumas, 26 februari 2018). Van de leerplichtige jongens neemt 23 procent geregeld niet deel aan het secundair onderwijs. Het percentage van het schoolverzuim van de leerplichtige meisjes is bijna gelijk, namelijk 22 procent (Unicef, 2009; No Spang, 2003). Schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten hebben met elkaar te maken, maar zijn niet hetzelfde. Schoolverzuim kan namelijk een risicofactor zijn die uiteindelijk voortijdig schoolverlaten teweeg brengt (Baat & Foolen, 2012). De omgeving van de drop-out beïnvloedt de drop-out in zekere mate. Het gaat dan om leeftijdgenoten, de thuissituatie en de schoolsituatie. Leeftijd speelt ook een rol in voortijdig schoolverlaten. Hoe ouder jongeren zijn, hoe vaker zij spijbelen en uitvallen. Kinderen kunnen verschillend reageren op veranderingen in de omgeving als zij ouder worden en bepalen hoe die verandering hen zal beïnvloeden (Lierop, 2017; NIPO, 2002).

Het grootste deel van de drop-out jongeren in Suriname komt uit eenoudergezinnen. Vaders wonen niet vanzelfsprekend bij het gezin en/of verlaten vaak het gezin. De moeder verdient het gezinsinkomen. Dit blijkt niet voldoende om haar kinderen te onderhouden. (TANA, 2018). Uit het onderzoek van Lierop (2017) blijkt dat arbeid gerelateerde factoren van invloed kunnen zijn om school vroegtijdig te verlaten. De aantrekkingskracht van betaald werk speelt hierbij een rol. In het binnenland van Suriname, in de Inheemse- en Marrongemeenschappen, leren de kinderen een aantal overlevingstechnieken aan in de gemeenschap. Zij ervaren deze technieken als voldoende kennis. Men is zich daar onbewust van de waarde en het nut van onderwijs. Daarnaast kan armoede leiden tot kinderarbeid, waardoor kinderen verstoken raken van het onderwijs (Lierop, 2017). In Nederland is er bijvoorbeeld geen sprake van een gemeenschap in het binnenland of veel armoede.

Gedragsproblemen kunnen er voor zorgen dat kinderen niet mee kunnen komen op school (Baat & Foolen, 2012). Rumas let op de geestelijke gezondheid van jongens die zich aan willen melden voor het traject. In de voorrondes wordt bepaald of de jongen mee kan draaien in de groep. Als de jongen psychische problemen heeft, kan hij geen traject bij Rumas volgen. Rumas verwijst de jongen dan door naar een psychische instelling (E. Hart. Oprichtster Rumas, Mondelinge communicatie 26 maart 2018). Mensen met een psychisch probleem kunnen een grote sociale en maatschappelijke achterstand hebben, waardoor functioneren in een groep lastig kan zijn (Phrenos kenniscentrum, z.j.).

Beschermende factoren

Elke jongere beschikt over potenties, specifieke eigenschappen en talenten die ontwikkeld kunnen worden. Met begeleiding zouden de jongeren een goede toekomst tegemoet kunnen gaan. (Stichting TANA, 2018). Beschermende factoren die een rol kunnen spelen bij voortijdig schoolverlaten zijn kindfactoren en omgevingsfactoren. Onder beschermende factoren vallen gezinskenmerken, leeftijdsgenoten en schoolkenmerken (Baat & Foolen 2012).

- *Kindfactoren*

Een concreet toekomstperspectief stimuleert het doorzettingsvermogen en daarmee de aanwezigheid op school. Het beheersen van goede sociale vaardigheden en goede schoolprestaties zijn beschermende kindfactoren omdat zij de motivatie om naar school te gaan stimuleren (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012).

- *Omgevingsfactoren*

Een leerling loopt minder risico op voortijdig school verlaten als er een warme en ondersteunende relatie is tussen de leerling en zijn of haar ouders. Ouderlijke betrokkenheid heeft een positieve invloed op de aanwezigheid van de leerling op school. Het zijn beschermende factoren als de leerling opgroeit in een gezin met een hoge economische status, waar waarde wordt gehecht aan onderwijs en ouders een stabiele baan hebben (Jimerson, Egeland, Sroufe, & Carlson, 2000; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012).

Leeftijdgenoten die hun school afmaken is ook een beschermende factor (Kearney, 2008). Daarnaast is het belangrijk dat de onderwijsomgeving aansluit op de leefwereld van de leerlingen. Als leerlingen worden uitgedaagd en er een goede ondersteuning is vanuit de docenten, zal het aantrekkelijker zijn voor de leerlingen om naar school te gaan. Waardering van docenten en een goede band zorgen er dus voor dat de leerlingen gemotiveerder zijn om naar school te gaan (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Ganzeboom & Riedewald, 2012; NJI, 2018; Lierop, 2017)

2.5 Conclusie

In Nederland is een drop-out iemand die zijn of haar opleiding niet af maakt en geen startkwalificatie heeft (Van den Berg, 2007; Lierop, 2017; NJI, 2018) In Suriname is niets bekend in de literatuur over een startkwalificatie. Drop-outs bij Rumas zijn jongeren zonder diploma (Mondeling communicatie, A. Becker, coördinator Rumas, Jusie-Amalia gezinscoaching unit, 6 maart 2018).

Kenmerken van drop-outs hebben onder andere te maken met geslacht en etniciteit. Traag en Van der Velden (2008) en Ganzeboom & Riedewald (2012) zeggen dat jongens meer risico lopen om zonder een diploma school te verlaten. Dit zou in eerste instantie komen, omdat jongens over het algemeen minder gemotiveerd zijn en slechtere schoolprestaties leveren dan meisjes. Volgens Becker (mondeling communicatie, 2018) lopen meisjes meer risico om school voortijdig te verlaten, omdat tienermoederschap een grote tol speelt in Suriname. Meisjes stoppen dan met school, omdat zij zwanger zijn en daarna het kind willen opvoeden en dus geen tijd meer hebben voor school. De meeste drop-outs zijn creool in Suriname. Deze bevolkingsgroep heeft over het algemeen minder kapitaal dan andere bevolkingsgroepen in Suriname (Ganzeboom & Riedewald, 2012; E. Hart, oprichtster Rumas, Mondeling communicatie, 5 maart 2018).

Er zijn meerdere risicofactoren die er voor kunnen zorgen dat een leerling school voortijdig verlaat. Gedragsproblemen en persoonlijkheidskenmerken kunnen voortijdig schoolverlaten stimuleren. Sommige risicofactoren hebben een wisselwerking op elkaar. Zo kan weinig betrokkenheid met de school of vanuit de school bijvoorbeeld zorgen voor slechte schoolprestaties, waardoor de leerling kan gaan verzuimen van school. Schoolverzuim is een risicofactor die voortijdig schoolverlaten tweevoudig brengt (Baat & Foolen, 2012).

(Herweijer, 2008) concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs in Suriname achteruit gaat. Het gaat hierbij vooral om te grote klassen, waardoor persoonlijke begeleiding en aandacht niet altijd gegeven kunnen worden aan de leerlingen. Een beschermende factor geeft echter aan dat het belangrijk is dat er goede ondersteuning is voor elke leerling en dat de leerlingen worden uitgedaagd door de docenten (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Ganzeboom & Riedewald, 2012; NJI, 2018; Lierop, 2017).

Een leerling zou minder risico lopen om drop-out te worden als hij of zij opgroeit in een gezin met een hoge economische status. Daarnaast hebben ouderlijke betrokkenheid, maar eveneens ook de betrokkenheid vanuit school, een positieve invloed op de prestaties van de leerling. Het hebben van een toekomst perspectief en het leveren van goede schoolprestaties zijn daarnaast zeer gunstig voor de motivatie van de leerling om naar school te gaan (Ganzeboom & Riedewald, 2012; Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Lierop, 2017).

2.6 Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven

Participatie betekent deelnemen en bijdragen aan de maatschappij. Werken, sociale contacten hebben en vaardigheden opdoen horen bij het participeren in de maatschappij (Movisie, z.j.). Participatie in de maatschappij kan het zelfvertrouwen vergroten door bijvoorbeeld actief te kunnen mee praten en mee doen (Gaag, Gilsing & Mak, 2013; Poetoe, 2012). Als het gaat om arbeidsparticipatie, richt men zich op het participeren in het bedrijfsleven. Volgens Aksept (z.j.) is arbeidsparticipatie meedoen, ontwikkelen en werken naar vermogen.

2.6.1 Beschermende -en risicofactoren arbeidsmarkt

In figuur 3 worden de beschermende en risicofactoren voor drop-outs in de arbeidsmarkt genoemd. In de opvolgende tekst worden de risicofactoren en de beschermende factoren toegelicht.

Beshermende factoren	Risicofactoren
•Eigen regie (Movisie, z.j.) •Begeleiding en maatwerk krijgen (Onbegrenst Talent, 2016) •Motivatie •Opgroeien in hoge sociale klasse •Een diploma hebben •Gunstig sociaal netwerk •Eigen onderneming beginnen (Ganzeboom & Riedewald, 2012) •Toekomstperspectief (Samenwerken toezicht jeugd, z.j.).	•Criminaliteit (Oreopoulos, Page & Stevens, 2006; Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997) •Lagere positie op de arbeidsmarkt •Werkloosheid •Psychosociale problemen •Ongeschoolde arbeid •Geen startkwalificatie •Verslavingsproblemen •Lichtverstandelijke beperking •(Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997; Ganzeboom & Riedewald, 2012) •Wisseling van rol in de maatschappij •Salaris •Discipline ontbreekt •Relatie werkgever •Beïnvloedbaarheid (Mondelinge communicatie, M. Tuart, medewerker Rumas, 29 februari 2018).

Figuur 3 Beschermende en risicofactoren van drop-outs in de arbeidsmarkt

Risico factoren arbeidsmarkt

Voortijdig school verlaten is niet alleen nadelig voor de jongere zelf, maar ook voor de samenleving, aldus de maatschappij. Het verlaten van school zonder een startkwalificatie vermindert de kansen op de arbeidsmarkt (NJI, 2018; Rijksoverheid, z.j.; Lierop, 2017; (Oreopoulos, Page & Stevens, 2006). Risicofactoren van drop-outs op de arbeidsmarkt blijven langdurig merkbaar. Naarmate men ouder wordt, zal dit verbeteren. Volgens Schoon & Duckworth (2010) zijn de meeste drop-outs rond hun 30ste levensjaar toch financieel onafhankelijk. Dit betekent dat zij niet langer afhankelijk zijn van anderen of sociale uitkeringen. De Graaf de & Van Zenderen (2009) geven aan dat drop-outs uiteindelijk wel aan een baan kunnen komen. Dit zijn dan vaak wel slecht betaalde banen volgens De Graaf & Van Zenderen (2009).

Drop-outs hebben meer moeite om aansluiting te vinden in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Zij lopen een groter risico om bij criminele activiteiten betrokken te raken. Drop-outs hebben daarnaast een grotere kans op werkloosheid. Rumas begeleid onder andere de doelgroep die in aanraking is geweest met justitie. Als de jongeren terug keren in de maatschappij, lopen zij vaak tegen problemen aan op verschillende levensgebieden. Deze jongeren hebben vaak een lichtverstandelijke beperking, gedragsproblemen, verslavingsproblemen en problemen op school (Ganzeboom & Riedewald, 2012; Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997). Drugsgebruik heeft een negatieve invloed op het functioneren op de werkvloer. Het kan tot verzuim leiden. Van drugs worden mensen afhankelijk en kan er een gedragsverandering plaats vinden. Er kunnen zich gevaarlijke situaties voordoen onder invloed van drugs op de werkvloer. Dat zorgt uiteindelijk voor een minder goede prestatie op het werk en dat kan leiden tot ontslag (Pikkemaat, 2015; (Mondelinge communicatie, Broeder Botsse, medewerker Rumas, 5 maart 2018).

Op Micro, Meso en Macro niveau spelen verschillende factoren een rol bij het functioneren in de maatschappij. Op Micro niveau gaat het om persoonlijke ontwikkeling. Daarbij kunnen een aantal risicofactoren horen die ervoor kunnen zorgen dat meedraaien in de maatschappij lastiger wordt.

Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld beperkte cognitieve vermogens of gedragsproblemen. De meeste jongens bij Rumas zijn moeilijk opvoedbaar en hebben gedragsproblemen.

Op mesoniveau gaat het om de sociale omgeving, bijvoorbeeld school. Weinig betrokkenheid met of door de school of beïnvloed worden door de omgeving, bijvoorbeeld klasgenoten, zijn risicofactoren op mesoniveau. Deze risicofactoren kunnen er onder andere voor zorgen dat de leerling slechte schoolprestaties levert (Lierop, 2017). Uiteindelijk kan dit ervoor zorgen dat men de startkwalificatie in het onderwijs niet haalt. De startkwalificatie wordt belangrijk geacht voor het bedrijfsleven (Ganzeboom & Riedewald, 2012).

De maatschappij is het macroniveau. Op macroniveau gaat het om macrostructuren, zoals het economisch systeem, het rechtssysteem, het systeem van sociale voorzieningen en het onderwijssysteem. Hierbij gaat het om wetgeving, waarden en normen. Wanneer een kind opgroeit met weinig regels, kan het anders reageren in de maatschappij dan wanneer een kind opgroeit met veel regels of meegekregen waarden en normen. Hierbij kan het gaan om bijvoorbeeld sociale vaardigheden. Als een leerling gebrekkige sociale vaardigheden heeft, zal het minder goed mee kunnen draaien in de maatschappij dan een leerling die goede sociale vaardigheden heeft mee gekregen (Lierop, 2017).

Naast de bovengenoemde risicofactoren, noemt Tuart (Mondeling communicatie, 2017) ook een aantal risicofactoren die Rumas vaak tegen komt bij de jongens die stoppen met het werk bij hun werkgever. Het gaat hierbij om de volgende risicofactoren:

- **Wisseling van rol**
 - Van Drop-out ineens naar werknemer
- **Motivatie en discipline**
 - De jongen vindt het werk niet leuk
 - De jongen heeft geen zekerheid tot na de proeftijd van c.a. drie maanden
 - De jongen heeft geen discipline om elke dag aanwezig te zijn op het werk
- **Beïnvloedbaarheid**
 - De jongen wordt beïnvloed door zijn collega's van Rumas en gestimuleerd om te verzuimen
 - Drugsgebruik op het werk
- **Relatie met werkgever**
 - De jongen kan niet met zijn werkgever overweg
- **Salaris**
 - De jongen vindt dat hij te weinig verdient
 - De jongen krijgt zijn loon pas aan het einde van de maand
 - De jongen heeft onkosten om naar het werk te komen door het openbaarvervoer

Beschermende factoren arbeidsmarkt

De beschermende factoren kunnen er voor zorgen dat de persoon zijn of haar participatie in de maatschappij vergroot. De beschermende factoren voor drop-outs in het bedrijfsleven zijn zowel nodig voor het kunnen participeren in de maatschappij als het kunnen participeren in het bedrijfsleven.

Als het gaat om beschermende factoren met betrekking tot arbeidsparticipatie van drop-outs, spelen eigen regie, motivatie en maatwerk een grote rol. Cognitieve, fysieke, praktische, sociale vaardigheden of kennis kunnen tekort schieten om het overzicht te krijgen dat nodig is om goede keuzes te maken. Eigen regie is belangrijk als mensen in een situatie hulp of zorg van anderen nodig hebben, bijvoorbeeld bij het vinden van een baan. Eigen regie is een basisbehoefte, namelijk het zelfbeschikkingsrecht. Eigen regie draagt bij aan de duurzame vergroting van kwaliteit van leven van mensen (Movisie, 2017).

De motivatie om te willen werken heeft te maken met doorzettingsvermogen, ambitie en betrokkenheid bij het werk. Dit zijn competenties die op de arbeidsmarkt hoog gewaardeerd worden (Ganzeboom & Riedewald, 2012). Hierbij hoort ook discipline hebben om te gaan en willen werken volgens Tuart (Mondeling communicatie, 2017). De jongen bewijst zich dan aan zijn werkgever. Drop-outs die afkomstig zijn uit hogere sociaaleconomische klassen en sociaal-culturele achtergronden, lopen minder risico om niet meer terug te keren naar school of geen baan te vinden. Daarnaast is het over een gunstig sociaal netwerk beschikken buiten familieleden om ook een beschermingsfactor (Ganzeboom & Riedewald, 2012).

Een drop-out die eigen ondernemer wil worden loopt minder risico niet te kunnen participeren in de maatschappij, omdat hij of zij zijn verantwoordelijkheid moet nemen voor zijn of haar eigen zaken. Daarnaast is het een beschermende factor als een drop-out later in het onderwijs terug keert alsnog een opleiding met succes af sluit. Op deze manier heeft de drop-out meer kans een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen (Ganzeboom & Riedewald, 2012).

Begeleiding op maat voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces is erg belangrijk. Hier gaat het niet alleen om het begeleiden van de nieuwe werknemer, maar ook de leidinggevende en indien nodig de directe collega's. Als er begeleiding op maat gegeven wordt, vergroot dit de kans voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt om te kunnen participeren in het bedrijfsleven. Door begeleiding op maat te geven, sluit men aan bij de problematiek van de persoon (Onbegrenst Talent, 2016; O. Tanate, oud medewerker Aksept, Mondelinge communicatie, 19 januari 2018). Duurzame participatie ontstaat als er met de jongere gericht gewerkt wordt aan de toekomst. Dat de jongere dit zoveel mogelijk op eigen kracht doet, is wenselijk (Samenwerken toezicht jeugd, z.j.).

2.7 Conclusie

Als drop-out jongeren terug keren in de maatschappij, lopen zij vaak tegen problemen aan op verschillende levensgebieden. Deze jongeren hebben vaak een lichtverstandelijke beperking, gedragsproblemen, verslavingsproblemen en problemen op school. Dit zorgt ervoor dat zij gevoeliger zijn om het criminele pad op te gaan (Ganzeboom & Riedewald, 2012; Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997). Drugsgebruik speelt een rol bij drop-outs in de maatschappij en in het bedrijfsleven. Als de jongen aan het werk gaat bij een werkgever, wil dat nog niet zeggen dat hij van zijn verslaving af is zegt Broeder Botsse, (Mondelinge communicatie, 2018). Leeftijdsgenoten beïnvloeden elkaar en de jongens zien de ernst van hun drugsgebruik vaak niet in (Mondelinge communicatie, Broeder Botsse, medewerker Rumas, 5 maart 2018). Er kunnen zich gevaarlijke situaties voordoen onder invloed van drugs op de werkvloer. Dat zorgt uiteindelijk voor een minder goede prestatie op het werk en dat kan leiden tot ontslag (Pikkemaat, 2015; (Mondelinge communicatie, Broeder Botsse, medewerker Rumas, 5 maart 2018).

Als het gaat om beschermende factoren met betrekking tot arbeidsparticipatie van drop-outs, spelen eigen regie, motivatie en maatwerk een grote rol. Eigen regie is een basisbehoefte, hierbij gaat het erom dat de persoon zeggenschap heeft over zijn leven (Movisie, 2017). Dat wil zeggen dat het belangrijk is dat de jongen van Rumas bijvoorbeeld zelf mee kan bepalen over waar hij in een baan geplaatst gaat worden. Onder motivatie vallen doorzettingsvermogen, betrokkenheid met het werk en ambitie. Dit zijn competenties die op de arbeidsmarkt hoog gewaardeerd worden (Ganzeboom & Riedewald, 2012).

Als een jongere weer terug keert in de maatschappij, is het belangrijk dat hij begeleiding krijgt, zodat hij op weg geholpen kan worden naar participatie en zelfstandigheid (Samenwerken toezicht jeugd, z.j.). Als beschermende factor wordt aan gegeven dat begeleiding op maat voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt cruciaal is, om de kans op het participeren in het bedrijfsleven te vergroten. Bij begeleiding op maat wordt er gekeken naar wat die gene nodig heeft (Onbegrenst Talent, 2016). Dat wil zeggen dat nazorg voor de jongens van Rumas belangrijk is nadat zij het traject van Rumas hebben afgerond. Nazorg draagt bij aan het ondersteunen van de jongen op de werkvloer, omdat hij ineens wisselt van rol. Daarnaast kan een jobcoach eventueel de leidinggevende en directe collega's ook begeleiden, omdat zij met de drop-out werken op de werkvloer (Onbegrenst Talent, 2016).

Het kunnen aanpassen aan de nieuwe situatie is een van de belangrijke risicofactor als het gaat om participatie. De jongen gaat van een drop-out ineens naar een werknemer die de hele week werkt. Het contrast kan dan groot zijn volgens Tuart, (Mondelinge communicatie, 2018). De jongen zal zich eerst moeten bewijzen bij zijn werkgever. De werkgevers willen daarom graag eerst een proefperiode met de jongen doorlopen (M. Tuart, jobcoach Rumas, 29 februari 2018).

Als de jongen zich heeft bewezen door zijn best te doen en te laten zien dat hij het kan en wil, mag hij blijven bij zijn werkgever (M. Tuart, jobcoach Rumas, 29 februari 2018). Volgens Schoon & Duckworth (2010) zijn de meeste drop-outs rond hun 30ste levensjaar financieel onafhankelijk. Dit betekent dat zij niet langer afhankelijk zijn van anderen of sociale uitkeringen. Dat wil zeggen dat er voor drop-outs hoop is voor een betere toekomst.

3. Methode van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethode, het type onderzoek, de dataverzamelingsinstrumenten, de populatie en de steekproef, de procedure, de betrouwbaarheid en de validiteit beschreven. Daarnaast wordt stil gestaan bij de ethische overwegingen die zijn gemaakt. Dit hoofdstuk eindigt met een samenvatting.

3.1 Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is een praktijkgericht en kwalitatief onderzoek. In tegenstelling tot een kwantitatief onderzoek, houdt dit onderzoek zich niet bezig met het verkrijgen van cijfermatige gegevens, maar zal informatie worden verzameld met behulp van gegevens die van kwalitatieve aard zijn. Belevingen, ervaringen en betekenisverleningen worden verzameld via interviews, observatie, literatuur en het gebruik van bestaande documenten (Baarda et., al, 2013). Met een kwalitatief onderzoek brengt de onderzoeker diepgang in het onderzoek. Het gaat vooral om de betekenis die personen zelf aan de situatie geven (Verhoeven, 2011). Dit onderzoek is kwalitatief, omdat het diepgang geeft doormiddel van interviews en zich zal richten op meningen en ervaringen van de onderzoeksgroep. Het kwalitatieve onderzoek heeft een holistisch karakter, dat wil zeggen dat het niet beperkt wordt door een situatie of een moment (Baarda et., al, 2013). Om erachter te komen wat de ervaring is van de plaatsing van de jongens in het bedrijfsleven, worden niet alleen de jongens geïnterviewd, maar ook de betrokkenen daar om heen, zodat er vanuit alle hoeken gekeken kan worden naar de situatie. De onderzoeker probeert met de interviews een verklaring af te leiden naar hoe het kan dat sommige jongens weer terug komen bij Rumas na plaatsing in het bedrijfsleven. Er wordt een verklaring afgeleid, om vervolgens het traject te kunnen optimaliseren doormiddel van aanbevelingen.

3.2 Type onderzoek

Dit onderzoek is een inventariserend of te wel probleem signalerend onderzoek. Het inventariserend onderzoek is gericht op het geven van inzicht in de situatie. De functie daarvan is meer onderbouwd en gericht kunnen handelen of het probleem anders kunnen aanpakken (Migchelbrink, z.j.).

De achtergronden en het ontstaan van de problematiek worden bestudeerd doormiddel van literatuuronderzoek. Er is literatuuronderzoek verricht doormiddel van verschillende bronnen zoals: internet, boeken, onderzoeken en artikelen. Deze inventarisatie van bronnen heeft uiteindelijk geleid tot het opstellen van interviewvragen, die afgenomen werden bij de jongens, de werkgevers, de begeleiders van Rumas en de verzorgers van de jongens. Met het afnemen van interviews, wil de onderzoeker behoeften of wensen van de respondenten helder krijgen. Er wordt informatie over het probleem verzameld door ervaringen in kaart te brengen (Verschuren en Doorewaard, 2007).

Voor dit onderzoek geldt dat er al een bestaand beleid is. Stichting Rumas wil mogelijk op een andere manier vorm geven aan hun beleid. Het onderzoek richt zich naast inzicht geven in de situatie, op het optimaliseren van het bestaande beleid. Rumas wil graag dat de jongens aan het werk blijven bij hun werkgever nadat zij het traject afgerond hebben in plaats van dat zij weer terug komen bij Rumas. Optimaliseren van het beleid heeft te maken met hoe Stichting Rumas Job placement kan toepassen in hun beleid.

3.3 Dataverzamelingsinstrumenten

Er is voor interviews gekozen als dataverzamelingsinstrument. Dit instrument is gekozen om de ervaringen van mensen te bevragen met betrekking tot de participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven. Voor de opzet van de vragenlijst voor de interviews, is in eerste instantie gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst als dataverzamelingsinstrument. Bij een gestructureerd interview, is er veel voorkennis over het onderzoek. Bij een gestructureerde vragenlijst zijn alle vragen uitgeschreven. De vragen liggen vast bij een gestructureerde vragenlijst, maar de antwoorden niet (Baarda, et al., 2013). De onderzoeker heeft aan elke respondent per onderzoeksgroep dezelfde vragen gesteld. Er wordt gekeken naar positieve en negatieve ervaringen met het traject van Rumas en naar wat de ervaringen zijn met betrekking tot de participatie van de jongens in het bedrijfsleven. Er is bijvoorbeeld gevraagd wat goed ging en wat beter zou kunnen en het gaat dus echt om de eigen ervaring van elke respondent. Voor het interview is een topiclijst opgesteld. Dit is een lijst met onderwerpen die in het interview ter sprake moeten komen (Baarda, et al., 2013).

In het interview zijn een aantal onderwerpen aan bod gekomen, zoals job placement, job coaching en participatie van drop-outs in het bedrijfsleven. Deze onderwerpen zijn tot stand gekomen uit de inleiding en het theoretisch kader. De onderzoeker heeft rekening gehouden met het over het algemene lagere cognitieve niveau van de jongens door gebruik te maken van zogenoemde mengvormen van vragenlijsten (Baarda, et al., 2013). Er is naast een gestructureerde vragenlijst gekozen voor een half gestructureerde vragenlijst voor de interviews met de jongens, zodat de vragen begrijpend zijn en niet al te ingewikkeld. Bij een half gestructureerde vragenlijst kunnen er voorbeelden van doorvragen worden gegeven. Door een half gestructureerd interview is de onderzoeker vrij om af te wijken van de vraagvolgorde en formulering als dit beter uit komt (Baarda, et al., 2013). De onderzoeker heeft de vraag soms anders geformuleerd wanneer de respondent de vraag niet goed begreep. Daarnaast is er soms afgeweken van de vraagvolgorde, omdat een aantal respondenten al veel antwoord gaven op iets wat in volgende vragen aan bod kwam. In bijlage 3 zijn de vragenlijsten van de interviews toegevoegd.

3.4 Data-analyse

Codes zijn een hulpmiddel voor de kwalitatieve analyse. Codes worden ook wel trefwoorden of labels genoemd. Labels zijn korte woorden of een combinatie van woorden. Hiermee kan de onderzoeker aangeven waar de te analyseren tekst over gaat. Het label legt een verband tussen de woorden van de respondent en het interpretatiekader van de onderzoeker (Baarda, et al., 2013). De gegevens die verkregen worden doormiddel van de interviews, worden geanalyseerd door te labelen. Hier is voor gekozen, omdat de kwalitatieve gegevens het makkelijkst geanalyseerd kunnen worden door ze te categoriseren. Dit geeft een duidelijk overzicht van de gegeven antwoorden, waaruit vervolgens conclusies getrokken worden en aanbevelingen gedaan kunnen worden. In bijlage 4 tot en met 7 zijn de labelschema's van de interviews toegevoegd. Alleen de eerste vier bladzijden van de labelschema's zijn toegevoegd in de bijlage. De rest van de labelschema's zijn ook ingezien en goedgekeurd door de onderzoeksdocent uit Nederland en zijn op te vragen bij de onderzoeker.

3.5 Onderzoekspopulatie en steekproef

Volgens Baarda et al., (2013) zijn er drie typen onderzoekseenheden, namelijk Situaties of locaties, Groepen mensen, of Personen. De onderzoekseenheden worden ook wel de populatie van het onderzoek genoemd. Dit onderzoek sluit aan bij het type "personen" als onderzoekseenheid. Het gaat hier om de ervaringen en meningen van mensen. De speelt context waarin de personen zich bevinden speelt een rol. De vragen wie, wat en waar worden hier beantwoord. Onder "wie" worden de personen die geïnterviewd gaan worden verstaan. Onder "wat" wordt verstaan wat de relatie is van deze personen met betrekking tot de onderzoeksvraag en onder "waar" wordt verstaan waar de personen zich bevinden (Baarda et al., 2013). Er kan voor gekozen worden de jongens bijvoorbeeld thuis of op hun werk te interviewen. De "personen" zijn de populaties die worden gekozen voor de interviews. Er zijn in totaal vier verschillende populaties, waaronder 80 jongens van Rumas, 80 ouders/verzorgers van de jongens, 399 werkgevers en 49 medewerkers van Rumas. In verband met de tijd die beschikbaar is voor dit onderzoek, kunnen niet alle populaties in het geheel geïnterviewd worden. De daadwerkelijke groep personen die geïnterviewd is, wordt ook wel steekproef genoemd. De personen die daadwerkelijk geïnterviewd zijn geweest, heten de respondenten. De personen van de steekproef die niet mee werken met het interview, heten non-respondenten. Voor dit onderzoek is een gerichte steekproef uitgevoerd per populatie. De onderzoeker gaat hierbij gericht opzoek naar respondenten die het beste aansluiten op wat de onderzoeker wil weten (Baarda et al., 2013). Deze steekproef is niet gebaseerd op toeval zoals in een aselechte steekproef, omdat in Suriname geen mogelijkheden zijn om alle eenheden even veel kans te geven om in het onderzoek terecht te komen. Dit komt omdat het de vraag is hoe gemakkelijk de populatie te bereiken is en daarnaast bereid is mee te werken aan het onderzoek.

Dit onderzoek richt zich op participatie van de groep Drop-outs en Youth in conflict with the law die het traject bij Rumas hebben afgerond. Van de jongens die het traject hebben afgerond, is een gerichte steekproef gemaakt en is de vraag meegenomen wat de ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven zijn. De steekproef bestaat uit twaalf respondenten, waaronder drie jongens, een ouder, vijf medewerkers van Rumas en drie werkgevers. De non-respons is twee.

3.6 Procedure

De vragenlijsten voor de interviews zijn opgesteld aan de hand van het theoretisch kader. Dit komt in paragraaf 3.4 naar voren.

De onderzoeker heeft met Rumas overlegt wie de respondenten voor het onderzoek kunnen worden. Rumas en de onderzoeker hebben samen besloten dat er zowel jongens geïnterviewd gaan worden die aan het werk zijn en jongens die gestopt zijn met hun werk. Op deze manier wordt de situatie van beide kanten bekeken. Hetzelfde geldt voor de werkgevers, waarbij jongens aan het werk zijn en jongens zijn gestopt met werken. Uiteindelijk zijn alleen de jongens geïnterviewd die het traject van Rumas hebben doorlopen, omdat zij gevolgd werden op hun werk door de job coach. Jongens die vroegtijdig zijn gestopt met het traject van Rumas zijn niet meegenomen in de steekproef.

De onderzoeker is allereerst gestart met het interviewen van de medewerkers van Rumas op de locatie van Rumas zelf. Vervolgens heeft de onderzoeker afspraken gemaakt met een medewerker van Rumas over het inplannen van de interviews met de jongens, de ouders/verzorgers en de werkgevers. De onderzoeker heeft zowel bij Rumas zelf als telefonisch contact gehad met de medewerker van Rumas over de planning. De medewerker van Rumas heeft regelmatig contact met de populaties gehad en heeft contact opgenomen met hen om een afspraak in te plannen voor het interview. Dit contact verliep telefonisch met een werkgever, een ouder/verzorger en een jongen. Twee jongens zijn benaderd en gevraagd voor het interview door de medewerker van Rumas op het moment dat zij bij Rumas op bezoek waren voor een ander gesprek. Een werkgever is ook benaderd en gevraagd voor het interview op het moment dat hij bij Rumas op bezoek was.

Rumas heeft meerdere jongens van Rumas in een baan geplaatst bij Defensie. Rumas geeft aan dat het opvallend is dat de jongens van Rumas langer aan het werk blijven bij defensie dan bij een andere reguliere werkgever. Dit maakt dat een werkgever bij defensie ongepland is geïnterviewd door de onderzoeker en in de steekproef is meegenomen. Deze persoon is daarnaast ook werkzaam bij Rumas.

Uit de steekproef zouden naast vijf medewerkers van Rumas, vier jongens, drie werkgevers en twee ouders/verzorgers geïnterviewd worden. In totaal zijn vijf medewerkers van Rumas, drie jongens, drie werkgevers en een ouder geïnterviewd. In de laatste week waarin de interviews gepland stonden, is het niet gelukt een jongen, een werkgever en een ouder/verzorger te interviewen. Met de derde werkgever heeft de onderzoeker een afspraak kunnen maken en deze is geïnterviewd. Dit viel wel buiten de planning van de onderzoeker, maar de onderzoeker vond het belangrijk nog een werkgever erbij te interviewen.

De medewerker van Rumas had een afspraak gemaakt met de jongen voor de onderzoeker om hem te interviewen, maar de jongen verscheen niet op deze afspraak. De ouder van de jongen is telefonisch benaderd door de onderzoeker. De onderzoeker heeft toen een afspraak kunnen maken met de jongen en zijn ouder en verzorger, maar deze hebben zij afgezegd vanwege familie problemen. Dit maakt dat er geen nieuwe afspraak meer is gemaakt in verband met de korte tijd die nog voor het onderzoek vrij was.

3.7 Betrouwbaarheid

Een aantal factoren kunnen de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten beïnvloeden. De onderzoeker heeft een aantal maatregelen getroffen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten. Wanneer onderzoeksresultaten zo min mogelijk afhankelijk zijn van toeval, is er sprake van een hogere betrouwbaarheid (Baarda et al., 2013). Zoals bij de procedure genoemd, is er een persoon toevallig geïnterviewd en dit verlaagt de betrouwbaarheid, omdat deze persoon in eerste instantie niet is meegenomen in de steekproef. De onderzoeker had de vragenlijst voor deze persoon kunnen aanpassen door meer inhoudelijke vragen te stellen over de jongens van Rumas in het leger, om de vraag vanuit Rumas over waarom jongens langer in het leger blijven vollediger te maken. Daarnaast is het onderzoek door een persoon uitgevoerd. Dit kan er voor zorgen dat het onderzoek minder betrouwbaar wordt, omdat het onderzoek op maar een manier wordt geïnterpreteerd. Het onderzoek wordt voorzien van feedback door een onderzoeksdocent uit Nederland en een onderzoeksdocent uit Suriname. Op deze manier wordt de onderzoeker gewezen op iets wat zij anders kan aanpakken of beschrijven. Dit zet de onderzoeker tot denken.

Aan alle respondenten zijn dezelfde vragen op dezelfde manier gesteld door dezelfde onderzoeker. Dit versterkt de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Vijf verschillende medewerkers van Rumas hebben allemaal hun eigen deskundigheid en visie. Het onderzoek wordt betrouwbaarder, omdat er meerdere deskundigen zijn die allemaal vanuit hun deskundigheid kunnen kijken naar de situatie. Dit is betrouwbaarder dan het interviewen van bijvoorbeeld maar een deskundige die overal iets van af weet.

Het interview is eerst afgenomen bij medestudenten van de onderzoeker voordat deze met een van de andere vier groepen respondenten is afgenomen. Op deze manier verhoogt dit de betrouwbaarheid van de interviewvragen, omdat zo getest kan worden hoe de interviewvragen over komen.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergoten, heeft de onderzoeker gebruik gemaakt van dataregistratieapparatuur. Het interview zal na dit aangegeven te hebben bij de respondent, opgenomen worden met een mobiele telefoon zodat de onderzoeker het interview terug kan luisteren. Hier naast zal gebruik gemaakt worden van pen en papier om belangrijke antwoorden te kunnen noteren. Door het interview op te nemen met geluidsband, bestaat er een mogelijkheid dat de respondent zich in heeft gehouden met het gegeven van antwoorden, omdat hij of zij het gevoel kan hebben gekregen niet volledig vrijuit te kunnen praten, omdat het werd opgenomen. Het is mogelijk dat de respondenten sociaal wenselijk gedrag hebben vertoond (Baarda et al., 2013). Dit kan komen omdat zij de onderzoeker niet kennen en omdat zij in de omgeving van Rumas waren. Er kan ook een taalbarrière ontstaan, omdat de onderzoeker in een andere cultuur onderzoek doet dan haar eigen cultuur. Om deze taalbarrière zoveel mogelijk te beperken, heeft een medewerker van Rumas respondenten uit gekozen die goed Nederlands kunnen spreken.

3.8 Validiteit

Validiteit of te wel geldigheid heeft te maken met de kwaliteit van de gegevens in het onderzoek. Bij validiteit gaat het om een goed beeld kunnen geven van de onderzoekssituatie (Baarda et al., 2013). De validiteit in dit onderzoek is redelijk laag. Dit heeft te maken met dat het onderzoek niet over alle drop-outs gaat. Als het gaat om interne validiteit, worden in het onderzoek maar een klein aantal factoren beschreven die de participatie van de jongens van Rumas kunnen optimaliseren. Er zouden ongetwijfeld nog veel meer factoren kunnen zijn. Dit heeft te maken met het aantal respondenten dat is geïnterviewd. Van een grote populatie, is maar een klein aantal geïnterviewd. Een voorbeeld daarvan is dat maar een ouder is geïnterviewd.

De onderzoeker heeft labelschema's gemaakt om te laten zien hoe te werk is gegaan. De onderzoeker heeft geprobeerd een zo'n hoog mogelijke validiteit behalen. Dit is gedaan door te kijken naar interne en externe validiteit, de verschillende methoden die worden gebruikt in het onderzoek, peer debriefing, triangulatie en het gebruik van memo's (Baarda et al., 2013). Externe validiteit betekent dat de onderzoeker uitspraken kan doen in het onderzoek die toepasbaar zijn op vergelijkbare situaties (Baarda et al., 2013). Het onderzoek is niet echt toepasbaar voor andere organisaties, omdat de onderzoeker maar een klein aantal respondenten heeft geïnterviewd van de hele populatie. Dit aantal is te klein om uitspraak te doen over alle drop-outs die participeren in het bedrijfsleven. Wel zou het andere organisaties kunnen helpen vooraf in te spelen op mogelijke problemen waar jongens tijdens of na een traject tegen aan kunnen lopen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om waar allemaal op gelet moet worden als het gaat om plaatsing van jongens in het bedrijfsleven en om wat een jobcoach kan betekenen voor drop-outs op de werkvloer.

Triangulatie wil zeggen dat de onderzoeker opzoek gaat naar aanvullend bewijs. Dit kan bijvoorbeeld zijn een andere onderzoeker die het materiaal van het onderzoek bekijkt en interpreteert of observatie ter aanvulling van een interview (Baarda et al., 2013). Er is maar een onderzoeker, dat wil zeggen dat er geen andere onderzoeker naar het materiaal kan kijken. Wel kunnen docenten van Saxion mee kijken en de onderzoeksbegeleider in Suriname mee kijken. Dit heet peer debriefing. De bevindingen van de onderzoeker worden dan tegen het licht gehouden (Baarda et al., 2013). Voor het onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden toegepast, zoals interviews en literatuur. Dit maakt dat op verschillende manieren gekeken kan worden naar de situatie en dat vergroot de betrouwbaarheid en validiteit.

Het gebruik van memo's vergroot de transparantie van de werkwijze (Baarda et al., 2013). Als geheugensteun voor de onderzoeker en het af kunnen leggen van verantwoording voor de gemaakte stappen, heeft de onderzoeker belangrijke stappen vastgelegd in een onderzoekslogboek.

3.9 Ethische overwegingen

Alle persoonlijke gegevens in het onderzoek zijn geanonimiseerd en de namen van de respondenten zijn verwijderd, zodat de respondenten de kans hebben gekregen zo vrij mogelijk te kunnen antwoorden. De geluidsopnames van de interviews worden verwijderd als het bachelorrapport is goedgekeurd.

De onderzoeker heeft onderzoek gedaan in een andere cultuur dan haar eigen cultuur. Voorafgaand heeft de onderzoeker rekening gehouden met andere waarden, normen en regels. Uit respect heeft de onderzoeker er rekening mee gehouden haar tas niet op de grond te zetten, omdat dit in Suriname niet gebruikelijk is. Daarnaast had de onderzoeker er rekening mee gehouden dat er anders gepland wordt in Suriname. Een planning maken op langer termijn is minder gebruikelijk. De onderzoeker heeft bijvoorbeeld een dag van te voren afspraken gemaakt om respondenten te interviewen. De onderzoeker heeft een deadline gesteld om alle interviews af te hebben, maar daarna nog twee weken de ruimte gelaten voor als afspraken werden afgezegd of waren vergeten. De medewerker van Rumas heeft de respondenten een dag van te voren een reminder gegeven voor de afspraak voor de interviews, zodat zij de afspraak niet zouden vergeten.

In de aanleiding van het onderzoek, wordt gesproken over SAO. Het ministerie van Arbeid in Suriname zou een rapport hebben ontvangen van SAO over drop-outs in het bedrijfsleven. De onderzoeker heeft dit rapport niet genoemd, omdat het voor verwarring kan zorgen als er niet in gegaan kan worden op de inhoud van het rapport. De onderzoeker heeft mail contact opgenomen met SAO, met de vraag het rapport te mogen in zien voor dit onderzoek. Op deze mail is nooit een reactie gekomen. De onderzoeker dacht erover na dat zij in een andere cultuur is en dat het wellicht beter is om langs te gaan bij SAO. Op het moment dat de onderzoeker bij SAO was, legde zij uit wat het onderzoek inhield en dat het rapport van SAO wellicht van meerwaarde zou kunnen zijn voor het onderzoek. De directrice van SAO gaf aan dat zij geen tijd had op dat moment. De directrice en de onderzoeker spraken af dat zij elkaar telefonisch zouden spreken. De directrice van SAO heeft de onderzoeker per telefoon beloofd het rapport per mail op te sturen naar de onderzoeker. Het rapport is nooit naar de onderzoeker opgestuurd. De onderzoeker merkt dat de samenwerking niet soepel is verlopen. Volgens de onderzoeker zou dit te maken kunnen hebben met dat de directrice de onderzoeker niet kent, of dat de directrice het belang van deze samenwerking misschien niet in ziet.

De onderzoeker heeft de respondenten, waaronder de jongens en de ouders/verzorgers bij Rumas geïnterviewd. Op aanraden van Rumas is er voor gekozen de interviews op deze locatie te houden, omdat de onderzoeker anders alleen in de privé sfeer zou komen, terwijl de onderzoeker de ouders en de jongens niet kent. Volgens Rumas zouden sommige jongens en ouders/verzorgers het niet prettig vinden als er een vreemd iemand bij ze thuis komt. Daarnaast wordt het onderzoek betrouwbaarder als elke respondent in dezelfde omgeving wordt geïnterviewd, omdat respondenten dan allemaal in dezelfde omgeving zijn.

Bij de steekproef is er nagedacht over welke respondenten het beste aan zouden sluiten bij het onderzoek. Er is rekening gehouden respondenten uit de populatie te kiezen met verschillende achtergronden, zodat er zo breed mogelijk informatie kon worden verkregen.

De onderzoeker heeft de jongens, ouders/verzorgers en werkgevers zonder een medewerker van Rumas erbij geïnterviewd. De reden daarvan is dat de aanwezigheid van een medewerker van Rumas het interview zou kunnen beïnvloeden. De respondenten zouden dan sneller sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven. Aan de respondenten zijn vragen gesteld over wat zij van Rumas vinden. Als er negatief over Rumas gesproken zou worden, is er een kans dat dit een negatieve invloed heeft op de samenwerking tussen Rumas en de respondenten wanneer er iemand van Rumas bij had gezeten. Er was iemand bij Rumas op de locatie aanwezig mocht er iets zijn. Twee werkgevers zijn geïnterviewd op de locatie van de bedrijven waar zij werkgever zijn. De reden daarvan is dat de werkgevers niet de mogelijkheid hadden om de werkvloer te verlaten en daarnaast had de onderzoeker de mogelijkheid om een indruk te krijgen van waar de jongen werkzaam is of was.

Een van de werkgevers is geïnterviewd op de locatie van Rumas, omdat deze respondent toevallig aanwezig was en niet meer de mogelijkheid had om geïnterviewd te worden op zijn werkplek omdat hij naar het buitenland zou vertrekken.

3.10 Samenvatting

Dit inventariserend onderzoek is gericht op het geven van inzicht in waarom de jongens van Rumas niet aan het werk blijven bij hun werkgever waar zij zijn geplaatst door Rumas. De functie van het inventariserend onderzoek, is meer onderbouwd en gericht kunnen handelen of het probleem anders kunnen aanpakken (Migchelbrink, z.j.).

Voor dit onderzoek zijn twaalf respondenten geïnterviewd, waaronder drie jongens van Rumas die mee hebben gedaan aan het traject van Rumas, een ouder van een jongen, vijf medewerkers van Rumas en drie werkgevers.

Voor de interviews is gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst. Naast een gestructureerde vragenlijst is gekozen voor een half gestructureerde vragenlijst voor de interviews met de jongens, zodat de vragen begrijpend zijn en niet al te ingewikkeld. Bij een half gestructureerde vragenlijst kunnen er voorbeelden van doorvragen worden gegeven (Baarda et al., 2013). De data is geanalyseerd door te labelen, omdat de kwalitatieve gegevens het makkelijkst geanalyseerd kunnen worden door ze te categoriseren. De labelschema's zijn terug te vinden in bijlage 4 tot en met 7.

Rumas en de onderzoeker hebben samen een gerichte steekproef gemaakt voor de interviews door te kijken naar zowel jongens die aan het werk zijn en jongens die gestopt zijn met hun werk. Op deze manier wordt de situatie van beide kanten bekeken. Hetzelfde geldt voor de werkgevers en ouders/verzorgers, waarbij jongens aan het werk zijn en jongens zijn gestopt met werken. Uiteindelijk zijn er twee werkgevers geïnterviewd waarvan de jongens nog aan het werk zijn en een werkgever waarvan de jongen gestopt is met werken. Er is een ouder geïnterviewd waarvan de jongen nog aan het werk is. De andere ouder die gepland stond geïnterviewd te worden, is niet meer geïnterviewd, omdat de ouder het interview heeft afgezegd vanwege privé redenen.

De validiteit van het onderzoek is laag, omdat uiteindelijk maar een klein deel van alle populaties zijn geïnterviewd, bijvoorbeeld maar een van de ouders. Daarnaast zijn de uitspraken van de respondenten niet toepasbaar voor alle drop-outs in het bedrijfsleven, omdat er maar enkele uitspraken zijn gedaan door enkele respondenten.

Voor dit onderzoek zijn een aantal ethische overwegingen gemaakt. Door het interview opgenomen te hebben op geluidsband, wordt het onderzoek betrouwbaarder, omdat de onderzoeker de interviews terug kan luisteren. Er bestaat een mogelijkheid dat de respondenten zich hebben ingehouden met het gegeven van antwoorden en dat de respondenten sociaal wenselijk gedrag hebben vertoond. Dit zou te maken kunnen hebben met de locatie waar de respondenten zijn geïnterviewd. Dit was bij Rumas zelf en de respondenten willen wellicht niet negatief praten over Rumas, omdat dit de samenwerking zou kunnen schaden. De onderzoeker heeft hierbij de ethische overweging gemaakt om alle antwoorden van de respondenten te anonimiseren.

De onderzoeker is gewend in haar cultuur dat beloftes worden nagekomen. De onderzoeker heeft zowel face-to-face als telefonisch contact gehad met SAO over hun rapport over drop-out jongeren. SAO zou dit rapport sturen naar de onderzoeker. Het rapport is nooit naar de onderzoeker verstuurd, zoals wel afgesproken was. Na meerdere malen vragen naar het rapport, maar geen respons meer te krijgen, heeft de onderzoeker besloten geen contact meer op te nemen met SAO.

4. Resultaten

In hoofdstuk vier wordt antwoord gegeven op de praktische deelvragen. In 4.1 worden de kenmerken van de respondenten benoemd. In 4.2 en 4.3 wordt antwoord gegeven op de twee praktische deelvragen:

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas?’’
2. Wat is nodig om participatie van drop-outs en youth in conflict with the law in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren?’’

De interviewvragen die gesteld zijn aan de respondenten zijn terug te vinden in bijlage ...

De antwoorden die op deze vragen zijn gegeven, zijn in labelschema's verwerkt. Alleen de eerste vier bladzijden van de labelschema's zijn toegevoegd in de bijlage. De rest van de labelschema's zijn ook ingezien en goedgekeurd door de onderzoeksdocent uit Nederland en zijn op te vragen bij de onderzoeker.

Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting.

4.1 kenmerken respondenten

Uit de vier steekproeven konden veertien mensen deelnemen aan het onderzoek. De non-respons is twee. Een jongen van Rumas en zijn ouder die deel uit maakte van de steekproef, zijn uiteindelijk niet geïnterviewd, omdat hier geen afspraak mee gemaakt kon worden binnen het termijn van het onderzoek. Van de vier populaties, zijn twaalf respondenten uit de steekproef gekomen, waaronder vijf van de zes medewerkers van Rumas, drie jongens van Rumas, een ouder en drie werkgevers van de jongens.

Bij twee werkgevers zijn de jongens van Rumas nog werkzaam. Bij de derde werkgever zijn acht jongens gestopt met werken en zijn momenteel geen jongens van Rumas meer werkzaam. De ouder die is geïnterviewd, is niet de opvoeder van een van de jongens die ook zijn geïnterviewd.

De bevolkingsgroep, het geloof en de leeftijd zijn niet aan alle respondenten gevraagd. Alleen aan de jongens van Rumas is deze informatie gevraagd. Aan de ouder is ook de bevolkingsgroep, het geloof en de leeftijd van de zoon gevraagd. De bevolkingsgroep van de jongens is twee keer Creools, een mix van Creool en Javaan en Mulat. De drie jongens geven aan gelovig te zijn. De ouder geeft ook aan dat haar zoon gelovig is. Twee jongens zijn Rooms katholiek, een jongen is Christen en een jongen is Protestant. De leeftijden van de jongens variëren tussen de negentien en 25 jaar. Twee jongens zijn negentien jaar, een jongen is 23 jaar en een jongen is 25 jaar.

De populaties van de vier steekproeven, geven samen de antwoorden van de resultaten weer. In sommige gevallen zijn niet dezelfde vragen aan elke populatie gesteld. Als het gaat om twaalf gevallen, wordt bedoeld dat de vraag aan elke respondent is gesteld. Als het gaat om negen gevallen, wordt bedoeld dat de vragen niet aan de jongens zijn gesteld. Als het gaat om acht gevallen, wordt bedoeld dat de vraag niet aan de jongens en de ouder is gesteld. Als het gaat om drie gevallen, is de vraag alleen aan de jongens gesteld.

Tot slot is het goed om te weten dat een van de respondenten twee verschillende functies heeft, namelijk werkgever van defensie en medewerker van Rumas.

4.2 Resultaten deelvraag 1 ervaringen met het werken met drop-outs

Positieve ervaringen

De respondenten geven in vijf van de acht gevallen aan dat zij positief zijn over het werken met drop-outs jongens. Zo vinden deze respondenten het zelf positief als zij iemand kunnen helpen met iets waar zij in vast lopen om hen vervolgens te kunnen helpen hoger op te komen. Zo gaf een respondent aan: ‘‘Het laat mij mij lekker voelen als je iemand kan helpen en het geeft je nog meer voldoening als je ziet dat de persoon hard inzet om voor uit te komen en te willen veranderen’’.

Twee van de acht respondenten geven aan dat zij een positieve gedragsverandering bij de jongens zien en dat zij vinden dat de jongens gemanierd, of te wel beleefd zijn.

Minder positieve ervaringen

De respondenten geven in drie van de acht gevallen aan dat hun minder positieve ervaring met het werken met drop-outs is dat zij jongens zien terug vallen. Twee van de acht respondenten geven aan dat sommige jongens niet willen veranderen of het werken niet serieus nemen, zoals een van deze respondenten zei: “Als je echt aan een jongen ziet hij heeft echt potentie om een bepaald doel te bereiken, hij kan het zelf ook niet inzien en hij maakt grappen”. Een van de respondenten geeft aan dat een negatieve ervaring in het werken met drop-outs is dat de jongens veel slapen op het werk.

Twee van de acht respondenten geven aan dat de omgeving en de opvoeding het proces dat de jongens bij Rumas doorlopen negatief kunnen beïnvloeden. Zo zei een respondent: “Je kan niet daar gaan en die jongen uit zijn omgeving halen”

Twee van de acht respondenten geven aan dat zij terug zien dat Creoolse jongens uit een ander milieu komen dan de overige bevolkingsgroepen. Creoolse jongens zouden volgens deze twee respondenten minder goed kunnen functioneren op de werkvloer. Zo zei een van deze respondenten: “De Creoolse zijn anders dan de die ik heb Javaanse en Hindoestaanse jongens die ik heb genomen, de jongens hebben geen vervoer, maandag hebben ze al geen geld en euh, dan heb ik dan hoofdpijn met die jongens en ze komen ook niet op tijd aan het werk”.

4.2.1 Resultaten deelvraag 1 Job placement

Job placement bij Rumas zorgt ervoor dat de jongens in een baan worden geplaatst. De respondenten benoemen verschillende zaken wat volgens hen belangrijk of opvallend is bij job placement, zoals de werkwijze van Rumas, jongens in dienst bij een werkgever, eigen regie, salaris en onbegrip van werkgever naar de jongen toe.

Werkwijze Rumas

Een van de negen respondenten zei dat de jongens eerst trainingen volgen en als ze er van houden, zouden ze geplaatst kunnen worden in een bouwbedrijf. Twee van de negen respondenten zeiden dat het traject van Rumas van een half jaar te kort is om de jongens richting het bedrijfsleven te begeleiden. Zo zei een andere respondent: “Veel met me moet praten, je moet me veel uitleggen dan begrijp ik het snel”.

Een van de respondenten zou willen dat Rumas meer naamsbekendheid krijgt, zodat de bedrijven hun vinden en kunnen bellen om met Rumas samen te werken.

Een respondent geeft aan dat hij een sollicitatie heeft geplaatst in de krant en dat die sollicitatie Rumas heeft bereikt. Een andere respondent geeft aan dat Rumas belt om te vragen of een jongen geplaatst kan worden bij zijn bedrijf.

Jongens in dienst bij werkgever

Een respondent geeft aan dat hij tachtig jongens van Rumas in dienst heeft waarvan er een is teruggevallen. Een respondent geeft aan dat men daar een voorbeeld functie heeft en dat dit ervoor zorgt dat de jongens van Rumas het werken leuk vinden. Een andere respondent geeft aan dat hij drie jongens van Rumas in dienst heeft en dat hij nog graag twee jongens van Rumas in dienst zou willen hebben. Een van de drie respondenten zei dat hij liever voorlopig geen jongens van Rumas meer in dienst wil hebben. Deze respondent geeft aan dat de jongens met hun gedrag andere jongens die zich wel willen inzetten beïnvloeden. Twee respondenten geven aan dat het beter werkt als jongens geplaatst worden die uit een goed milieu komen. Zo zei een respondent: “Ik heb een goede ervaring, omdat ze van een goede milieu zijn gekomen, ze hebben goede ouders, ze hebben eigenlijk alles in huis, alleen euh dat ze niet meer wil naar school”.

Een respondent zei dat jongens beter participeren in het leger: “Wat ik op heb gemerkt is dat de jongeren het veel beter doen in het leger, dan wanneer we ze gewoon binnen een particulier bedrijf zouden plaatsen, ik weet niet hoe het komt, misschien door de begeleiding die ze daar krijgen en de trainingen”.

Eigen regie

De respondenten geven in drie van de negen gevallen aan dat dat de eigen regie van de jongen in de beroepskeuze belangrijk is. Zo zei een respondent: “Die werkgever komt, hij vraagt en wij draaien, maar is het wat, die jongen hapt want hij heeft geld nodig, snap je, maar is dat zijn beroepenkeus?”

Twee van de negen respondenten gaven aan dat de jongens van Rumas niet alle keuze uit banen hebben.

Salaris

Een respondent zei dat jongens het liefst veel geld willen verdienen. Zo zei deze respondent: ‘‘Wanneer we vragen: Waar wil je werken? Hoor je alleen topbedrijven, Staatsolie, SLM, EPS, want ze kennen de goed betaalde bedrijven’’. Een respondent benoemde dat als een jongen zijn salaris heeft, de jongen best een kleine bijdrage per maand naar Rumas mag brengen. De respondent geeft aan dat Rumas veel voor de jongens heeft gedaan en dat de jongens wat terug mogen doen.

Onbegrip van werkgever naar de jongen toe

Een respondent geeft aan dat er soms onbegrip is van werkgevers richting de jongens en dat de werkgevers niet goed weten om te gaan met drop-outs. Zo zei deze respondent: ‘‘Met bepaalde bedrijven werken we dan sowieso niet meer, omdat je dan weet van deze bedrijven hebben helemaal geen hart voor de doelgroep waar ze mee werken’’.

4.2.2 Resultaten deelvraag 1 Job coaching

Job coaching wordt uitgevoerd door de jobcoach van Rumas. De jobcoach bezoekt de jongens op hun werkplek als zij in een baan zijn geplaatst. De jobcoach kan ook telefonisch contact hebben met jongens die in een baan zijn geplaatst. De respondenten benoemen verschillende zaken wat volgens hen belangrijk of opvallend is bij job placement, zoals taken jobcoach, personeel tekort voor job coaching en geen job coaching in het leger.

Taken jobcoach

Vier van de twaalf respondenten geven aan dat de meerwaarde van een jobcoach op de werkvloer het langskomen op de werkvloer is, om te praten en te kijken hoe het gaat. Dit gebeurt over het algemeen wel. Een van deze respondenten geeft aan dat de jobcoach op het werk van de jongens langs moet komen om een leerrijk gesprek te voeren met de jongens.

Personeel tekort voor job coaching

De respondenten geven in drie van de twaalf gevallen aan dat er personeel tekort is bij Rumas om job coaching te kunnen uitvoeren voor alle jongens. Zo zei een respondent: ‘‘Je zou bijvoorbeeld nog iemand moeten hebben die van 13:00 tot 17:00 uur werkt’’. Een andere respondent zei: ‘‘Ik denk dat het bij Rumas ontbreekt om die goede nazorg richtlijnen op te volgen’’. Twee van de twaalf respondenten geven aan dat zij niet weten of er regelmatige bezoek momenten plaatsvinden op het werk van de jongens. Een van de respondenten geeft aan dat er verschillende vragen bij de jongens liggen die aan de hand van de vraag die er op dat moment ligt, opgepakt moeten worden door een mentor of een jobcoach. De mentor heeft een andere functie als een job coach zei deze respondent.

Geen job coaching in het leger

De job coach begeleidt geen jongens op de werkvloer in het leger, dit is niet gebruikelijk in het leger volgens een respondent. De begeleiding gebeurt intern. Een andere respondent geeft aan dat de job coach telefonisch contact heeft met de jongens van Rumas die in het leger werken.

4.2.3 Resultaten deelvraag 1 drugsgebruik op de werkvloer

De respondenten benoemen verschillende zaken wat volgens hen belangrijk of opvallend is bij drugsgebruik van de jongens op het werk zoals, drugsproblematiek is groot in Suriname, het effect van drugs op de jongens en ontslag bij drugsgebruik op de werkvloer.

Drugsproblematiek is groot in Suriname

Twee respondenten zeiden dat de drugsproblematiek in Suriname groot is. Een respondent zei dat bijna iedereen binnen komt met een drugs gebruikende achtergrond. Zo gaf de andere respondent aan: ‘‘De drugs problematiek is wel groot in Suriname, Als ik kijk naar de laatste groep, dan denk ik dat drie kwart drugs gebruikt’’.

Het effect van drugs op de jongens

Een respondent zei dat niet elke jongen verslaafd hoeft te zijn aan drugs. Zo zei de respondent: "Een verslaafde kan zijn eigen leven niet meer leiden, de misbruiker die heeft vaker de zaken nog onder controle". Een respondent zei dat de jongens bepaalde drugs, zoals wiet onschuldig vinden en dat zij cocaïne als drugs zien. Een respondent zei dat Rumas de jongens nog meer bewust kan maken van de gevolgen van drugs. Een andere respondent geeft aan dat drugs niet altijd gevaarlijk hoeft te zijn. In tegenstelling daarvan zei een respondent dat een jongen zeer agressief kan worden van drugs. Een van de respondenten zei: "Sommige werkgevers tolereren het niet, sommige werkgevers zijn ook verslaafd".

Ontslag bij drugsgebruik op de werkvloer

Twee respondenten zeiden dat de jongen gelijk ontslagen wordt als hij drugs gebruikt op de werkvloer. Een andere respondent zei dat de jongens die geplaatst zijn in het leger, een drugstest moeten ondergaan en deze bepaald of de jongens in het leger mogen werken.

4.2.4 Resultaten deelvraag 2 participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven

De respondenten gaven verschillende zaken aan over hoe de participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven verloopt. Zij gaven aan waar de jongens tegen aan lopen en wat de redenen kunnen zijn waarom zij hun baan verlaten. Het gaat om de volgende factoren: Ontevreden over salaris, onvoldoende begeleiding, agressiviteit, bedrijven komen afspraken met Rumas niet na, niet van het werk houden, geen respect van werkgever, lange werktijden en privéproblemen.

Ontevreden over salaris

De respondenten geven in vier van de twaalf gevallen aan dat de jongens stoppen met hun werk omdat zij ontevreden zijn over hun salaris. Zo zei een respondent: "Meestal is het een financiële kwestie, een drop-out wil meer dan jou verdienen" "Er moet een overbruggingsperiode komen qua financiën, dat maakt de kans kleiner dat die er uit gaat". Een andere respondent geeft aan dat leren budgetteren belangrijk is voor de jongens om zich zelf financieel te kunnen redden. Zo zei deze respondent: "Er wordt een keer budgetteren gegeven, budgetteren moet door de hele lijn, wat wil je eigenlijk, hoe ga je met dat geld om, hoe kan ik er voor zorgen dat ik elke dag geld heb?".

Onvoldoende les

Drie van de twaalf respondenten geven aan dat de jongens onvoldoende les krijgen voor dat zij participeren in het bedrijfsleven. Het traject van Rumas zou volgens hen te kort zijn om door te kunnen stromen naar het bedrijfsleven. De jongens krijgen bij Rumas onder andere een Pre-employment training, GAWASA en budgettering. Zo zei een respondent: "Hoe ze moeten omgaan met hun medearbeiders, met hun baas, wat van ze verwacht wordt, euh, maar ik denk dat er maar een of twee lessen zijn". Een respondent zei dat wordt gezegd dat de jongens veel kunnen, maar als het er op aan komt, dan zouden de jongens nog beginners zijn. Zo zei een andere respondent: "Bepaalde jongens hebben veel meer begeleiding nodig, dat je elke dag op ze zit, of tenminste twee tot drie keren per week, op ze zit, dat je ze belt en, maar dat kunnen we ze niet bieden en begeleiding op de werkvloer, vanuit de bedrijven soms hebben ze helemaal geen tijd om dit soort jongeren te begeleiden".

Agressiviteit

Twee respondenten geven aan dat agressiviteit een rol speelt waardoor de participatie van de jongens in het bedrijfsleven mis gaat. Zo zei een respondent: "Na een tijdje hoor je dat de jongen gevochten heeft met de baas". Een respondent zei dat Rumas goed moet onderzoeken welke maatschappelijke achtergrond de jongen heeft. Rumas zou daar vervolgens aan kunnen werken volgens deze respondent. Zo zei de respondent: "Je gaat niet iemand sturen met een slechte mentaliteit".

Bedrijven komen afspraken met Rumas niet na

Twee van de twaalf respondenten geven aan dat sommige bedrijven hun beloftes niet na komen die Rumas met ze heeft gemaakt om jongens in een baan te plaatsen.

Zo gaf een respondent aan: ‘‘En op het laatste moment zegt hij, hij heeft geen geld om verder te gaan, en we hebben dan twintig jongens, die wij dan eigenlijk moeten gaan pappen’’.

Niet van het werk houden

Vier respondenten zeiden dat desinteresse en niet van het werk houden een rol speelt bij het verlaten van een baan. Een respondent zei dat het hebben van eentonig werk er voor zou kunnen zorgen dat het werk saai wordt.

Geen respect van werkgever

Drie van de twaalf respondenten zeiden dat de jongens hun baan verlaten omdat zij vinden dat zij geen respect krijgen van hun werkgever. Zo zei een respondent dat het in het leger ‘bevelen’ is en bij Rumas ‘vragen’. Zo gaf een andere respondent als voorbeeld: ‘‘Ja die man schreeuwt, nog nooit heeft iemand zo met me gesproken in Rumas’’. Een respondent geeft aan dat sommige jongens gediscrimineerd worden op het werk en het dan niet meer prettig voor ze voelt.

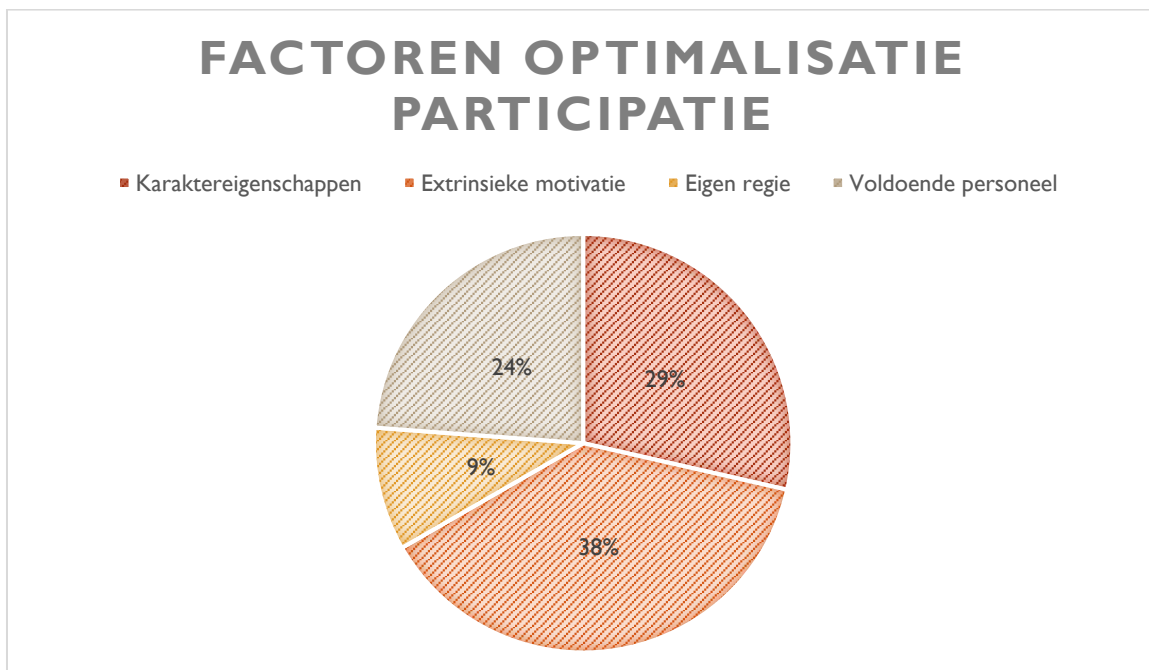
Lange werktijden

Een respondent zei dat er lange werktijden zijn voor de jongens. Zo zei deze respondent: ‘‘Niet van maandag tot en met zaterdag willen werken en van 07:00 tot 17:00 uur, dat vinden ze een lange week waardoor ze dus wegblijven’’.

Privéproblemen

Een respondent zei dat sommige jongens privéproblemen hebben en deze dan mee nemen naar het werk. Een respondent zei dat het aan de opvoeding kan liggen dat het de jongens niet lukt op hun baan te blijven. Een respondent zei dat vele drop-outs nog niet geresocialiseerd zijn en beschadigd zijn. Zo zei deze respondent: ‘‘Vele drop-outs zijn innerlijk beschadigd, en je kan heel veel met ze doen maar je kan niet peilen als je alles hebt gerepareerd daar binnen’’.

4.3 Resultaten deelvraag 2 factoren voor het optimaliseren van participatie



Figuur 1 Factoren voor de optimalisatie van participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven

De vier factoren die de respondenten hebben genoemd in figuur 1 worden als volgt toegelicht:

Karaktereigenschappen

- De jongen moet discipline hebben om elke dag naar het werk te gaan
- De jongen moet proactief zijn en willen werken
- De jongen heeft een doel nodig om naar toe te streven
- De jongen moet intrinsieke motivatie hebben door van het werk te houden

Extrinsieke motivatie

- De werksfeer op het werk moet prettig zijn
- Jongens moeten gecompimenteerd en financieel beloond worden door de werkgever
- De werkgever moet zich kunnen inleven in de jongen
- De ouders moeten mee doen in het proces door ouderparticipatie
- De jongens moeten gemotiveerd worden door de medewerkers van Rumas tijdens en na het traject

Eigen regie

- De jongen moet de mogelijkheid krijgen zelf een beroepskeuze te doen
- De jongens moeten meer trainingen krijgen, zoals budgettering zodat zij zichzelf financieel kunnen redden

Voldoende personeel

- Er moet meer personeel beschikbaar zijn om de jongens te kunnen bezoeken op hun werk naast alle andere taken.

In figuur 1 zijn vier factoren weergegeven, die volgens de respondenten voor de jongens van Rumas nodig zijn om in het bedrijfsleven te kunnen participeren. De respondenten benoemen daarnaast verschillende zaken wat volgens hen belangrijk of opvallend is bij de participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven, zoals: Van het werk houden, omgang met collega's, vertrouwensband met de jongen opbouwen, de jongen zelf een beroepskeuze laten maken, weinig tijd voor rapportage, personeel tekort bij Rumas en de jongen moet gemotiveerd worden.

Van het werk houden

Vier van de twaalf respondenten zeiden dat men van het werk moet houden om aan het werk te kunnen blijven. De werksfeer is daarbij ook belangrijk. Zo zei een respondent: "Je moet genieten van je werk, houden van wat je doet en de werksfeer op het werk, dat moet ook goed zijn, als de sfeer, de werkkring niet goed is, niet positief is dan heb je geen zin om naar het werk te gaan en op een gegeven moment ga je gewoon afhaken". Vier van de twaalf respondenten zeiden dat de jongens zelf moeten willen werken. Dit heeft te maken met intrinsieke motivatie.

Omgang met collega's

Twee van de drie respondenten vonden de omgang met hun collega's soms leuk en soms minder leuk. Zo zei een respondent: "Soms praten ze zoveel".

Vertrouwensband met de jongen opbouwen

Om de jongens voor te bereiden op het bedrijfsleven, is het volgens een respondent nodig om een vertrouwensband met de jongen te hebben opgebouwd. Zo zei deze respondent: dan pas ga je merken dat deze man handelt vanuit angst of vanuit twijfel". Een andere respondent zei dat het belangrijk is om de jongens te blijven coachen.

De jongen zelf een beroepskeuze laten maken

Twee van de negen respondenten zeiden dat het belangrijk is dat de jongens van Rumas zelf een beroepskeuze kunnen maken. Zo zei een andere respondent dat het belangrijk is om samen met elke jongen een begeleidingsplan op te stellen.

Weinig tijd voor rapportage

Drie van de negen respondenten zeiden dat er weinig tijd is voor rapportage bij Rumas en dat dit niet altijd gedaan wordt. Zo zei een respondent: "Ik zie dat er gewerkt wordt, maar wat er gedaan wordt echt, ik wil het vertaald zien in boekwerk en dat lukt niet zo goed".

Een van de andere drie respondenten zei dat als er gerapporteerd wordt, er niet gediscussieerd kan worden, omdat de gebeurtenis vast ligt op papier. Dit is prettig voor de begeleiders van Rumas en de werkgevers.

Personeel tekort bij Rumas

Vier van de negen respondenten zeiden dat er personeel tekort is om de jongens voldoende begeleiding te geven, waarvan drie respondenten zeiden dat er frequente nazorg moet komen. Zo zei een respondent: ‘‘Volgens mij komen ze niet aan toe om de jongens te gaan bezoeken omdat ze dan misschien ook, je hebt een project, er zijn andere jongens die ze moeten klaarstomen voor de maatschappij, dan moet je dan ook nog gaan rijden om te kijken hoe de andere het doen’’. Een andere respondent zei: ‘‘Een nazorg bestand en daarin opnemen iedereen die noodzakelijk is, die een bijdrage kan leveren aan het in standhouden van een jongen op een plek en dan denk ik dat euh, als je dat hebt en een langere nazorg tijd, zeker een jaar, minimaal een jaar een jongen blijven volgen’’.

De jongen moet gemotiveerd worden

Tot slot geeft een respondent aan dat motivatie van een medewerker van Rumas nodig is om door te gaan. Zo zei de respondent: ‘‘Een push, push dan kan ik mijn baan behouden, want ik wil mijn baan behouden ik wil mijn baan niet meer verliezen’’.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt de conclusie op de hoofd- en deelvragen beschreven. Per praktische deelvraag wordt een conclusie gegeven. Daarna wordt de conclusie op de hoofdvraag beschreven die als volgt luidt: ‘‘Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?’’

Naar aanleiding van de conclusie op de hoofdvraag, worden aanbevelingen gegeven. Vervolgens worden de sterktes en de zwaktes van het onderzoek beschreven. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een discussie.

5.1 Conclusie deelvraag 1 ervaringen met de participatie in het bedrijfsleven

In deze paragraaf wordt naar aanleiding van de resultaten een conclusie gegeven op de eerste praktische deelvraag: ‘‘Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas?’’. In tabel 1 worden de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot de participatie in het bedrijfsleven genoemd. Vervolgens worden de conclusies op deelvraag 1 beschreven.

Tabel 1 positieve en minder positieve ervaringen participatie bedrijfsleven

Positieve ervaringen	Minder positieve ervaringen
Doelen zijn behaald	Terugvallen in oude gedrag
Hoger op sociale ladder	Verschillen in opvoeding en cultuur
Agressie beter onder controle	Van drop-out naar werknemer
Beleefdheid richting anderen	Negatief beïnvloed worden door omgeving
	Te weinig ouderparticipatie
	Onvoldoende positieve benadering van werkgever
	Werkgevers komen beloftes niet altijd na
	Jongens hebben onrealistisch beeld
	Databank Rumas onbekend en weinig rapportage
	Weinig eigen regie en begeleiding op maat
	Jongens gebruiken drugs

Positieve ervaringen

De respondenten spreken positief over hoe Job coaching zich ontwikkeld bij Rumas en zijn tevreden over hoe de jobcoach.

Een positieve ervaring met betrekking tot de participatie in het bedrijfsleven is dat de jongens van Rumas hun doel behalen met behulp van het traject van Rumas. Het is een positieve ontwikkeling dat de jongens van Rumas hoger op de sociale ladder komen. Het is tevens een positieve ervaring dat bij een aantal jongens een positieve gedragsverandering te zien is, zowel thuis, op de werkvloer en bij Rumas. Een aantal jongens zijn bijvoorbeeld minder agressief geworden. Dat wil zeggen dat een aantal jongens hun agressie beter onder controle kunnen houden. De jongens weten na het traject van Rumas beter hoe zij zich moeten gedragen en hoe zij beleefd moeten zijn richting anderen. Daaruit zou opgemaakt kunnen worden dat het traject van Rumas een positieve gedragsverandering bij de jongen te weeg kan brengen en die gedragsverandering zou hem kunnen helpen bij het participeren in het bedrijfsleven.

In het leger zouden meer dan 80 jongens geplaatst zijn, waarvan ongeveer een jongen teruggevallen zou zijn. Een aantal respondenten spreken hierover en ervaren de plaatsing in het leger als zeer positief, omdat de jongens daar aan het werk blijven. Een conclusie is dat het leger een goede werkgelegenheid voor de jongens van Rumas kan zijn.

Minder positieve ervaringen

Terugvallen in oude gedrag

Een minder positieve ervaring met betrekking tot de participatie in het bedrijfsleven is volgens de respondenten dat de jongens weer terug vallen in hun gedrag of in hun oude situatie. De jongens zijn geplaatst in een baan, maar komen weer terug bij Rumas. Zij hebben dus na een tijdje geen school of werk meer. Als jongens geen school of werk meer hebben, kunnen de jongens sneller weer terug vallen in hun criminele verleden (Ganzeboom & Riedewald, 2012; Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997). Een andere minder positieve ervaring is dat sommige jongens nog niet geresocialiseerd blijken te zijn en meer tijd nodig hebben om hun plek in de maatschappij te vinden. Een conclusie is dat een lichtverstandelijke beperking daarbij een rol kan spelen. Sommige jongens van Rumas zouden ook een lichtverstandelijke beperking hebben en daarmee dient dus rekening gehouden te worden als zij geplaatst worden in een baan.

Verschillen in opvoeding en cultuur

Amatpitono, Jansen & Stokkom (z.j.) zeggen dat persoonlijke ontwikkeling, schoolverantwoordelijk gedrag en discipline een belangrijke rol spelen bij drop-outs. Volgens een aantal respondenten zouden sommige jongens deze aspecten minder goed beheersen dan andere jongens. Het gedrag bij deze aspecten zou volgens de respondenten verschillend zijn tussen bepaalde bevolkingsgroepen. Javaanse en Hindoestaanse jongens zouden over het algemeen beter participeren in het Surinaamse bedrijfsleven dan Creoolse jongens, omdat Creoolse jongens vaak te laat zouden komen op het werk en hun zaken minder goed geregeld zouden hebben. Het risico op voortijdig schoolverlaten in Suriname is groter onder Afrikaanse groepen (Creolen) dan onder Aziatische etniciteiten (hindostanen, javanen, chinezen) (Ganzeboom & Riedewald, 2012; E. Hart, oprichtster Rumas, Mondelinge communicatie 5 maart 2018). Een respondent zei dat Javaanse en Hindoestaanse jongens vaker uit een goed milieu komen en sommigen gewoon niet meer naar school willen, maar willen gaan werken. Volgens Jimerson, Egeland, Sroufe, & Carlson, (2000); Junger-Tas, (2002) en Baat & Foolen, (2012) speelt het milieu waaruit de jongere komt een grote rol in hoe iemand zich gedraagt. Een conclusie is dat het beschermende factoren zijn als een jongere opgroeit in een gezin met een hoge economische status, waar waarde wordt gehecht aan onderwijs en ouders een stabiele baan hebben.

Van drop-out naar werknemer

De jongen gaat van een drop-out ineens naar een werknemer die de hele week werkt. Dit is een risicofactor voor de jongens die participeren in het bedrijfsleven, omdat het contrast volgens Tuart (mondelinge communicatie, 2018) groot kan zijn als de jongen aan het werk gaat. De jongens vinden het bijvoorbeeld lastig hun dag te moeten inplannen. De jongens van Rumas zouden vaak geen vervoer hebben naar het werk en vaak ook geen geld meer over hebben om vervoer of eten te kunnen betalen. Een conclusie is dat het kunnen aanpassen aan de omgeving en nieuwe situatie een van de belangrijke risicofactoren is als het gaat om participatie van de jongens in het bedrijfsleven en dat de jongens ondersteuning nodig hebben in hun dagelijkse planning.

Negatief beïnvloed worden door omgeving

Drop-outs zijn jongeren die zijn gestopt met school zonder het behalen van een diploma (Van den Berg, 2007; Lierop, 2017; NJI, 2018). Rumas begeleidt naast drop-outs, ook de groep youth in conflict with the law. Deze doelgroep is in aanmerking gekomen met Justitie. De jongens van de doelgroep youth in conflict with the law, hoeven niet altijd te zijn gestopt met school, maar zij hebben moeite bij het vinden van een baan. Rumas noemt deze doelgroepen "glibberige groepen". Dat wil zeggen dat het doelgroepen zijn waar de hulpverleners niet altijd grip op hebben. De jongens zijn daarnaast zeer beïnvloedbaar voor alles in hun omgeving. Het blijkt dat Rumas veel kan doen om de jongens te begeleiden, maar dat Rumas niet altijd invloed heeft op situaties van buitenaf, zoals de opvoeding of de omgeving waarin de jongen verkeert. De omgeving van de drop-out kan de drop-out in zekere mate negatief beïnvloeden volgens Lierop, (2017) en NIPO, (2002). Het gaat dan om leeftijdgenoten, de thuissituatie en de schoolsituatie. Op het werk kan het zijn dat de jongens van Rumas beïnvloed worden door leeftijdsgenoten, waardoor zij minder goed hun best gaan doen op het werk. Soms zien jongens zelf niet in dat zij moeten veranderen om te kunnen participeren in de samenleving. In

sommige gevallen kan het lastig zijn om de jongen te overtuigen en Rumas geeft aan niet aan een jongen te blijven trekken als hij echt niet wil. Een conclusie is dat de jongen zelf intrinsiek gemotiveerd moet zijn om iets te bereiken.

Te weinig ouderparticipatie

Rumas kan de omgeving niet veranderen, maar kan het wel proberen door de ouders bij het proces te betrekken. De omgeving kan de jongen beïnvloeden. Het is belangrijk dat de ouders betrokken worden bij het proces van de jongens, zodat zij samen kunnen werken met Rumas. Dit heet ouderparticipatie. De ouders of verzorgers zijn degene die thuis een goed milieu kunnen creëren voor de jongens. Daarnaast kunnen zij hun zoon meer liefde en aandacht geven. Een conclusie is dat Rumas niet direct invloed op de jongens heeft als zij thuis zijn, maar de ouders kunnen de jongens thuis wel in de gaten houden.

Onvoldoende positieve benadering van werkgever

De jongens zouden onder andere terug komen bij Rumas, omdat tegen ze geschreeuwd wordt door de werkgever. De jongens vinden dan dat zij geen respect krijgen van de werkgever. Als de werkgever tegen de jongen schreeuwt, kan het een conclusie zijn dat de jongen agressief wordt of reageert, omdat hij zelf op een soort gelijke manier benaderd wordt. Werkgevers zouden de jongens dus meer op een positieve manier kunnen benaderen.

Werkgevers komen beloftes niet altijd na

Rumas noemt het Job placement als een jongen in een baan wordt geplaatst. Job placement is volgens de literatuur een manier om iemand aan werk te helpen (Bizfluent, 2017). Bij Rumas gebeurt dit door samen met de jongen op zoek te gaan naar een baan. Vervolgens wordt de jongen door Rumas in een baan geplaatst. De werkwijze van Rumas is wisselend als het gaat om het zoeken van een baan voor de jongens. Een aantal respondenten geven aan dat Rumas via advertenties in de krant die bedrijven hebben geplaatst, contact op neemt met het bedrijf om te vragen of daar jongens geplaatst kunnen worden. Een bedrijf dat bekend staat bij Rumas, zou ook gebeld kunnen worden door Rumas. Bedrijven kunnen daarnaast zelf bellen om te vragen of Rumas jongens heeft die bij hen in een baan kunnen worden geplaatst. Volgens de literatuur verloopt job placement via een detacheringsbureau. Het detacheringsbureau kan contact opnemen met bedrijven, maar bedrijven kunnen ook contact opnemen met het detacheringsbureau (Bizfluent, 2017). Dit is dus vergelijkbaar met de werkwijze van Rumas. Een minder positieve ervaring met betrekking tot job placement, is de samenwerking met andere bedrijven niet altijd zo loopt als gepland. Sommige werkgevers zouden beloofd hebben dat zij een aantal jongens van Rumas in dienst zouden nemen. Vervolgens zou gezegd worden dat het toch niet door kan gaan. Dit zou vaker voor gekomen zijn. Een conclusie blijkt dat sommige bedrijven zich kunnen vergissen in hun afspraken en dat Rumas dan samen met de jongen op zoek moet gaan naar andere mogelijkheden. Werkgevers hebben de jongens en Rumas iets beloofd, maar dit wordt niet nagekomen. Rumas zou dus duidelijke afspraken met de werkgevers moeten maken.

Jongens hebben onrealistisch beeld

De respondenten kijken verschillend aan tegen de keuzemogelijkheden in banen voor de jongens. Er zou niet alle keuze uit banen zijn en de jongens zouden blij mogen zijn dat zij ergens kunnen werken. Aan de andere kant zou er voldoende keuze uit banen zijn. Een job match wordt gemaakt bij Rumas om de jongen in een baan te plaatsen. Daarbij zou zoveel mogelijk gekeken worden naar waar de jongen zou willen werken. Echter is dit niet altijd mogelijk of realistisch, omdat Rumas de jongens niet kan plaatsen bij bedrijven die de jongens misschien voor ogen hebben. Dit zou te maken hebben met te hoge verwachtingen van de jongens als het gaat om functie en salaris. De jongens gaan toch akkoord met de baan die wordt aangeboden, omdat zij geld nodig hebben. De jongens zouden het liefst zoveel mogelijk geld willen verdienen. De jongens zouden ergens moeten beginnen en zich moeten bewijzen voordat zij bij een bedrijf kunnen werken waar zij in een hoge functie terecht kunnen komen of veel kunnen verdienen. Drop-outs hebben geen diploma gehaald en zonder diploma kunnen de jongens eigenlijk ook geen hoge verwachtingen hebben, maar dat hebben ze dus wel aldus de respondenten. De Graaf & Van Zenderen (2009) zeggen dat drop-outs wel werk kunnen vinden, maar dat dit vaak slecht betaalde banen zijn.

Een conclusie blijkt te zijn dat Rumas voor de jongens niet altijd banen kan vinden die zij graag zouden willen. Rumas zou dan goed kunnen bespreken met de jongen wat mogelijk en haalbaar is.

Databank onbekend en weinig rapportage

Er staan 399 bedrijven in de databank van Rumas volgens Tuart (Mondelinge communicatie, 2018). De onderzoeker vindt dit een groot aantal bedrijven. Volgens de respondenten wordt niet altijd gebruik gemaakt van deze databank. De onderzoeker denkt dat als de jongen meer keuze heeft in banen, hij sneller iets zou vinden wat hij graag zou willen. De literatuur zegt dat eigen regie en maatwerk belangrijk zijn bij het kiezen van een baan (Movisie, 2017). Als er weinig keuze is in banen, is er minder ruimte voor maatwerk en eigen regie. Dat betekent dat er meer gekeken kan worden naar de eigen regie van de jongens. Daarnaast zou er meer maatwerk geleverd kunnen worden aan de jongens. Opvallend is dat geen enkele respondent echt iets kan zeggen over de databank van Rumas, terwijl Rumas aangeeft deze wel te hebben. Hoe deze databank er precies uit ziet en hoeveel keuze mogelijkheden er uit sectoren zijn, is niet duidelijk. Het blijkt dat er behoefte is aan vastlegging van gegevens. Het gaat hierbij om de databank, een begeleidingsplan voor de jongen en rapportage voor werkgevers en Rumas zelf. Een conclusie is dat er meer bekendheid gegeven kan worden aan de databank van Rumas en dat de medewerkers van Rumas moeten gaan rapporteren.

Rumas blijkt het meest contact te hebben met bouwbedrijven. Om daar te kunnen werken krijgen de jongens trainingen bij Rumas, zoals GAWASA, maar krijgen de jongens ook extern vak trainingen bij SAO. SAO werkt samen met Rumas. Een respondent geeft aan dat niet alle jongens een vak training bij SAO kunnen volgen, omdat volgens een respondent de jongens minimaal hun GLO (Gewoon Lager onderwijs) behaald moeten hebben. Dit zou niet elke jongen hebben. Dit is een risicofactor voor participatie in het bedrijfsleven, want het verlaten van school zonder een startkwalificatie vermindert de kansen op de arbeidsmarkt (NJI, 2018; Rijksoverheid, z.j.; Lierop, 2017; (Oreopoulos, Page & Stevens, 2006)). De meeste jongens van Rumas hebben school vroegtijdig verlaten. Het wordt niet helemaal duidelijk of alle jongens van Rumas een vak training bij SAO kunnen volgen. Rumas geeft aan dat zij samenwerken met SAO, maar een respondent geeft aan dat niet alle jongens een vak training mogen volgen als zij dat zouden willen, omdat zij minimaal hun GLO moeten hebben behaald. De onderzoeker denkt dat het zinvol is dat alle jongens een vak training volgen voor dat zij aan het werk gaan. De jongens krijgen dan de mogelijkheid een vak te leren die zij graag willen uitvoeren. Op deze manier zal het participeren in het bedrijfsleven ook beter gaan, omdat de jongens voorkennis hebben. Een conclusie is dat Rumas de jongens meer kan stimuleren minimaal een GLO te behalen, zodat zij met dit diploma kunnen starten met de vak opleiding bij SAO.

Weinig eigen regie en begeleiding op maat

Naast Job placement, voert Rumas ook Job coaching uit. Volgens de literatuur is een jobcoach iemand die mensen helpt werk te vinden. Daarnaast kan een jobcoach mensen begeleiden op de werkvloer. Een jobcoach helpt iemand met een arbeidsongeschiktheidsuitkering werk te vinden. Een jobcoach kan helpen bij het inwerken, aanwezig zijn bij besprekingen, begeleiden op de werkvloer en een persoonlijke werkhandleiding maken. Dit zorgt er voor dat de persoon ondersteund kan worden in het hele proces (Rijksoverheid, z.j). Rumas gebruikt de term job coaching voor de nazorg die zij aan de jongens bieden. Job coaching is een term van Rumas om aan te duiden dat de jongen begeleidt wordt op de werkvloer. Dit noemt Rumas nazorg, omdat de jongens na de eerste drie fases de voorronde, motivatiefase en Bosbivak van Rumas, nog begeleiding krijgen als zij aan het werk gaan. bij Rumas Job coaching is nog steeds in ontwikkeling bij Rumas. Een minder positieve ervaring met job coaching, is dat frequente nazorg nog niet voldoende aan de jongens geboden kan worden door Rumas. Dit zou vooral te maken hebben met een tekort aan tijd van de jobcoach om alle jongens op hun werk te bezoeken. Er is maar een persoon bij Rumas aanwezig die job coaching uitvoert. Daarnaast heeft deze persoon ook andere taken bij Rumas. Een conclusie is dat de taken die door een jobcoach worden uitgevoerd volgens de literatuur, niet allemaal uitgevoerd kunnen worden door de jobcoach van Rumas, omdat hij te weinig tijd heeft om alle taken uit te voeren. De jobcoach voert momenteel alleen de taak uit van 'aanwezig zijn bij besprekingen' of de jobcoach belt met de jongens. Er wordt dan besproken met de werkgever en de jongen over hoe het gaat op het werk. Job coaching is een nieuwe manier van werken bij Rumas. Dat maakt dat Rumas behoefte heeft aan een beleid rondom Job coaching.

Volgens de literatuur is begeleiding op maat voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het arbeidsproces erg belangrijk. Hier gaat het niet alleen om het begeleiden van de nieuwe werknemer, maar ook de leidinggevende en indien nodig de directe collega's (Onbegrenst Talent, 2016; O. Tanate, oud medewerker Aksept, Mondelinge communicatie, 19 januari 2018). Als een jongen de eerste drie fases bij Rumas heeft doorlopen, wordt hij in een baan geplaatst. Op het moment dat hij in een baan is geplaatst heeft hij nog steeds begeleiding nodig, aldus de respondenten. Door begeleiding op maat te geven sluit men aan bij de problematiek van de persoon. Als begeleiding op maat gegeven wordt, vergroot dit de kans voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt om te kunnen participeren in het bedrijfsleven (Onbegrenst Talent, 2016; O. Tanate, oud medewerker Aksept, Mondelinge communicatie, 19 januari 2018). Werkgevers zouden deze begeleiding, naast de begeleiding door de jobcoach ook niet altijd kunnen bieden aan de jongens en hebben hier vaak ook geen tijd voor volgens een aantal respondenten. Sommige werkgevers hebben ervaring met het werken met drop-outs en besteden meer tijd om de jongens te begeleiden op de werkvloer. Volgens een aantal respondenten zou tijd geld zijn voor werkgevers, waarmee ze bedoelen dat alles zo snel mogelijk af moet zijn. Dit kan een reden zijn dat er geen tijd gemaakt wordt door de werkgevers om de jongens naast het werk dat af moet nog te begeleiden. Dat zou kunnen betekenen dat de jongens te veel los gelaten worden op de werkvloer. Begeleiding blijkt belangrijk te zijn voor de jongens van Rumas. Een conclusie kan zijn dat meer tijd vrij gemaakt moet worden om de jongens te begeleiden op de werkvloer. De onderzoeker denkt dat sommige werkgevers niet goed weten hoe zij een drop-out kunnen begeleiden op de werkvloer. Op dit moment begeleidt de jobcoach van Rumas nog geen werkgevers. In de literatuur wordt aangegeven dat de werkgever ook begeleidt kan worden in het proces, om met de jongen te kunnen werken en te weten hoe om te gaan met de jongen (Onbegrenst Talent, 2016; O. Tanate, oud medewerker Aksept, Mondelinge communicatie, 19 januari 2018).

Drugsgebruik

Een andere mindere positieve ervaring als het gaat om de participatie van de jongens in het bedrijfsleven, is dat bijna alle jongens van Rumas drugs gebruiken. Rumas geeft aan dat zij aan drugspreventie doen door voorlichtingen te geven aan de jongens. Gedurende het traject dat de jongens volgen bij Rumas zijn dit maar een of twee lessen. Een aantal respondenten vinden dit te weinig. Volgens hen zouden de jongens meer bewust gemaakt moeten worden van de effecten en gevolgen van drugs. Daarnaast is er maar een medewerker van Rumas die zich heeft gespecialiseerd in drugs en zou de rest van de medewerkers niet veel van drugs af weten. Sommige jongens zouden nog steeds drugs gebruiken als zij in een baan zijn geplaatst. Het gebruik van drugs zou soms ook op de werkvloer gebeuren. De meeste werkgevers zijn er niet van gediend dat de jongens drugs gebruiken en al helemaal niet op de werkvloer. Drugsgebruik heeft volgens de literatuur een negatieve invloed op het functioneren op de werkvloer. Van drugs worden mensen afhankelijk en kan er een gedragsverandering plaats vinden. Er kunnen zich gevaarlijke situaties voordoen onder invloed van drugs op de werkvloer. Dat zorgt uiteindelijk voor een minder goede prestatie op het werk (Pikkemaat, 2015; (Mondelinge communicatie, Broeder Botsse, medewerker Rumas, 5 maart 2018). Een conclusie is dat als de jongens drugs gebruiken op het werk, dit tot gevaarlijke situaties, verzuim en ontslag kan leiden. Rumas zal voor dat de jongen aan het werk gaat, betere drugspreventie kunnen uitvoeren, zodat de jongen in ieder geval geen drugs meer gebruikt op de werkvloer.

5.2 Conclusie deelvraag 2 Participatie van de jongens in het bedrijfsleven optimaliseren

In deze paraaf wordt naar aanleiding van de resultaten, een conclusie gegeven op de tweede praktische deelvraag: "Wat is nodig om participatie van drop-outs en youth in conflict with the law in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren?"

Karaktereigenschappen

Volgens de respondenten spelen meerdere factoren een rol als het gaat om het participeren van de jongens in het bedrijfsleven. Allereerst begint het met de persoonlijkheid van de jongens zelf. Als een jongen stabiel is, zal het makkelijker zijn voor hem om naar het werk te blijven gaan. Bepaalde karaktereigenschappen, zoals discipline en zelfbeheersing, zijn volgens de respondenten nodig om te kunnen participeren in het bedrijfsleven. De jongen zou discipline nodig hebben om door te zetten en elke dag naar het werk te gaan. De jongen zou zelfbeheersing nodig hebben om agressiviteit onder

controle te houden. De jongen heeft daarbij intrinsieke motivatie nodig om iets te kunnen bereiken. Dat wil zeggen dat hij zelf een doel voor ogen moet hebben en graag wil werken. Hierbij kan gedacht worden aan een toekomstperspectief. Een concreet toekomstperspectief stimuleert het doorzettingsvermogen (Dowrick & Crespo, 2005; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012). Een toekomstperspectief van de jongen kan bijvoorbeeld zijn dat hij veel geld wil verdienen. Het is goed om dan te kijken met de jongen naar hoe realistisch dit is. Het is daarbij belangrijk dat de jongen niet alleen ergens gaat werken, omdat hij meer kan verdienen. Een combinatie van veel geld verdienen en van het werk houden, is een doel waar de jongens van Rumas naar toe kunnen streven, omdat het niet onmogelijk is. In de resultaten van dit onderzoek, komt naar voren dat het vooral belangrijk is dat de jongens liefde hebben voor het werk wat ze doen. Een conclusie blijkt te zijn dat karaktereigenschappen, zoals discipline, zelfbeheersing en intrinsieke motivatie bij de jongens aanwezig moeten zijn. Daarnaast zou het goed zijn dat Rumas samen met de jongens meer aan hun toekomstperspectief zal gaan werken. Dit zou volgens een aantal respondenten al wel gedeeltelijk gebeuren. Als de jongen zelf wil werken, omdat hij van het werk houdt, zal hij zijn baan niet snel verlaten.

Extrinsieke motivatie

Naast bepaalde karaktereigenschappen en intrinsieke motivatie van de jongens, zouden ook invloeden van buitenaf een rol spelen in de participatie van de jongen in het bedrijfsleven. Het gaat hierbij onder andere om de opvoeding. De bevolkingsgroepen in Suriname hebben verschillen in de opvoeding en cultuur. Zoals eerder genoemd, zijn het beschermende factoren als de jongere opgroeit in een gezin met een hoge economische status, waar waarde wordt gehecht aan onderwijs en ouders een stabiele baan hebben (Jimerson, Egeland, Sroufe, & Carlson, 2000; Junger-Tas, 2002; Baat & Foolen, 2012). Niet iedere ouder of opvoeder zal over deze beschermende factoren beschikken, maar zij kunnen hun kind wel ondersteunen in hun ontwikkeling. De jongen zou gemotiveerd en gesteund kunnen worden door zijn omgeving, waaronder zijn ouders/verzorgers, de medewerkers van Rumas en de werkgevers. Bij Rumas wordt met de jongens gepraat en worden de jongens gemotiveerd tijdens het traject. Zodra de jongens aan het werk zijn, zouden zij deze wekelijkse feedback en motivatie niet meer krijgen volgens een aantal respondenten. Een conclusie kan zijn dat de jongens de wekelijkse feedback moeten blijven krijgen. De wekelijkse feedback hoeft niet alleen van de jobcoach te zijn. De ouders zouden de jongen deze feedback kunnen geven door over zijn gedrag te praten. Als zijn gedrag goed is, zouden de ouders de jongens kunnen complimenteren. Het blijkt dat de jongens liefde en warmte bij Rumas krijgen en dat de jongens hier goed op reageren. Rumas zou verder meer inhoudelijk op de behoeftes van de jongens kunnen ingaan. Rumas zou de jongen bijvoorbeeld kunnen steunen door meerdere trainingen te geven over budgettering, zodat de jongens hier wat aan hebben als zij aan het werk gaan en hierdoor zelfstandiger kunnen worden. De werkgever zou de jongen kunnen belonen door te zeggen dat hij iets goed heeft gedaan. De jongen wordt extrinsiek gemotiveerd doordat hij zich gewaardeerd voelt door zijn werkgever als de werkgever laat blijken dat hij het goed doet. De werkgevers mogen de jongens op het werk meer extrinsiek motiveren op de werkvloer door complimenten te geven. De werksfeer op het werk, waaronder de omgang met elkaar, zou ook een rol spelen in de extrinsieke motivatie van de jongen om naar het werk te gaan. Als de sfeer op het werk goed is, zou het volgens de respondenten leuker zijn voor de jongen om naar het werk toe te gaan. Het zou dan ook plezieriger zijn voor de jongen om te gaan werken in een omgeving waar hij zich prettig voelt. Op deze manier zou de kans groter kunnen zijn dat hij aan het werk blijft bij dat bedrijf. Rumas zou zich meer kunnen richten op hoe de werksfeer is bij de jongens op de werkvloer. Een conclusie is dat er meer onderzoek gedaan kan worden naar werksfeer op de werkvloer van de jongens.

Eigen regie

Het is volgens een aantal respondenten belangrijk dat de jongens zelf een beroepskeuze kunnen maken, zodat de keuze uit hem zelf komt. Duurzame participatie zou volgens Samenwerkend toezicht jeugd (z.j) ontstaan als er met de jongere gericht gewerkt wordt aan de toekomst. Dat de jongere dit zoveel mogelijk op eigen kracht doet, is wenselijk. De jongen zou dan samen met de medewerker van Rumas een profiel kunnen invullen om te kijken wat zijn beroepswensen zijn. Dit gebeurt op deze manier al wel gedeeltelijk bij Rumas. Momenteel zouden jongens geplaatst worden in een baan die op dat moment beschikbaar is.

Wel zei een respondent dat Rumas de jongens niet in een baan zal plaatsen als zij dat niet willen. Een conclusie is dat voor elke jongen meer gekeken kan worden naar wat zijn beroepskeuze is. Rumas kan samen met de jongen kijken naar wat zijn motivatie is om ergens te werken. Als dat alleen maar geld verdienen is, dan moet de verwachting van de jongen bijgesteld worden.

Voldoende personeel

Met voldoende personeel bedoelen de respondenten dat er personeel van Rumas moet zijn om de jongens frequenter te kunnen bezoeken op hun werk. Een persoon die de jongens kan bezoeken op het werk, blijkt te weinig te zijn, omdat die persoon volgens de respondenten niet toe zou komen aan alle taken en bezoeken. Hoeveel jongens precies bezocht moeten worden op hun werk, komt in het onderzoek niet duidelijk naar voren. Een conclusie kan zijn dat er meer personeel komt bij Rumas die de taak van een jobcoach kunnen uitvoeren.

5.3 Conclusie hoofdvraag

In deze paragraaf wordt een conclusie op de hoofdvraag beschreven. De hoofdvraag is: ‘‘Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?’’

Er is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag of de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven nou positief of minder positief wordt ervaren. Wel is het opvallend dat er meer minder positieve ervaringen worden genoemd drop-outs die participeren in het bedrijfsleven dan positieve ervaringen.

Dat veel jongens terug vallen, zou iets kunnen zeggen over de mate van begeleiding maar ook over de instelling en motivatie van de jongen zelf. Voor sommige jongens is het traject van Rumas tekort, omdat de jongens nog niet voldoende zijn geresocialiseerd. Dat wil zeggen dat zij meer tijd nodig hebben om zich voor te bereiden op het bedrijfsleven. De motivatiefase in het traject van Rumas zou langer kunnen. Veel jongens van Rumas hebben een crimineel of drugsverslaafd verleden of zijn dit nog steeds. De jongen zou deze ‘bagage’ nog mee kunnen dragen op zijn werk. Dan is het belangrijk om extra aandacht te besteden bij Rumas aan risicofactoren zoals verslaving of criminaliteit.

Het cognitieve niveau van de jongen kan een rol spelen op de werkvloer, waaronder een lichtverstandelijke beperking (Ganzeboom & Riedewald, 2012; Junger-Tas, 2002; Natriello, 1997). Sommige jongens kunnen wat trager van begrip zijn. Dat zou kunnen betekenen dat de jongen langer de tijd nodig heeft om iets te leren op zijn werk. Dit vraagt geduld van de werkgever.

De plaatsing van de jongens van Rumas in het leger, wordt positief ervaren. Daaruit zou men kunnen opmaken dat het leger een goede optie kan zijn om de jongens te plaatsen na het traject van Rumas. Het is zinvol hier vervolgonderzoek naar te doen. In de discussie in paragraaf 5.5 wordt hier verder op in gegaan.

Dit onderzoek laat zien dat de jongens zelf, de medewerkers van Rumas, de ouders/verzorgers van de jongens en de werkgevers er samen voor moeten zorgen dat de participatie van de jongens in het bedrijfsleven wordt geoptimaliseerd. Daarbij is het ook belangrijk dat andere partijen betrokken worden om de participatie in het bedrijfsleven van de jongens te optimaliseren. Te denken valt aan de samenwerking tussen Rumas en SAO of bepaalde ministeries, zoals het Ministerie van Arbeid in Suriname.

De plaatsing van de jongens zou geoptimaliseerd kunnen worden door rekening te houden met de risicofactoren die naar voren zijn gekomen in de onderzoek. Als volgt zijn in tabel 2 de risicofactoren beschreven. Daarnaast is beschreven wat nodig is om de participatie van de jongens in het bedrijfsleven te optimaliseren.

Tabel 2 Risicofactoren en factoren voor optimalisatie participatie

Risicofactoren	Optimalisatie participatie
Geen liefde voor het werk	Jongen eigen beroepskeuze laten maken
De omgeving beïnvloed negatief	Ouderparticipatie
Drugsgebruik	Stoppen met drugs
De jongen heeft geen zin om te werken	De intrinsieke motivatie stimuleren
Karaktereigenschappen ontbreken	Meer training op zelfbeheersing en discipline
Geen dagplanning kunnen maken	Meer training in planning
Niet om kunnen gaan met financiën	Meer training in budgettering
Werkgevers hebben geen geduld met de jongen	Rekening houden met cognitief niveau van de jongen
Weinig rapportage van Rumas	Begeleidingsplan bijhouden voor elke jongen
Onvoldoende nazorg van Rumas	Frequente nazorg bieden

5.4 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de resultaten en conclusies uit dit onderzoek, worden in deze paraaf zes aanbevelingen gegeven.

1. Optimaliseren administratie en rapportage

Rumas rapporteert niet alles. Hierbij gaat het vooral om rapportage van handelingen en bijvoorbeeld een nazorgbestand voor de jongens van Rumas. Wat de onderzoeker opviel, is dat een aantal medewerkers van Rumas vragen over job placement en job coaching niet volledig konden beantwoorden, omdat zij zich hier niet mee bezig houden, op een medewerker van Rumas na. Er zou naast de andere taken weinig tijd zijn voor rapportage, maar er is wel behoefte aan zaken die vastliggen zodat men alles terug kan lezen. Rumas zal dan dus extra tijd vrij kunnen maken om een taak zoals rapportage in de dagelijkse planning mee te nemen. Rumas zou kunnen rapporteren door zaken op papier vast te leggen. Dit kan vervolgens ingescand worden en op de computer worden opgeslagen.

Databank

Rumas heeft een digitale databank, maar niet iedereen is hier van op de hoogte. De onderzoeker raadt Rumas aan de data bank up-to-date te houden en deze inzichtelijk te maken voor alle medewerkers van Rumas, zodat iedere medewerker deze kan inzien. Men is dan niet meer afhankelijk van de ene persoon die het weet.

Naast het overzicht van de databank, kan Rumas een lijst bij houden van de jongens die in een baan zijn geplaatst. Aangezien veel jongens vroegtijdig stoppen met hun baan, heeft Rumas niet altijd het overzicht daarvan up-to-date. De behoefte aan een overzicht van wie bijvoorbeeld gestopt is, zou verkregen kunnen worden door de administratie bij te houden in digitale mappen waartoe elke medewerker van Rumas toegang heeft. Het zou goed zijn als Rumas een afspraak met de jongen en de werkgever maakt dat als een jongen gestopt is met zijn werk, zowel de jongen als de werkgever dit gelijk meldt aan Rumas zodat Rumas dit kan noteren. Andersom zou de jobcoach kunnen achterhalen of een jongen nog werkzaam is, door wekelijks contact te onderhouden met de jongen die geplaatst is in een baan. Op deze manier houdt Rumas meer grip op waar de jongen is. De jobcoach kan contact houden door naar het werk toe te gaan, te bellen, of te whats-appen.

Begeleidingsplan

Rumas is bezig samen met de jongen een profiel aan te maken om te kijken wat zijn beroepskeuze is. Daarnaast vindt een intake plaats met de jongens voordat zij in een baan worden geplaatst. Of deze zaken worden vastgelegd in rapportage, wordt niet duidelijk in dit onderzoek. Om alles in een overzicht te houden, kan een begeleidingsplan voor elke jongen gemaakt worden. Het begeleidingsplan kan ook een Persoonlijk Ontwikkelings Plan zijn (POP). Het kan gemakkelijker zijn om de mappen digitaal bij te houden, want als er veel informatie is, dan gaat typen misschien sneller dan schrijven. Dit kan door met Word voor elke jongen een map aan te maken en daarin alle bestanden te bewaren. Per bestand kan een duidelijke titel gekozen worden die de inhoud van het bestand omschrijft. Zo wordt het overzicht gehouden en kan men gelijk zien welke informatie hij of zij nodig heeft. Men zou ook aantekeningen kunnen maken op papier.

Deze aantekeningen zouden gescand kunnen worden en toegevoegd kunnen worden aan het dossier. Zo hoeven de aantekeningen niet overgetypt te worden en dat scheelt tijd. De jongens hebben het recht om het eigen begeleidingsplan in te zien en het is voor de betrokkenheid en motivatie zinvol om de jongens het te laten ondertekenen. De ouders kunnen in het proces participeren door op de hoogte gesteld te worden van het begeleidingsplan en deze in te zien, mits de jongen daar toestemming voor heeft gegeven. Tot slot is het belangrijk de privacy van de jongens te waarborgen. Men gaat immers om met persoonlijke gegevens. Dit kan gedaan worden door een wachtwoord op de computer te hebben en altijd de documenten te sluiten als men niet meer bij de computer is. In bijlage tien is een voorbeeld weergegeven van hoe een begeleidingsplan er inhoudelijk kan uitzien voor Rumas.

2.Overleg met werkgever over salaris en benadering jongens

Weekloon

Sommige jongens vinden het niet prettig dat ze per maand hun loon krijgen en vragen bij Rumas naar geld. Volgens een respondent zou er een overbruggingsperiode voor het salaris moeten komen. Rumas zou eventueel samen met de jongen in overleg kunnen gaan met de werkgever om te vragen of het mogelijk is dat de jongen per week loon kan krijgen in plaats van het einde van de maand. Op deze manier weet de jongen ook precies wat hij per week te besteden heeft.

Beloningsysteem en scholing

bepaalde bedrijven zijn zich goed bewust van de doelgroep die ze binnenhalen via Rumas. Andere bedrijven houden hier geen rekening mee. Het zou goed zijn de jongen te complimenten als hij in de ogen van de werkgever iets goeds heeft gedaan. Het zou best kunnen dat het geven van complimenten te weinig gebeurt op de werkvloer. Bij het geven van een compliment, zou de jongen zich meer gewaardeerd kunnen voelen op het werk. Rumas zou dit bespreekbaar kunnen maken met de werkgever, zodat de werkgever hier aan denkt om de jongens regelmatig te complimenteren. Rumas kan voorbeelden benoemen van complimenten zodat de werkgever hier een beeld van krijgt. Te denken valt aan het compliment: Dat heb je goed gedaan. Rumas zou de werkgevers kunnen scholen om ze te leren hoe een compliment gegeven wordt. Rumas kan de werkgevers leren geduld te hebben met de jongens van Rumas, omdat ze zaken minder snel begrijpen en uit een moeilijke thuissituatie komen. Daarnaast kan Rumas bij de werkgevers bespreekbaar maken wat discriminatie precies is.

3.Beleid rondom Job coaching

De onderzoeker denkt dat het goed is om te kijken naar welke andere taken de jobcoach bij Rumas heeft. De onderzoeker denkt dat een jobcoach niet voldoende is om alle jongens te bezoeken. De onderzoeker zou Rumas willen aanraden goed te kijken naar hoeveel jongens een baan hebben en hoeveel jongens er bezocht moeten worden door de jobcoach. Het is verstandig om te kijken hoeveel jongens een jobcoach zou kunnen bezoeken in een week. Op basis daarvan kan gekeken worden bij hoeveel jongens het niet lukt om langs te komen op het werk om vervolgens te bepalen hoeveel jobcoaches er bij zouden moeten komen. Daarnaast zou het goed zijn om te kijken naar wat precies de taken van de mentor van Rumas zijn en wat precies de taken van de jobcoach zijn. De onderzoeker zou Rumas daarom willen aanraden de taken van de jobcoach en de mentor vast te leggen in een functieomschrijving.

Contactmomenten

Hoe vaak en wanneer de jobcoach de jongens op het werk zou moeten bezoeken om goed resultaat te behalen, is lastig te zeggen. Er zou een duidelijk beeld moeten komen van hoelang de jobcoach de jongens blijft volgen op hun werk. Er kan in het beleid opgenomen worden dat bijvoorbeeld elke jongen gemiddeld genomen een half jaar lang, nadat hij geplaatst is, gevolgd wordt door de jobcoach. Het kan zijn dat dit voor sommige jongens te lang is, maar het kan ook zijn dat het voor sommige jongens tekort is. Per jongen zal bekeken moeten worden hoe vaak de jobcoach langskomt in dat half jaar. Naast dat de jobcoach langskomt kan hij ook bellen of Whats-appen met de jongen en met de werkgever. Om in te schatten wat een jongen nodig heeft, denkt de onderzoeker dat het in eerste instantie nodig is om bij elke jongen even vaak langs te komen op het werk. De jobcoach zou kunnen starten met zijn bezoek, gelijk in de eerste week dat een jongen is geplaatst. De jobcoach kan dan een nulmeting maken van hoe het gaat. Vervolgens zou de jobcoach afhankelijk van hoe goed het gaat eens per week contact kunnen opnemen met de jongen.

Persoonlijke werkhandleiding maken

De jobcoach kan doormiddel van maatwerk, een persoonlijke werkhandleiding maken. Op deze werkhandleiding staat wat de jongen op zijn werk moet doen. Dit zorgt ervoor dat de jongen een houvast heeft om zich aan te houden op het werk. Het kan ook zijn dat sommige werkgevers al een werkhandleiding hebben.

Samenwerken met werkgever

De jobcoach mag meer met de werkgever samenwerken. Dat wil zeggen dat de werkgever en jobcoach minstens een keer per maand samen komen om te vergaderen over de jongens. Bellen of mailen kan ook. De jongen kan bij de contactmomenten ook aanwezig zijn. De jobcoach legt dit gesprek vast in een rapportage en de werkgever kan de jobcoach benaderen om een afspraak te maken als zich iets voordoet waar de werkgever tegen aanloopt.

Werkinbreng

De jobcoach en werkgever kunnen afspreken dat de jongen een lastige situatie bespreekt met de jobcoach en de werkgever. Dit wordt ook wel supervisie genoemd. De jongen kan dan bijvoorbeeld een keer per maand een werkinbreng doen. Samen wordt dan gekeken naar waar de jongen in vast loopt en hoe hij het de volgende keer anders aan kan pakken. Dit zou ook een taak voor de mentor van de jongen kunnen zijn. Op het werk kunnen ook functioneringsgesprekken plaatsvinden samen met de jongen, de werkgever en de jobcoach. Er kan tijdens het werken een video-opname gemaakt worden van de jongen. Deze beelden kunnen dan input zijn voor een werkbespreking over het functioneren van de jongen.

4. Jongens leren budgetteren en plannen

Les geven in budgetteren bij Rumas mag meer gedaan worden. De onderzoeker kan geen uitspraak doen over hoeveel lessen de jongens nodig zouden hebben om goed met hun financiën om te gaan. Naar aanleiding van het onderzoek, kan er wel een indicatie gegeven worden. Er zou bijvoorbeeld elke week aandacht aan kunnen worden besteed. Er zou een lijst voor de dagplanning kunnen komen die de medewerker van Rumas doorneemt met de jongen voordat hij start met werken. Deze lijst zou dan voor elke jongen moeten komen, nadat zij een aantal lessen budgettering hebben gehad. De lijst kan samen worden ingevuld. De jongen zou daarvan dan een kopie kunnen krijgen. Op deze lijst staat alles wat gepland kan worden om de dag, voor, op en na het werk zo goed mogelijk te laten verlopen. Het financiële plaatje wordt hierbij ook meegenomen. Een voorbeeld van de lijst is weergegeven in bijlage elf.

5. Drugsproblematiek aanpakken

Aangezien een groot aantal jongens van Rumas drugs gebruikt of heeft gebruikt, denkt de onderzoeker dat het belangrijk is dat de jongens meer voorlichting en begeleiding krijgen over drugsgebruik. De onderzoeker denkt dat het ook goed is om de jongens tijdens het traject te steunen om van de drugs af te blijven. Daarbij zou Rumas de ouders kunnen betrekken. Het zal dan belangrijk zijn dat de jongens bewust worden gemaakt van het feit dat drugs niet getolereerd wordt op de werkvloer. Rumas zou zelf hun drugsprogramma kunnen uitbreiden en de jongens gedurende het hele traject begeleiding geven om het drugsgebruik zoveel mogelijk te beperken. Het zou wenselijk zijn dan de jongens van Rumas helemaal geen drugs meer gebruiken als zij aan het werk gaan. Rumas zal onder anderen hulp in moeten schakelen van gespecialiseerde instanties, zoals bijvoorbeeld de Stem als een jongen zwaar verslaafd is aan drugs.

6. Rumas uitbreiden

Tot slot een aanbeveling voor in de toekomst, waarover de onderzoeker mee denkt. Rumas is een geliefde organisatie die al veel heeft bereikt. Rumas gaf aan dat de meeste jongens niet meer terug naar school willen, maar het liefst willen werken om geld te verdienen. Het zou volgens de onderzoeker een mooie mogelijkheid zijn werk en school te kunnen combineren. De onderzoeker wil Rumas daarom ook aanraden dit te blijven stimuleren. De onderzoeker raadt Rumas aan om samen te blijven werken met SAO, zodat de jongens daar hun vak kunnen leren. De jongens zouden dan wel de mogelijkheid moeten krijgen om zonder diploma een vak training te kunnen volgen bij SAO, want dan krijgt elke jongen een kans.

24-uurs opvang

Een 24 uursopvang voor de jongens zou alles rondom de problematiek van de jongens kunnen dekken. Dit kan in de vorm van een internaat. De jongens leren dan zelfstandig te zijn en hebben een goede thuissituatie waarin ze intensief begeleid worden door de medewerkers van Rumas. De jongens kunnen zo de structuur krijgen die zij nodig hebben.

Leer-werk bedrijf

Rumas zou in de toekomst kunnen uitbreiden door een leer-werk bedrijf op te starten met verschillende projecten, zoals een kookploeg, tuintploeg, techniek, sport, ICT, metaalbewerking, productiewerk, houtwerkplaats of fietsenwerkplaats. In hoofdstuk twee is het bedrijf Aksept als voorbeeld gebruikt om te vergelijken hoe Job coaching daar in zijn werk gaat. Bij een leer-werk bedrijf kunnen de jongens intern en extern op een project werken. Rumas zou bijvoorbeeld zelf een bedrijf kunnen opstarten met projecten, maar zou ook kunnen samenwerken met andere bedrijven en daar projecten van Rumas laten draaien, zodat de jongens geld kunnen verdienen. Al werkende leren de jongens de nodige werknemersvaardigheden en competenties die nodig zijn om (ander) werk te vinden en behouden. De jobcoach heeft dan de taak aanwezig te zijn bij de projecten om de jongens te begeleiden, samen met andere vakmensen. De jongens van Rumas kunnen eerst het traject van Rumas volgen en daarna doorstromen naar een van de werkprojecten die Rumas zou kunnen opstarten.

5.5 Sterktes en zwaktes

In deze paraaf worden de sterktes en zwaktes van het onderzoek beschreven.

5.5.1 Sterktes

Onderzoekslogboek

De onderzoeker heeft alle belangrijke momenten/situaties en afspraken bijgehouden in een onderzoekslogboek. Dit maakt het onderzoek betrouwbaar, omdat alle stappen terug te lezen zijn. Een aantal memo's uit het onderzoekslogboek, zijn weergegeven in bijlage 2.

Verdieping in de Surinaamse cultuur

Voor het vertrek van de onderzoeker naar Suriname, heeft de onderzoeker bijeenkomsten gevolgd op school om te leren over het land Suriname en de Surinaamse cultuur. De onderzoeker heeft zich op deze manier verdiept in de Surinaamse cultuur, zodat er vooraf al rekening gehouden kan worden met iets waar de onderzoeker tegen aan zou kunnen lopen. De eigen cultuur en de Surinaamse cultuur werden vergeleken. Een voorbeeld daarvan is dat de onderzoeker gewend is alles vooruit te plannen en alle afspraken na te komen. In Suriname kan het zijn dat sommige mensen het liefst iets op de dag zelf plannen en dat de afspraak ook wel eens afgezegd wordt. De onderzoeker kon hier op deze manier rekening mee houden door een ruime planning te maken.

Controle door Surinaamse en Nederlandse onderzoeksdocent

De onderzoeker heeft elke twee weken contact gehad met de onderzoeksdocent uit Nederland. De onderzoeksdocent uit Nederland heeft het onderzoek van feedback voorzien. Met de professionele kijk op het onderzoek van de onderzoeksdocent, kon de onderzoeker kritisch kijken naar het onderzoek. De onderzoeker heeft twee intervisie bijeenkomsten met de onderzoeksdocent uit Suriname gehad. De onderzoeker heeft tussendoor mail contact gehad met de onderzoeksdocent en de opdrachtgever uit Suriname. Dit mailcontact ging over de stand van zaken en vragen met betrekking tot het onderzoek. Daarnaast heeft de onderzoeksdocent uit Suriname de interviewvragen voorzien van feedback.

Actie ondernomen iedereen te bereiken

De onderzoeker is een aantal keren bij Rumas geweest om afspraken te maken voor het laten inzien van het onderzoek en het inplannen van de interviews. De onderzoeker heeft gedurende het onderzoek mailcontact gehad met medewerkers van Rumas. Daarnaast heeft de onderzoeker telefonisch contact gehad met een medewerker van Rumas door te bellen en door Whats-app berichten te versturen. Als de afspraak om een reden niet door kon gaan, heeft de onderzoeker gelijk contact opgenomen met de medewerker van Rumas om andere mogelijkheden te bespreken.

Tijd interviews

Voor de interviews stond in eerste instantie een uur gepland. De tijd varieerde van twintig minuten tot twee uur. De onderzoeker heeft zich niet bekommerd om de tijd, omdat de onderzoeker alle respondenten de tijd wilde geven hun verhaal te doen. Daarnaast vertelde sommige respondenten veel meer dan andere respondenten, waardoor de tijd van het interview varieerde.

5.5.2 Zwaktes

Validiteit

De interne validiteit is laag. Van de vier populaties, is maar een klein aantal geïnterviewd. Alle jongens die in een baan zijn geplaatst sinds job placement tot stand is gekomen in 2014, hadden aan dit onderzoek mee kunnen doen. Dit is een populatie. De andere drie populaties, waaronder de werkgevers van deze jongens, de medewerkers van Rumas en de ouders/verzorgers van deze jongens hadden ook allemaal aan dit onderzoek kunnen mee doen. Helaas was het voor de onderzoeker niet mogelijk om meer dan twaalf respondenten te interviewen, gezien de korte onderzoeksperiode van het onderzoek. Hierdoor is de steekproef niet representatief of extern valide. Er worden in het onderzoek ook maar een klein aantal factoren beschreven die de participatie van de jongens van Rumas kunnen optimaliseren. Er zouden waarschijnlijk nog meer factoren naar voren kunnen komen als meer respondenten waren geïnterviewd.

Taalbarrière

Sommige respondenten spraken met woorden die bij de onderzoeker niet bekend waren, omdat de onderzoeker geen Sranan Tongo spreekt. Dit is de taal die naast Nederlands in het Surinaams wordt gesproken. De onderzoeker heeft gevraagd om uitleg van wat verteld werd. Soms lukte het een respondent alleen een uitspraak in het Sranan Tongo te zeggen. Dit kan er voor zorgen dat sommige antwoorden anders geïnterpreteerd zijn door de onderzoeker dan dat ze bedoeld zijn door de respondent. Daarnaast zeiden een aantal respondenten ‘oke’ als de onderzoeker iets uitlegde over een vraag of term in het onderzoek. De onderzoeker maakte dan op dat de respondent het begrepen had. Later bleek dat de respondent het toch niet goed begreep, waardoor de onderzoeker het anders uit heeft moeten leggen.

Niet altijd diepgang in de interviews

Sommige respondenten gaven korte antwoorden, ook op het moment dat de onderzoeker op de vraag door heeft gevraagd. Dit zou te maken kunnen hebben met dat de respondenten de onderzoeker niet kende, dat de respondenten de vraag niet goed begrepen of dat de respondenten geen antwoord wisten op de vraag. De respondenten hebben naast korte antwoorden wellicht ook sociaal wenselijke antwoorden gegeven. Omdat het interview werd opgenomen, hebben de respondenten misschien het gevoel gekregen dat zij niet vrij uit konden praten, ook al was benoemd dat het onderzoek anoniem zou worden verwerkt. Dit heeft er misschien voor gezorgd dat de data niet altijd voldoende of volledig was.

5.6 Discussie

In deze paraaf wordt een discussie beschreven. Deze discussie gaat over de vraag: ‘‘Hoe komt het dat de jongens van Rumas langer in het leger blijven werken dan bij een andere werkgever?’’.

Volgens Rumas verlaten jongens hun baan te vaak. Jongens wisselen ook meerdere keren van baan. Dit was de reden van dit onderzoek. In de afgelopen jaren zijn al meer dan tachtig jongens van Rumas in het leger geplaatst. Daarvan zou maar een jongen zijn getopt. Een medewerker van Rumas gaf bij de onderzoeker aan dat het opvallend is dat de jongens van Rumas die in het leger zijn geplaatst, bijna altijd op hun baan blijven en bij een andere werkgever niet. Rumas gaf aan niet te weten waar dit precies aan ligt. Dit is in het onderzoek ook niet echt naar voren gekomen, omdat deze vraag halverwege dit onderzoek naar voren kwam. De onderzoeker denkt dat het belangrijk is voor Rumas te weten wat het verschil is tussen de participatie van de jongens in het leger en de participatie van de jongens in andere bedrijven.

Een medewerker van het leger geeft Bosbivak bij Rumas. Deze medewerker figureert ook als interne jobcoach voor de jongens in het leger. Rumas blijkt niet altijd op de hoogte te zijn van hoe het gaat in het leger. De jobcoach van Rumas bezoekt de jongens in het leger niet op de werkvloer. Mocht er iets zijn met de jongens in het leger, neemt de interne jobcoach van het leger contact op met Rumas. De onderzoeker denkt toch dat het goed is dat de jobcoach van Rumas eens een bezoek brengt aan het leger. Met het bezoek kan de jobcoach van Rumas een indruk krijgen van hoe het gaat in het leger. Op deze manier zou de jobcoach doormiddel van gesprekken en observaties, kunnen opmaken wat er in het leger precies allemaal anders gaat dan bij een andere werkgever. De jobcoach zou ook regelmatig contact kunnen onderhouden met de medewerker van het leger, om over het functioneren van de jongens te praten na bijvoorbeeld een recente plaatsing van een jongen in het leger.

Als de onderzoeker kijkt naar de beschermende en risicofactoren van participatie van jongeren in het bedrijfsleven, kan de verklaring van de jongens die langer blijven werken in het leger te maken hebben met een aantal factoren. De beschermingsfactor ‘extrinsieke motivatie’, zou nodig zijn om zelf door te gaan. In het leger worden de jongens steeds uitgedaagd en gemotiveerd door de trainers. Een goede werksfeer, waarin de jongen zich zelf kan zijn en waarin hij zich prettig voelt, is ook een belangrijke beschermende factor. De onderzoeker vraagt zich af wat het verschil is in de begeleiding en werksfeer tussen het leger en andere werkgevers. De onderzoeker denkt zelf dat het te maken kan hebben met de manier van bejegening naar de jongens toe. Wat volgens de onderzoeker meespeelt is dat iedereen in het leger op dezelfde manier behandeld wordt. Dat wil zeggen dat er geen onderscheid in cultuur, afkomst en milieu is.

De onderzoeker kan zich voor stellen dat de jongens in het leger minder ruimte hebben om ‘geintjes’ te maken dan bij een andere werkgever. Dit komt waarschijnlijk omdat de andere werkgevers niet intensief bezig zijn met de jongens, zoals dit misschien in wel het geval leger is. Het verantwoordelijkheidsgevoel van de jongen zou ook groter kunnen zijn in het leger, waardoor hij misschien minder getriggerd wordt om ‘geintjes’ te maken. Daarnaast denkt de onderzoeker dat de werksfeer voor de jongens in het leger wel prettig zou kunnen zijn, omdat zij met allemaal jongens van Rumas onder elkaar zijn. Er zal dan misschien tijd zijn om even te lachen met elkaar, maar ook tijd zijn om serieus te zijn. De onderzoeker denkt dat deze afwisseling belangrijk is. Daar tegen over kwam in het onderzoek naar voren dat sommige jongens hun baan verlaten omdat zij geen respect zouden krijgen van hun werkgever. In het leger is er sprake van ‘rangen’ en dat maakt dat er veel hiërarchie en respect heerst. De jongens zouden dan moeten luisteren naar de gene die boven hen in de rang staat. De jongens zouden de omgang met hiërarchie lastig kunnen vinden, omdat zij dit thuis of bij Rumas niet gewend zijn. Toch lijkt dit mee te vallen aangezien ze wel blijven werken in het leger. De onderzoeker denkt dat de werkgevers in het leger de jongens niet benaderen op een zachte manier. De onderzoeker vermoedt dat in het leger ook geschreeuwd wordt naar de jongens. Dit is misschien op een andere manier bedoeld, dan als een andere werkgever dit zou doen. Een voorbeeld daarvan is dat de werkgever van het leger zou schreeuwen om de jongen door te laten zetten tijdens bijvoorbeeld een oefening om alles in zich zelf naar boven te halen. De werkgever van een ander bedrijf zou bijvoorbeeld kunnen schreeuwen als de jongen iets niet goed doet. Het gaat er dan om dat de manier van bejegening in een bepaalde setting wel of niet past. Het is volgens de onderzoeker begrijpelijker dat de werkgever van een ander bedrijf dan rustig met de jongen praat en hem even apart neemt om het te hebben over wat de jongen niet goed deed. De onderzoeker denkt dat de jongens iemand nodig hebben die streng is, maar wel oprecht is en de jongens met respect benaderd en behandeld.

Criminaliteit en verslaving is niet toegestaan in het leger. Bij een andere werkgever zou dit ook niet toegestaan zijn, maar de onderzoeker denkt dat deze twee risicofactoren sneller weg zouden vallen als een jongen in het leger werkt. Dat wil zeggen dat de jongens in het leger hier waarschijnlijk veel minder de ruimte voor krijgen dan als zij bij een andere werkgever zouden werken, omdat er een bijvoorbeeld een drugstest is in het leger. De onderzoeker denkt ook dat de jongens strenger worden beoordeeld in het leger op een crimineel verleden. Het leger laat de jongens van Rumas wel toe, ondanks dat zij een crimineel verleden zouden hebben. Een oud Landmacht-Generaal zegt in Het Algemeen Dagblad van Nederland, dat het een maatschappelijke plicht is jongeren een kans te geven. Hij zou er van overtuigd zijn dat het leger jongeren beter zou afleveren aan de maatschappij door de jongeren te vormen als ze begeleid worden (AD, 2016). In het onderzoek kwam naar voren dat voldoende begeleiding en ondersteuning voor drop-outs en youth in conflict with the law essentieel is

om de jongen naar het bedrijfsleven te begeleiden en op de werkvloer te kunnen ondersteunen. Het leger lijkt dit te kunnen bieden aan de jongens van Rumas. Men krijgt in het leger ook begeleiding bij de basisbehoeftes. Hierbij kan gedacht worden aan voeding, vervoer en huisvesting. Dat wil zeggen dat de jongens dit zelf niet hoeven te regelen, wat bij andere werkgevers wel het geval is. Het kwam in het onderzoek naar voren dat de jongens het lastig vinden dit te regelen.

De onderzoeker denkt dat men in het leger sportief moet zijn. Bosbivak die bij Rumas gegeven wordt, is een sportieve activiteit en attitude vorming. De onderzoeker heeft veel positieve verhalen gehoord over bosbivak. Het blijkt dat de jongens dit over het algemeen erg leuk vinden. Dit zou een link kunnen zijn met de sportiviteit van de jongens en het werken in het leger. Daarnaast denkt de onderzoeker dat de jongens zich gewaardeerd voelen, omdat zij een functie hebben in het leger. Dit zou stoer over kunnen komen bij de jongens, omdat zij als het ware een voorbeeldfunctie hebben. De jongens dragen een uniform in het leger en dit zorgt voor status in de samenleving.

Kort samengevat denkt de onderzoeker dat de jongens veel sturing krijgen in het leger en dat die sturing mist bij andere werkgevers. De onderzoeker denkt dat de jongens houvast, of te wel structuur nodig hebben en dat de jongens in het leger leren discipline te hebben. In het onderzoek komt naar voren dat discipline voor de jongens van belang is. Alles rondom de basisbehoefte wordt in het leger verzorgd voor de jongens en dat zorgt ook voor houvast en structuur. Dit maakt het gemakkelijk voor de jongens. De onderzoeker denkt dat de jongens zich in het leger gewaardeerd voelen. Aanzien bij het dragen van een uniform speelt daarbij een belangrijke rol.

Tot slot denkt de onderzoeker dat het goed is verder onderzoek te doen naar waarom jongens van Rumas beter zouden kunnen participeren in het leger dan in andere banen.

Literatuurlijst

- Angenent, H. (2007). *Opvoeding en persoonlijkheidsontwikkeling*. Baarn: HB uitgevers
- Algemeen Dagblad. (2016) Experiment leger: gebrek aan diploma en strafblad zijn OK. Opgevraagd van <https://www.ad.nl/binnenland/experiment-leger-gebrek-aan-diploma-en-strafblad-zijn-ok~a957f5df/>
- Amatpitono, A., Jansen, A. & Stokkum, J. van. (z.j) Drop-outproblematiek in Suriname: van brandjes blussen naar beleid?. Opgevraagd van [file:///C:/Users/mvanb/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/170/Definitief%20onderzoeksartikel%20Research%20Project%20-%20Universiteit%20Utrecht%20-%20Anton%20de%20Kom%20Universiteit%20Suriname%20-%20Dro\[735\].pdf](file:///C:/Users/mvanb/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/170/Definitief%20onderzoeksartikel%20Research%20Project%20-%20Universiteit%20Utrecht%20-%20Anton%20de%20Kom%20Universiteit%20Suriname%20-%20Dro[735].pdf)
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Goede, M. de., Julsing, M. & Peters, V. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Derde druk. Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers.
- Bizfluent. (2017). What is Jobplacement?. Opgevraagd van <https://bizfluent.com/info-7900202-job-placement.html>
- Beekhoven, S. (2004) De rol van participatie en identificatie bij het voortijdig schoolverlaten van jongens. Opgevraagd van <http://pedagogischestudien.nl/download?type=document&identifier=616676>
- Dagblad Suriname. (2014) Rumas organiseert drop-outs expo. Opgevraagd van <http://www.dbsuriname.com/dbsuriname/index.php/rumas-organiseert-drop-outs-expo/>
- De Graaf, W. & Zenderen van K. (2009). “Segmented assimilation in the Netherlands? Young migrants and early school leaving”. *Ethnic and Racial Studies* 32 (8), 1470 – 1488 DOI:10.1080/0141978090276386
- Dowrick, P. W., & Crespo, N. (2005). School failure. In T. P. Gullotta, & G. R. Adams (Eds.) *Handbook of adolescent behavioral problems: Evidence-based approaches to prevention and treatment* (pp. 589-610). New York, NY, US: Springer Science + Business Media.
- De Baat, M. & Foolen, N. (2012). *Oorzaken van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten*. Verkregen van: http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Oorzaken_schoolverzuimenvsv.pdf
- De Graav, J. & Veny, M. (z.j.). Proeve van inventarisatie van de Surinaamse onderwijsregelgeving. Opgevraagd van <https://biblio.ugent.be/publication/1270312/file/1270330>
- EP NUFFIC. (2015). Het Surinaamse onderwijssysteem beschreven en vergeleken met het Nederlandse. Opgevraagd van <https://www.nuffic.nl/publicaties/vind-een-publicatie/onderwijssysteem-suriname.pdf>
- Ganzeboom, H.B.G. & Riedewald, R. (2012). DROP-OUT: A WASTE OF HUMAN RESOURCES?. Opgevraagd van <http://www.harryganzeboom.nl/Surimob/phd%20research%20proposal%20final%20HG.pdf>
- Gaag, R.S., Gilsing, R.J.H., Mak, D.J., & Mulder, E. (2013). *Participate in zicht: Gemeenten, jeugdigen, ouders en jeugdzorgcliënten in de transitie jeugdzorg*. Opgevraagd van https://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/2872_Participatie-in-zicht.pdf
- Jimerson, S.R., Egeland, B., Sroufe, L.A., & Carlson, B. (2000). A prospective longitudinal study of high school dropouts: Examining multiple predictors across development. *Journal of School Psychology*, 38, 525-549.
- Junger-Tas, J. (2002). Diploma's en goed gedrag II: Preventie van antisociaal gedrag in het onderwijs. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Stichting Rumas (2014). Informatiedocument Stichting Rumas. It Takes a Village to Raise a Child. Reader over de werkwijze van Stichting Rumas bij de ‘Youth at Risk’ training. Suriname, Paramaribo: Auteur
- Kearney, C.A. (2008). School absenteeism and school refusal behavior in youth: A contemporary review. *Clinical Psychology Review*, 28, 451-471.

- Leeuwin, W. (2017). Suriname heeft hoogste aantal zittenblijvers en drop-outs regio.
Opgevraagd van <http://www.dwtonline.com/laatste-nieuws/2017/12/12/suriname-heeft-hoogste-aantal-zittenblijvers-en-drop-outs/>
- Movisie. (Z.j.). Participatie en activering.
Opgevraagd van <https://www.movisie.nl/kennisdossiers/participatie-en-activering>
- Movisie. (2017). Eigen regie: De kostenbesparing voorbij.
Opgevraagd van <https://www.movisie.nl/artikel/eigen-regie-kostenbesparing-voorbij>
- Migchelbrink. (z.j.). Inleiding onderzoek.
Opgevraagd van <https://www.studeersnel.nl/nl/document/hanzehogeschool-groningen/praktijkgericht-onderzoek-1/samenvattingen/migchelbrink-inleiding-onderzoek/36437/view>
- Ministerie van arbeid. (2017). SAO blijft dienstbaar aan drop-outs.
Opgevraagd van <http://www.gov.sr/ministerie-van-arbeid/actueel/sao-blijft-dienstbaar-aan-drop-outs.aspx>
- Ministerie van Onderwijs, Wetenschap en Cultuur, (z.j.). ECD UNIT.
Opgevraagd van www.gov.sr/ministerie-van-onderwijs-wetenschap-en-cultuur/over-minowc/diensten/ecd-unit.aspx
- Herweijer, L. (2008). Gestruikeld voor de start. De school verlaten zonder startkwalificatie. Opgevraagd van http://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2008/Gestruikeld_voor_de_start
- NJI (2018). Voortijdig schoolverlaten en verzuim.
Opgevraagd van: <http://www.nji.nl/Voortijdig-schoolverlaten-en-verzuim>
- NIPO (2002). *Schoolverzuim in het voortgezet onderwijs*. Amsterdam: NIPO.
- Natriello, G. (1997). Dropouts, school leavers, and truancy. In L. J. Saha (Ed.), *International Encyclopedia of the Sociology of Education* (pp. 577-581). Exeter, UK: Pergamon.
- Nickerie. (2008). Jeugdovergangscentrum Opa Doeli morgen een jaar.
Opgevraagd van <http://www.nickerie.net/News2008/2008-10-24%20-%20dbs%20-%20Jeugdovergangscentrum%20Opa%20Doeli%20morgen%20een%20jaar.htm>
- Oreopoulos, P., Page, M.E., & Stevens, A.H. (2006). The Intergenerational Effects of Compulsory Schooling. *Journal of Labor Economics*, 24(4).
- Onbegrenst Talent. (2016) Onbegrenst talent ontzorgt.
Opgevraagd van <https://www.onbegrensttalent.nl/ot-ontzorgt>
- Phrenos kenniscentrum. (z.j.) Phrenos Center of Expertise for severe mental illness.
Opgevraagd van <https://www.kenniscentrumphrenos.nl/phrenos-center-expertise-severe-mental-illness/>
- Poetoe, R. (2012). Zelfbeeld in relatie tot drop-out en zelfbetrokkenheid.
Opgevraagd van <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/20025/scriptie%20dropout%20r%20poetoe.pdf?sequence=3>
- Pikkemaat, N. (2015) Alcohol en drugs op de werkvloer: hoe zet je beleid op?
Opgevraagd van <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/alcohol-en-drugs-op-de-werkvloer-hoe-zet-je-beleid-op>
- Republiek Suriname overheid. (2016). Concept-Wet Primair Onderwijs gepresenteerd aan onderwijsminister Peneux. Opgevraagd van <http://www.gov.sr/ministerie-van-onderwijs-wetenschap-en-cultuur/actueel/concept-wet-primair-onderwijs-gepresenteerd-aan-onderwijsminister-peneux.aspx>
- Republiek Suriname overheid. (z.j.). Demografie.
Opgevraagd van <http://www.gov.sr/over-suriname/demografie.aspx>
- Rijksoverheid. (Z.j.). Jobcoach.
Opgevraagd van https://www.regelhulp.nl/bladeren/_/artikel/jobcoach/
- Rumas. (z.j.) *folder Rumas, wat doen we?*. Suriname: stichting Rumas

- Rumas. (z.j.) *folder Rumas, De stichting*.
Suriname: stichting Rumas
- Scheffer, N. & Kolk, I. van der. (2016) *Mevrouw, ik heb een zoon!*.
(Bachelloorrapport Saxion Enschede) Paramaribo & Enschede: Saxion Enschede
- Samenwerkend toezicht jeugd. (z.j.). Kwetsbare jongeren op weg naar zelfstandigheid.
Opgevraagd van
https://www.nationaleonderwijsgids.nl/system/ckeditor_assets/attachments/764/Overall-PEP-Kwetsbare-jongeren-op-weg-naar-zelfstandigheid.pdf
- Stichting TANA. (2018) Over TANA.
Opgevraagd van stichtingtana.com/transactioneel-model/
- Schoon, I., Duckworth, K. (2010). "Leaving School early - and Making It!"
European Psychologist 15(4), 283 - 292.
- Traag, T., & Van der Velden, R.K.W. (2008).
Early school-leaving in the Netherlands. The role of student-, family- and school factors for early school-leaving in lower secondary education. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Marke
- UWV. (z.j.) Voorzieningen.
Opgevraagd van <https://www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen/voorzieningen-werk/detail/jobcoach>
- Unicef (2009). *Verdrag inzake de rechten van het kind*.
Opgevraagd van https://www.unicef.nl/media/44520/20091116_kinderrechtenverdrag.pdf
- Unicef (z.j.) Ieder kind heeft recht op onderwijs.
Opgevraagd van <https://www.unicef.nl/onderwijs>
- Verschuren, P.J.M. & Doorewaard, J.A.C.M. (2007).
Het ontwerpen van een onderzoek. Vierde druk. Utrecht: Boom Lemma.
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek?*
Amsterdam: Boom Lemma uitgevers
- Van den Berg, G. (2007) Zelfbeeld in relatie tot drop out en schoolbetrokkenheid.
Opgevraagd van
<https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/20025/scriptie%20dropout%20r%20poetoe.pdf?sequence=3>
- Van Lierop, M.. (2017) Een onderzoek naar de bijdrage van
UNICEF aan de aanpak van het probleem van voortijdige schoolverlaters door de Surinaamse overheid. Opgevraagd van <http://kennisbanksu.com/wp-content/uploads/2016/02/Een-onderzoek-naar-de-bijdrage-van-UNICEF-aan-de-aanpak-van-het-probleem-van-voortijdige-schoolverlaters-door-de-Surinaamse-overheid-ADEK-2017-M.A.-van-Lierop.pdf>

Overzicht bijlagen

Bijlage 1 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht

Bijlage 2 Medewerkers Rumas

Bijlage 3 Memo's

Bijlage 4 Interviewvragen

Bijlage 5 Labelschema medewerkers Rumas

Bijlage 6 Labelschema werkgevers

Bijlage 7 Labelschema ouders/verzorgers

Bijlage 8 Labelschema jongens

Bijlage 9 Evaluatieformulier opdrachtgever

Bijlage 10 Toestemmingsformulier publicatie

Bijlage 11 Voorbeeld begeleidingsplan

Bijlage 12 Dagplanning en budgettering

Bijlage 13 Beoordelingsformulier

Bijlage 1 Aantal medewerkers Rumas

	Vast	Op afroep
Geestelijke leiders	4	2
Maatschappelijk werkers	2	
Leerkrachten	4	
Huiswerkbegeleiders	2	
Mentoren	7	
Sportbegeleiders	3	2
Communicatietrainers	1	2
Gezinsbegeleiders	1	1
Jeugdwerker	1	1
Administratieve krachten	3	
Financieel medewerker	1	
Ervaringsdeskundige	1	
Gedragsdeskundige/orthopedagoog	1	2
Kok/gastheer	1	
Psychologen	1	2
Stagiaires(Stichting Rumas, 2014)	4	

Bijlage 2 Memo's onderzoeker

26-30 maart 2018

Interviews start - met Rumas
vanaf 16 april overige interviews
medewerker Rumas neemt contact
op met de jongens ouders en werkgevers
en plant deze in de komende weken

19-4-2018

Interview medewerker Rumas verplaats
afpraak medewerker defensie kwam tussendoor

16-5-2018

Respondent verscheen niet op de afspraak
medewerker van Rumas had het tel. nmr
niet bij de hand - nog een ouder en
een werkgever benaderen.

28-5-2018

Met medewerker Rumas afgesteld dat er
nog een interview met een werkgever + ouder
zou plaatsvinden - Met Engelse werkgever
gesproken.

30-5-2018

Bericht van collega dat ik contact op
kan nemen met een werkgever, las dit bericht laat

Bijlage 3 Interviewvragen

Aan de medewerkers van Stichting Rumas,

Allereerst wil ik u graag bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek. Graag wil ik het interview afnemen doormiddel van een vragenlijst. Het interview zal ongeveer 45 minuten duren.

Ik ben Marleen van Brandwijk, student van Saxion te Enschede. Ik studeer aan de Academie Mens en Maatschappij. Ik volg de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening. Mijn onderzoek is gericht op de vraag: Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Het doel van dit onderzoek is de arbeidsparticipatie van de jongens van Rumas optimaliseren, zodat zij aan het werk blijven bij een werkgever nadat zij het traject bij Rumas hebben afgerond. Het gaat hierbij om het traject RUMAS Resocialisatie Route (RRR). Het RRR traject bestaat uit een voorronde, bosbivak training, de motivatiefase en job placement of school placement.

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt en uw naam wordt niet bekend gemaakt. Het gesprek wordt opgenomen op geluidsband, zodat ik het nogmaals kan beluisteren. Deze banden worden na goedkeuring van het onderzoeksrapport vernietigd. Het interview bestaat uit 18 vragen, die onderverdeeld zijn in drie thema's. Deze zijn: Job placement, Job coaching en participatie van drop-outs in het bedrijfsleven. Job placement betekent dat iemand in een baan wordt geplaatst bij een werkgever. Job coaching betekent dat de persoon die in een baan is geplaatst begeleiding krijgt op de werkvloer. Participatie betekent dat de persoon mee doet in de maatschappij.

De resultaten van dit onderzoek zullen gepresenteerd worden bij Stichting Rumas. U mag bij deze presentatie aanwezig zijn als u dat wilt. Graag ontvang ik dan uw contactgegevens, zodat ik u op de hoogte kan stellen van de presentatie.

WERKPLAN MEDEWERKERS RUMAS

Gegevens afspraak

Datum:

Tijd:

Locatie:

Duur van het gesprek:

Hoofdvraag

Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Koppeling interviewvragen met praktische deelvragen

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas? (Interviewvragen: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14)

2. Wat is nodig om participatie in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren? (Interviewvragen: 15,16,17,18)

Loop van het gesprek

1. Kennismaken
2. Korte uitleg bachelorrapport
3. Doel van het interview
4. Benoemen anonimiteit en interviewopname
5. Tijd interview/ hoeveelheid vragen
6. Resultaten;
 - Uitleg wat er met de resultaten wordt gedaan.
 - Vragen of ze behoefte hebben aan het rapport/ aanwezig willen zijn bij de presentatie.
7. Afsluiting
 - Hoe is het interview ervaren
 - Bedanken

1) Hoelang heeft u ervaring in het werken met drop-out jongens?

-Wat vindt u van het werken met deze doelgroep? Wat vindt u leuk? Wat vindt u lastig?

Job placement

2) Binnen welk termijn worden de jongens van de doelgroep drop-outs en in conflict with the law bij een werkgever geplaatst?

3) Hoeveel jongens van de doelgroep drop-outs en in conflict with the law zijn momenteel aan het werk bij een werkgever?

4) Hoeveel jongens zijn momenteel gestopt met werken die geplaatst waren bij een werkgever?

5) Hoe verloopt de plaatsing van de jongens bij de werkgevers, of te wel Job placement?

-Hoe ziet de databank van Rumas eruit? Wat vindt u daarvan?

-Hoe wordt een job match gemaakt? Wat is uw mening hierover?

-Hoe wordt het job placement formulier gebruikt? Wat staat er op? Wat vindt u daarvan?

-Binnen welke sectoren kunnen de jongens van Rumas geplaatst worden? Wat vindt u van de keuze mogelijkheden? Sluit het aan op de behoeftes en mogelijkheden van de jongens?

-Worden de jongens geplaatst bij een passende werkgever? Wat is volgens u een passende werkgever?

-Is er voldoende werk bij werkgevers voor de jongens om te werken? Zo nee, hoe zou er voldoende werk kunnen komen?

6) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de plaatsing van de jongens in het bedrijfsleven, of te wel Job placement?

-Kunt u een succesverhaal met betrekking tot Job placement noemen?

7) Waar loopt u tegen aan met betrekking tot Job placement?

-Kan er volgens u iets anders gedaan worden met betrekking tot job placement? Zo ja, waarom? En hoe?

-Kunt u een voorbeeld noemen van een plaatsing die niet goed verlopen is? Hoe komt het dat het mis ging?

8) Hoe kan het volgens u dat een jongen van Rumas nadat hij geplaatst is bij een werkgever, niet aan het werk blijft bij zijn werkgever?

-Welke risicofactoren van de participatie van de jongens in het bedrijfsleven spelen hierbij een rol? Heeft dit te maken met: Motivatie/discipline, reistijd, cognitief niveau, drugs, gedragsproblemen, aansluiting met het werk of financiën? Hoe zou hier wat aan gedaan kunnen worden?

9) Wat gebeurt er als een jongen in een baan is geplaatst door Rumas en vervolgens niet meer naar zijn werk gaat?

-Welke stappen zet Rumas dan? en wat verwacht Rumas van de jongen?

10) Wat is er volgens u nodig bij Rumas om de jongens te kunnen plaatsen in het bedrijfsleven? Is dit aanwezig op dit moment bij Rumas?

-Sluit het traject van Rumas voldoende aan voor jongens die richting het bedrijfsleven gaan? Zo nee, wat ontbreekt er?

-Hoeveel jongens zijn er bij Rumas die verslaafd zijn? Wat gebeurt er als de jongen verslaafd is aan drugs en aan het werk gaat bij een werkgever? Doet Rumas aan drugspreventie?

Job coaching

11) Welke taken voert de jobcoach van Rumas uit?

-Bezoeken van de jongen

-Inwerken van de jongen

-Aanwezig zijn bij besprekingen met de jongen en de werkgever

-Persoonlijke werkhandleiding maken voor de jongen

-Begeleiden op de werkvloer van de jongen, leidinggevende en directe collega's van de jongen

12) Hoe vaak en wanneer bezoekt de jobcoach van Rumas de jongens op hun werk?

13) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de nazorg, of te wel job coaching?

-Wat vindt u goed aan de taken die worden uitgevoerd?

-Welke toegevoegde waarde heeft een jobcoach als begeleider op de werkvloer van de jongen?

-Waar moet de jobcoach volgens u mee door blijven gaan?

14) Waar loopt u tegen aan met betrekking tot job coaching?

-Ontbreekt er iets bij Rumas wat nodig is om de jongens op de werkvloer te kunnen begeleiden, zoals bijvoorbeeld kennis, vaardigheden, personeel of administratieve middelen?

-Hoeveel uur wordt er voor elke werkende jongen beschikbaar gemaakt voor begeleiding?

-Heeft de jobcoach voldoende tijd om alle jongens te bezoeken?

Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven

15) Hoe tevreden bent u over de bijdrage van Rumas aan de participatie van de jongens in het bedrijfsleven op een schaal van 1-10? Waarbij 1 absoluut niet tevreden is en 10 heel tevreden? Hoe zou u meer tevreden kunnen zijn?

16) Wat heeft Rumas gedaan om de participatie van de jongens in het bedrijfsleven te vergroten?

-Wat wordt de jongens van Rumas geleerd om hen voor te bereiden op het bedrijfsleven?

-Vindt u dat kennis vooraf nodig is?

-Wat vindt u van de kennis die de jongen heeft over het werk als hij begint bij een werkgever? -Vindt u dat de kennis voldoende of onvoldoende is? Hoe verkrijgt de jongen zijn kennis over het werk?

17) Wat is er volgens u nodig om de jongens van Rumas bij de werkgever waar zij zijn geplaatst aan het werk te houden?

Eigen regie

-Kan de jongen van Rumas mee beslissen over waar hij in een baan geplaatst wordt?

Begeleiding

-Krijgt elke jongen begeleiding van zijn werkgever en/of jobcoach?

-Komen de jongens op tijd op hun werk?

-Weten de jongens hoe zij het werk moeten uitvoeren?

-Waar kunnen de jongens terecht als er moeilijkheden zijn op het werk? Zoeken ze die hulp op? Waarom wel/niet?

Motivatie

-Is er een passende job match gemaakt voor de jongen? Is er bijvoorbeeld rekening gehouden met de problematiek van de jongen, het cognitieve niveau van de jongen, de afstand van thuis naar het werk i.v.m. financiën en of de jongen het werk leuk vindt?

1) Hoe bent u bij Rumas terecht gekomen?

2) Wat vindt u van Rumas?

3) Welk traject heeft u bij Rumas gevolgd?

4) Als u het traject van Rumas een cijfer mocht geven, welk cijfer zou u dan geven van 1 tot 10 als 1 zeer slecht is en 10 zeer goed? En waarom?

5) Welke doelen heeft u bereikt bij Rumas?

-Hoe heeft u uw doelen bereikt?

6) **Hoelang heeft u ervaring in het werken met drop-out jongens?**

-Wat vindt u van het werken met deze doelgroep? Wat vindt u leuk? Wat vindt u lastig?

Job placement

7) Hoe verloopt de plaatsing van de jongens bij de werkgevers, of te wel Job placement?

-Hoe ziet de databank van Rumas eruit? Wat vindt u daarvan?

-Hoe wordt een job match gemaakt? Wat is uw mening hierover?

-Worden de jongens geplaatst bij een passende werkgever? Wat is volgens u een passende werkgever?

-Binnen welke sectoren kunnen de jongens van Rumas geplaatst worden? Wat vindt u van de keuze mogelijkheden? Sluit het aan op de behoeftes en mogelijkheden van de jongens?

-Is er voldoende werk bij werkgevers voor de jongens om te werken? Zo nee, hoe zou er voldoende werk kunnen komen?

-Hoe wordt het job placement formulier gebruikt? Wat staat er op? Wat vindt u daarvan?

- 8) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de plaatsing van de jongens in het bedrijfsleven, of te wel job placement?

-Kunt u een succesverhaal met betrekking tot job placement noemen?

- 9) Waar loopt u tegen aan met betrekking tot job placement bij Rumas?

-Kan er volgens u iets anders gedaan worden met betrekking tot job placement? Zo ja, waarom? En hoe?

-Kunt u een voorbeeld noemen van een plaatsing die niet goed verlopen is? Hoe komt het dat het mis ging?

- 10) Hoe kan het volgens u dat een jongen van Rumas nadat hij geplaatst is bij een werkgever, niet aan het werk blijft bij zijn werkgever?

-Welke risicofactoren van de participatie van de jongens in het bedrijfsleven spelen hierbij een rol? Heeft dit te maken met: Motivatie/discipline, reistijd, cognitief niveau, drugs, gedragsproblemen, aansluiting met het werk of financiën? Hoe zou hier wat aan gedaan kunnen worden?

- 11) Wat gebeurt er als een jongen in een baan is geplaatst door Rumas en vervolgens niet meer naar zijn werk gaat?

-Welke stappen zet Rumas? en wat verwacht Rumas van de jongen?

- 12) Wat is er volgens u nodig bij Rumas om de jongens te kunnen plaatsen in het bedrijfsleven? Is dit aanwezig op dit moment bij Rumas?

-Sluit het traject van Rumas voldoende aan voor jongens die richting het bedrijfsleven gaan? Zo nee, wat ontbreekt er?

-Hoeveel jongens zijn er bij Rumas die verslaafd zijn? Wat gebeurt er als de jongen verslaafd is aan drugs en aan het werk gaat bij een werkgever? Doet Rumas aan drugspreventie?

Job coaching

- 13) Wat zou een job coach volgens u kunnen betekenen voor de jongens van Rumas? Gebeurt dit nu ook?

-Bezoeken van de jongen

-Inwerken van de jongen

-Aanwezig zijn bij besprekingen met de jongen en de werkgever

-Persoonlijke werkhandleiding maken voor de jongen

-Begeleiden op de werkvloer van de jongen, leidinggevende en directe collega's van de jongen

- 14) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de nazorg, of te wel job coaching?

-Wat vindt u goed aan de taken die worden uitgevoerd?

-Welke toegevoegde waarde heeft een jobcoach als begeleider op de werkvloer van de jongen?

-Waar moet de jobcoach volgens u mee door blijven gaan?

15) Wat vindt u minder goed gaan met betrekking tot job coaching bij Rumas?

-Ontbreekt er iets bij Rumas wat nodig is om de jongens op de werkvloer te kunnen begeleiden, zoals bijvoorbeeld kennis, vaardigheden, personeel of administratieve middelen?

-Hoeveel uur wordt er voor elke werkende jongen beschikbaar gemaakt voor begeleiding?

-Heeft de jobcoach voldoende tijd om alle jongens te bezoeken?

Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven

16) Hoe tevreden bent u over de bijdrage van Rumas aan de participatie van de jongens in het bedrijfsleven op een schaal van 1-10? Waarbij 1 absoluut niet tevreden is en 10 heel tevreden? Hoe zou u meer tevreden kunnen zijn?

17) Wat heeft Rumas gedaan om de participatie van de jongens in het bedrijfsleven te vergroten?

-Wat wordt de jongens van Rumas geleerd om hen voor te bereiden op het bedrijfsleven?

-Wat vindt u van de kennis die de jongen heeft over het werk als hij begint bij een werkgever? -Vindt u dat de kennis voldoende of onvoldoende is? Hoe verkrijgt de jongen zijn kennis over het werk?

-Vindt u dat kennis vooraf nodig is?

18) Wat is er volgens u nodig om de jongens van Rumas bij de werkgever waar zij zijn geplaatst aan het werk te houden?

Eigen regie

- Kan de jongen van Rumas mee beslissen over waar hij in een baan geplaatst wordt?

Begeleiding

-Krijgt elke jongen begeleiding van zijn werkgever en/of jobcoach?

-Komen de jongens op tijd op hun werk?

-Weten de jongens hoe zij het werk moeten uitvoeren?

-Waar kunnen de jongens terecht als er moeilijkheden zijn op het werk? Zoeken ze die hulp op? Waarom wel/niet?

Motivatie

-Is er een passende job match gemaakt voor de jongen? Is er bijvoorbeeld rekening gehouden met de problematiek van de jongen, het cognitieve niveau van de jongen, de afstand van thuis naar het werk i.v.m. financiën en of de jongen het werk leuk vindt?

Aan de jongens van Rumas,

Allereerst wil ik je graag bedanken voor je medewerking aan dit onderzoek. Graag wil ik het interview afnemen doormiddel van een vragenlijst. Het interview zal ongeveer 45 minuten duren.

Ik ben Marleen van Brandwijk, student van Saxion in Enschede. Ik studeer aan de Academie Mens en Maatschappij. Ik volg de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening.

Met mijn onderzoek wil ik kijken naar hoe de jongens van Rumas na het traject bij hun werkgever waar zij geplaatst zijn door Rumas, aan het werk kunnen blijven. Het gaat hierbij om het traject RUMAS Resocialisatie Route (RRR). Het RRR traject bestaat uit een voorronde, bosbivak training, de motivatiefase en job placement of school placement.

Het doel van dit onderzoek is de arbeidsparticipatie van de jongens van Rumas optimaliseren, zodat zij aan het werk blijven bij een werkgever nadat zij het traject bij Rumas hebben afgerond.

Je antwoorden worden anoniem verwerkt en je naam wordt niet bekend gemaakt. Het gesprek wordt opgenomen op geluidsband, zodat ik het nogmaals kan beluisteren. Deze banden worden na goedkeuring van het onderzoeksrapport vernietigd. Het interview bestaat uit 18 vragen, die onderverdeeld zijn in drie thema's. Deze zijn: Job placement, Job coaching en wat de jongens van Rumas nodig hebben om aan het werk te gaan en blijven bij een werkgever. Job placement betekent dat iemand in een baan wordt geplaatst bij een werkgever. Job coaching betekent dat de persoon die in een baan is geplaatst begeleiding krijgt op de werkvloer.

De resultaten van dit onderzoek zullen gepresenteerd worden bij Stichting Rumas. Je mag bij deze presentatie aanwezig zijn als je dat wilt. Ik overleg dan met Milton om je op de hoogte te stellen over de presentatie.

WERKPLAN JONGENS RUMAS

Leeftijd:

Geloof/kerkgemeenschap:

Bevolkingsgroep:

Datum aanmelding Rumas:

Gegevens afspraak

Datum:

Tijd:

Locatie:

Duur van het gesprek:

Hoofdvraag

Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Koppeling interviewvragen met praktische deelvragen

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas? (Interviewvragen:

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26)

2. Wat is nodig om participatie in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren?
(Interviewvragen: 27,28)

Loop van het gesprek

1. Kennismaken

2. Korte uitleg bachelorrapport

3. Doel van het interview

4. Benoemen anonimiteit en interviewopname

5. Tijd interview/ hoeveelheid vragen

6. Resultaten;

- Uitleg wat er met de resultaten wordt gedaan.

- Vragen of ze behoefte hebben aan het rapport/ aanwezig willen zijn bij de presentatie.

7. Afsluiting

-Hoe is het interview ervaren

-Bedanken

Traject Rumas

- 1) Hoe ben je bij Rumas terecht gekomen?
-Wie heeft je aangemeld bij Rumas?
- 2) Wat vond je van het traject bij Rumas? Vond je het leuk? Zo ja, wat vond je leuk? Zo nee, wat vond je minder leuk?
- 3) Hoelang duurde je traject bij Rumas ? Was het te lang? Te kort? Precies goed?
- 4) Heb je wat geleerd bij Rumas? Zo ja, wat heb je geleerd bij Rumas? Zo nee, hoe komt het dat je niets hebt geleerd?
- 5) Welk cijfer geef je jouw tijd bij Rumas van 1-10, als 1 heel slecht is en 10 heel goed?

Job placement

Wel aan het werk gebleven:

- 6) Ben je op dit moment aan het werk bij een werkgever? Nee? Door naar vraag 14
- 7) Ben je door Rumas geplaatst bij deze werkgever?
-Hoelang werk je daar al?
- 8) Vind je de databank van Rumas goed? Waarom wel/niet?
- 9) Vond je de plaatsing door Rumas bij jouw werkgever goed gaan? Waarom wel? Waarom niet?
- 10) Uit welke sectoren om te werken kon je kiezen bij Rumas?
-Vind je de keuze mogelijkheden goed? Zo nee, waarom niet? Is er te weinig keuze? Zijn de keuzes niet leuk?
- 11) Mocht je zelf kiezen van Rumas waar je wilde werken?
-Mocht je zeggen wat je graag wilde?
- 12) Ben je tevreden met het werk wat je nu doet? Wat vind je leuk? Wat vind je minder leuk?
-Vind je jouw werkgever aardig? Zo nee, Waarom niet?
-Vind je jouw collega's aardig? Zo nee, Waarom niet?
-Vind je jouw werk makkelijk of moeilijk? Wat vind je makkelijk? Wat vind je moeilijk?
- 13) Hoeveel uur werk je in de week?
-Vind je dit goed zo? Hoeveel uur zou je anders willen werken en waarom?
- 14) Ben je tevreden met wat je verdient? Waarom/ waarom niet?

Niet aan het werk:

- 15) Ben je aan het werk geweest bij een werkgever die je samen met Rumas hebt uitgezocht?
- 16) Waarom ben je bij dat werk weggegaan? Moest je weg van jouw werkgever of ben je zelf weg gegaan?
- 17) Ken je de databank van Rumas? Vind je de databank van Rumas goed? Waarom wel/niet?
- 18) Vond je de plaatsing door Rumas bij jouw werkgever goed gaan? Waarom wel? Waarom niet?
- 19) Uit welke sectoren om te werken kon je kiezen bij Rumas?
 - Vind je de keuze mogelijkheden goed? Zo nee, waarom niet? Is er te weinig keuze? Zijn de keuzes niet leuk?
- 20) Mocht je zelf kiezen van Rumas waar je wou werken?
 - Mocht je zeggen wat je graag wou?
- 21) Hoelang heb je bij de werkgever gewerkt nadat je daar door Rumas geplaatst bent?
- 22) Wat vond je leuk aan het werk?
 - Vond je jouw werkgever aardig? Waarom niet?
 - Vond je jouw collega's aardig? Waarom niet?
 - Vond je jouw werk makkelijk of moeilijk? Wat vond je makkelijk? Wat vond je moeilijk?
- 23) Vond je iets niet leuk aan je werk? Wat vond je niet leuk?
- 24) Wat doe je op dit moment?
 - Ben je tevreden met wat je op dit moment doet? Waarom niet?
- 25) Wil je weer gaan werken? Waar zou je willen werken? Kan Rumas je daarbij helpen? Waarmee kan Rumas dan helpen?

Job coaching

- 26) Heb je het job placement formulier ingevuld? Vond je het formulier goed of niet goed? En waarom?
- 27) Heeft de jobcoach Milton je bezocht op je werk?
 - Zo ja, vond je dat leuk of vond je dat niet zo leuk? Waarom vond je het leuk? Waarom vond je het niet zo leuk?
 - Zo, nee zou je willen dat hij jouw begeleid op jouw werk?
- 28) Zou de jobcoach van Rumas jou kunnen helpen op jouw werk? Kun je een voorbeeld noemen waarmee hij jou kan helpen?
 - Jou bezoeken
 - Jou inwerken

- Jou begeleiden op de werkvloer
- Aanwezig zijn bij besprekingen met jou en de werkgever
- Persoonlijke werkhandleiding maken voor jou

Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven

Wel aan het werk gebleven

29) Zou je waar je nu werkt voor een lange tijd willen blijven werken?

- Waarom wel/waarom niet?
- Wat zou Rumas kunnen doen voor jou zodat je langer bij je werkgever blijft werken? Zouden ze beter kunnen letten op wat jij leuk vindt? Zouden ze rekening kunnen houden met jouw reistijd naar jouw werk? Of zouden ze jou misschien meer begeleiding kunnen geven als je aan het werk bent?

Niet aan het werk gebleven

- Wat zou Rumas kunnen doen voor jou zodat je langer bij je werkgever blijft werken?
- Zouden ze beter kunnen letten op wat jij leuk vindt? Zouden ze rekening kunnen houden met jouw reistijd naar jouw werk? Of zouden ze jou misschien meer begeleiding kunnen geven als je aan het werk bent?

Aan de ouders/verzorgers,

Allereerst wil ik u graag bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek. Graag wil ik het interview afnemen doormiddel van een vragenlijst. Het interview zal ongeveer 60 minuten duren.

Ik ben Marleen van Brandwijk, student van Saxion in Enschede. Ik studeer aan de Academie Mens en Maatschappij. Ik volg de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening.

Met mijn onderzoek wil ik kijken naar hoe de jongens van Rumas na het traject bij hun werkgever waar zij geplaatst zijn door Rumas, aan het werk kunnen blijven. Het gaat hierbij om het traject RUMAS Resocialisatie Route (RRR). Het RRR traject bestaat uit een voorronde, bosbivak training, de motivatiefase en job placement of school placement.

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt en uw naam wordt niet bekend gemaakt. Het gesprek wordt opgenomen op geluidsband, zodat ik het nogmaals kan beluisteren. Deze banden worden na goedkeuring van het onderzoeksrapport vernietigd. Het interview bestaat uit 19 vragen, die onderverdeeld zijn in vier thema's. Deze zijn: Traject Rumas, Job placement, Job coaching en wat de jongens van Rumas nodig hebben om aan het werk te gaan bij een werkgever. Job placement betekent dat iemand in een baan wordt geplaatst bij een werkgever. Job coaching betekent dat de persoon die in een baan is geplaatst begeleiding krijgt op de werkvloer.

De resultaten van dit onderzoek zullen gepresenteerd worden bij Stichting Rumas. U mag bij deze presentatie aanwezig zijn als u dat wilt. Graag ontvang ik dan uw contactgegevens, zodat ik u op de hoogte kan stellen van de presentatie.

WERKPLAN OUDERS/VERZORGERS

Leeftijd jongen:
Geloof jongen/kerkgemeenschap:
Bevolkingsgroep:
Datum aanmelding Rumas:

Gegevens afspraak

Datum:
Tijd:
Locatie:
Duur van het gesprek:

Hoofdvraag

Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Koppeling interviewvragen met praktische deelvragen

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas? (Interviewvragen: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,15,16)
2. Wat is nodig om participatie in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren? (Interviewvragen: 17,18,19)

Loop van het gesprek

1. Kennismaken
2. Korte uitleg bachelorrapport
3. Doel van het interview
4. Benoemen anonimiteit en interviewopname
5. Tijd interview/ hoeveelheid vragen
6. Resultaten;
 - Uitleg wat er met de resultaten wordt gedaan.
 - Vragen of ze behoefte hebben aan het rapport/ aanwezig willen zijn bij de presentatie.
7. Afsluiting
 - Hoe is het interview ervaren
 - Bedanken

Traject Rumas

- 1) Hoe is uw zoon bij Rumas terecht gekomen?
- 2) Wat was de reden dat hij aan het traject van Rumas begon?
- 3) Heeft u zoon een diploma?
- 4) Wat waren zijn doelen?
- 5) Zijn de gestelde doelen behaald?
-Zo ja, hoe uit zich dat? Zo nee, wat maakt dat de doelen niet zijn behaald?
- 6) Welke veranderingen ziet u bij uw zoon naar aanleiding van het traject bij Rumas?
-Zo niet, wat gaat er niet goed? Heeft uw zoon nog hulp?
- 7) Wat vindt u goed aan Rumas?
- 8) Wat heeft u gemist bij Rumas?
- 9) Hoe gaat het met uw zoon op dit moment?

Job placement

- 10) Is uw zoon op dit moment aan het werk bij een werkgever waar hij door Rumas is geplaatst? Wanneer is hij in dienst getreden?
- 11) Wat vindt u van de plaatsing van de jongens in het bedrijfsleven, of te wel job placement?
-Wat vindt u van de databank van Rumas? Dit is een systeem waarin mogelijke banen staan
-Zijn er volgens u genoeg keuze mogelijkheden uit sectoren om te werken?
-Is er een goede job match gemaakt voor uw zoon? Een job match is het werk wat is uitgekozen voor uw zoon
-Hoe wordt het job placement formulier gebruikt? Wat vindt u daarvan? Het job placementformulier wordt op het werk van de jongen ingevoerd ter administratie. Hierop staan gegevens over waar de jongen werkt.
-Wordt uw zoon geplaatst bij een passende werkgever? Wat is volgens u een passende werkgever?
- 12) Waar bent u tevreden over met betrekking tot Job placement via Rumas?
-Is uw zoon goed geplaatst door Rumas?
- 13) Wat vindt u minder goed aan Job placement via Rumas?
-Wat zou Rumas volgens u anders kunnen doen met betrekking tot Job placement? Waarom? En hoe? Kan de databank anders? Kan de job match anders? Kan het job placementformulier anders?
- 14) Hoe kan het volgens u dat een jongen van Rumas nadat hij geplaatst is bij een werkgever, niet aan het werk blijft bij zijn werkgever?

-Heeft dit te maken met: Motivatie/discipline, reistijd, cognitief niveau, drugs, gedragsproblemen, aansluiting met het werk of financiën? Hoe zou hier wat aan gedaan kunnen worden?

Job coaching

15) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de nazorg, of te wel job coaching?

- Wat vindt u goed aan de taken die worden uitgevoerd?
- Welke toegevoegde waarde heeft een jobcoach als begeleider op de werkvloer van uw zoon?
- Waar moet de jobcoach volgens u mee door blijven gaan?

16) Wat vindt u minder goed gaan met betrekking tot job coaching bij Rumas?

- Ontbreekt er iets bij Rumas wat nodig is om de jongens op de werkvloer te kunnen begeleiden, zoals bijvoorbeeld kennis, vaardigheden, personeel of administratieve middelen?
- Hoeveel uur wordt er door Rumas beschikbaar gemaakt voor begeleiding voor uw zoon?
- Heeft de jobcoach volgens u voldoende tijd om alle jongens van Rumas op het werk te bezoeken?

17) Wat zou de jobcoach van Rumas nog meer voor uw zoon kunnen betekenen?

- Bezoeken van de jongen
- Inwerken van de jongen
- Aanwezig zijn bij besprekingen met de jongen en de werkgever
- Persoonlijke werkhandleiding maken voor de jongen
- Begeleiden op de werkvloer van de jongen, leidinggevende en directe collega's van de jongen

Participatie van drop-out jongens in het bedrijfsleven

18) Hoe tevreden bent u over de bijdrage van Rumas aan de participatie van de jongens in het bedrijfsleven op een schaal van 1-10? Waarbij 1 absoluut niet tevreden is en 10 heel tevreden? Hoe zou u meer tevreden kunnen zijn?

19) Wat is er volgens u nodig bij Rumas om de jongens te plaatsen in het bedrijfsleven? Is dit aanwezig op dit moment bij Rumas?

- Sluit het traject van Rumas voldoende aan voor jongens die richting het bedrijfsleven gaan? Zo nee, wat ontbreekt er?
- Is er voldoende personeel om de jongens te begeleiden naar het bedrijfsleven?
- Wat wordt de jongens van Rumas geleerd om hen voor te bereiden op het bedrijfsleven?
- Vindt u dat kennis vooraf nodig is?
- Wat vindt u van de kennis die uw zoon heeft over het werk als hij begint bij een werkgever? Vindt u dat de kennis voldoende of onvoldoende is? Hoe krijgt uw zoon kennis over het werk?

-Wat doet Rumas als uw zoon verslaafd is aan drugs en aan het werk gaat bij een werkgever? Wat doet u als u weet dat u zoon drugs zou gebruiken? Doet Rumas aan drugspreventie?

20) Wat is er volgens u nodig om de jongens van Rumas bij de werkgever waar zij zijn geplaatst aan het werk te houden?

Eigen regie

- Kan de jongen van Rumas mee beslissen over waar hij in een baan geplaatst wordt?

Begeleiding

-Krijgt elke jongen begeleiding van zijn werkgever en/of jobcoach?

-Komen de jongens op tijd op hun werk?

-Weten de jongens hoe zij het werk moeten uitvoeren?

- Waar kunnen de jongens terecht als er moeilijkheden zijn op het werk? Zoeken ze die hulp op? Waarom wel/niet?

Motivatie

-Is er een passende job match gemaakt voor de jongen? Is er bijvoorbeeld rekening gehouden met de problematiek van de jongen, het cognitieve niveau van de jongen, de afstand van thuis naar het werk i.v.m. financiën en of de jongen het werk leuk vindt?

Aan de werkgever,

Allereerst wil ik u graag bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek. Graag wil ik het interview afnemen doormiddel van een vragenlijst. Het interview zal ongeveer 30 minuten duren.

Ik ben Marleen van Brandwijk, student van Saxion te Enschede. Ik studeer aan de Academie Mens en Maatschappij. Ik volg de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening. Mijn onderzoek is gericht op de vraag: Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Het doel van dit onderzoek is de arbeidsparticipatie van de jongens van Rumas optimaliseren, zodat zij aan het werk blijven bij een werkgever nadat zij het traject bij Rumas hebben afgerond. Het gaat hierbij om het traject RUMAS Resocialisatie Route (RRR). Het RRR traject bestaat uit een voorronde, bosbivak training, de motivatiefase en job placement of school placement.

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt en uw naam wordt niet bekend gemaakt. Het gesprek wordt opgenomen op geluidsband, zodat ik het nogmaals kan beluisteren. Deze banden worden na goedkeuring van het onderzoeksrapport vernietigd. Het interview bestaat uit 17 vragen, die onderverdeeld zijn in drie thema's. Deze zijn: Job placement, Job coaching en participatie van drop-outs in het bedrijfsleven. Job placement betekent dat iemand in een baan wordt geplaatst bij een werkgever. Job coaching betekent dat de persoon die in een baan is geplaatst begeleiding krijgt op de werkvloer. Participatie betekent dat de persoon mee doet in de maatschappij.

De resultaten van dit onderzoek zullen gepresenteerd worden bij Stichting Rumas. U mag bij deze presentatie aanwezig zijn als u dat wilt. Graag ontvang ik dan uw contactgegevens, zodat ik u op de hoogte kan stellen van de presentatie.

WERKPLAN WERKGEVER

Gegevens afspraak

Datum:

Tijd:

Locatie:

Duur van het gesprek:

Hoofdvraag

Hoe wordt de huidige participatie van de jongens van Rumas in het bedrijfsleven ervaren door de jongens zelf, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas en hoe kan de plaatsing bij de werkgevers geoptimaliseerd worden?

Koppeling interviewvragen met praktische deelvragen

1. Wat zijn de positieve en minder positieve ervaringen met betrekking tot participatie in het bedrijfsleven volgens de jongens, de ouders/verzorgers, de werkgevers en de begeleiders van Rumas? (Interviewvragen: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)

2. Wat is nodig om participatie in het bedrijfsleven via Rumas te optimaliseren? (Interviewvragen: 16,17)

Loop van het gesprek

1. Kennismaken
2. Korte uitleg bachelorrapport
3. Doel van het interview
4. Benoemen anonimiteit en interviewopname
5. Tijd interview/ hoeveelheid vragen
6. Resultaten;
 - Uitleg wat er met de resultaten wordt gedaan.
 - Vragen of ze behoefte hebben aan het rapport/ aanwezig willen zijn bij de presentatie.
7. Afsluiting
 - Hoe is het interview ervaren
 - Bedanken

- 1) Hoelang heeft u ervaring in het werken met drop-out jongens?
-Wat vindt u van het werken met deze doelgroep? Wat vindt u leuk? Wat vindt u lastig?

Job placement

- 2) Hoeveel jongens van Rumas heeft u momenteel in dienst?
- 3) Hoeveel jongens van Rumas zou u in dienst willen hebben?
- 4) Wat vindt u goed gaan aan uw begeleiding van de jongen op de werkvloer?
- 5) Waar loopt u tegen aan met betrekking tot uw begeleiding van de jongen op de werkvloer?
- 6) Hoe verloopt de plaatsing van de jongen bij u via Rumas, of te wel Job placement?
-Wat vindt u van de databank van Rumas? Binnen welke sectoren kunnen de jongens van Rumas geplaatst worden? Wat vindt u van de keuze mogelijkheden?
-Via de databank van Rumas kan een job match voor de jongen gemaakt worden. Wat is uw mening over hoe de job match voor de jongen bij Rumas gemaakt wordt?
-Hoe wordt het job placement formulier gebruikt? Wat vindt u daarvan?
-Worden de jongens geplaatst bij een voor hun passende werkgever? Wat is volgens u een passende werkgever?
-Wat vindt u van de kennis die de jongen over het werk heeft als hij bij u aan het werk is? Is dit voldoende of onvoldoende en waarom?
-Hebben de jongens van Rumas een vooropleiding nodig om in het leger te kunnen werken?
-Welke functie oefenen de jongens van Rumas uit in het leger? Welke keuze mogelijkheden hebben de jongens van Rumas in het leger?
-Hebben de jongens van Rumas doorgroeimogelijkheden binnen het leger?
- 7) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de plaatsing van de jongens in het bedrijfsleven, of te wel Job placement?
-Kunt u een succesverhaal met betrekking tot Job placement noemen?
- 8) Waar loopt u tegen aan met betrekking tot Job placement?
-Kan er volgens u iets anders gedaan worden met betrekking tot job placement? Zo ja, waarom? En hoe?
-Kunt u een voorbeeld noemen van een plaatsing die niet goed verlopen is? Hoe komt het dat het mis ging?
- 9) Is er wel eens een jongen van Rumas gestopt met werken bij u nadat hij geplaatst is?
- 10) Hoe kan het volgens u dat een jongen van Rumas stopt met werken?
-Welke risicofactoren van de participatie van de jongens in het bedrijfsleven spelen hierbij een rol? Heeft dit te maken met: Motivatie/discipline, waaronder bijvoorbeeld: reistijd, cognitief niveau, drugs, gedragsproblemen, aansluiting met het werk of financiën?

11) Hoe ervaart u het contact tussen u en Rumas?

- Wat vindt u goed aan de samenwerking met Rumas? Wat vindt u minder goed?
- Wat heeft u nodig om het contact tussen u en Rumas goed te houden/te krijgen? Wat verwacht u daarin van Rumas en wat zou u zelf kunnen doen om het contact goed te houden?

12) Wat is er volgens u nodig bij Rumas om de jongens te begeleiden naar het bedrijfsleven? Is dit aanwezig op dit moment bij Rumas?

- Sluit het traject van Rumas voldoende aan voor jongens die richting het bedrijfsleven gaan? Zo nee, wat ontbreekt er?
- Wat gebeurt er als de jongen verslaafd is aan drugs en aan het werk gaat bij u als werkgever? Doet Rumas aan drugspreventie? Wat gebeurt er als de jongen drugs gebruikt op de werkvloer bij u?

Job coaching

13) Waar bent u tevreden over met betrekking tot de nazorg, of te wel job coaching?

- Wat vindt u goed aan de taken die worden uitgevoerd door de jobcoach?
- Welke toegevoegde waarde heeft een jobcoach als begeleider op de werkvloer van de jongen?
- Waar moet de jobcoach volgens u mee door blijven gaan?

14) Wat vindt u minder goed gaan met betrekking tot job coaching bij Rumas?

- Ontbreekt er iets bij Rumas wat nodig is om de jongens op de werkvloer te kunnen begeleiden, zoals bijvoorbeeld kennis, vaardigheden, personeel of administratieve middelen?
- Hoeveel uur wordt er voor elke werkende jongen beschikbaar gemaakt voor begeleiding door Rumas?
- Heeft de jobcoach voldoende tijd om alle jongens te bezoeken?

15) Waarin zou de jobcoach de jongens van Rumas kunnen ondersteunen op de werkvloer? Gebeurt dit op dit moment volgens u?

- Bezoeken van de jongen
- Inwerken van de jongen
- Aanwezig zijn bij besprekingen met de jongen en de werkgever
- Persoonlijke werkhandleiding maken voor de jongen
- Begeleiden op de werkvloer van de jongen, leidinggevende en directe collega's van de jongen

Participatie van drop-outs in het bedrijfsleven

16) Hoe tevreden bent u over de bijdrage van Rumas aan de participatie van de jongens in het bedrijfsleven op een schaal van 1-10? Waarbij 1 absoluut niet tevreden is en 10 heel tevreden? Hoe zou u meer tevreden kunnen zijn?

17) Wat is er volgens u nodig om de jongens van Rumas bij de werkgever waar zij zijn geplaatst aan het werk te houden?

Eigen regie

- Kan de jongen van Rumas mee beslissen over waar hij in een baan geplaatst wordt?

Begeleiding

- Krijgt elke jongen begeleiding van zijn werkgever en/of jobcoach?
- Komen de jongens op tijd op hun werk?
- Weten de jongens hoe zij het werk moeten uitvoeren?
- Waar kunnen de jongens terecht als er moeilijkheden zijn op het werk? Zoeken ze die hulp op? Waarom wel/niet?

Motivatie

- Is er een passende job match gemaakt voor de jongen? Is er bijvoorbeeld rekening gehouden met de problematiek van de jongen, het cognitieve niveau van de jongen, de afstand van thuis naar het werk i.v.m. financiën en of de jongen het werk leuk vindt?

Bijlage 4 Labelschema medewerkers Rumas

Vraag	Hoofdlabel (indicator)	Sublabel (dimensie)	Uitspraak/citaat
<u>Wat vindt u van het werken met deze doelgroep (drop-outs)?</u> <u>Wat vindt u leuk? Wat vindt u lastig?</u>	Positieve ervaring werken met drop-outs	Helpen (5)	“Mensen helpen, mensen helpen om verder te komen, hoger op de ladder te komen” “Het wordt gewoon een deel van je leven waarin je plezier hebt om te helpen” “Ik sta elke dag vol energie op om deze jongeren te ontmoeten, om iets voor ze te betekenen” “Het laat mij mij lekker voelen als je iemand kan helpen en het geeft je nog meer voldoening als je ziet dat de persoon hard inzet om voor uit te komen en te willen veranderen” “Ze kennen de normen, maar weten het vaak niet toe te passen en dan is het goed als er iemand van achter je schouders mee kijkt met je”
	Negatieve ervaring werken met drop-outs	Terugval (2)	“Die groep is een glibberige groep, je werkt hard, je slaapt niet en wat gebeurt er? die vallen terug.” “Niet leuk, om te zien soms dat ze uitglijden soms en weer vallen”

Bijlage 5 Labelschema werkgevers

Vraag	Hoofdlabel (indicator)	Sublabel (dimensie)	Uitspraak/citaat
Hoelang heeft u ervaring in het werken met drop-out jongens? Wat vindt u van het werken met deze doelgroep? Wat vindt u leuk? Wat vindt u lastig?	Positieve ervaring werken met drop-outs	Gedragsverandering (2)	“Jongens opleiden van burger naar militair, een bewustwording aan de jongens aan te wakkeren” “De jongens die van Rumas zijn gekomen naar hier, ik ga eerlijk zijn ze gedragen zich, ze zijn ook hoe moet ik het zeggen, gemanierd”
		Drop-outs die uit een goed milieu komen (1)	“Ik heb een goede ervaring, omdat ze van een goede milieu zijn gekomen, ze hebben goede ouders, ze hebben eigenlijk alles in huis, alleen euh dat ze niet meer wil naar school”
	Negatieve ervaring werken met drop-outs	Niet willen veranderen (1)	“Ik wil niet veranderen, het is zo goed”
		Jongens vallen weer terug (1)	“Ze vallen ook weer terug, soms lukt het niet”
		Creoolse jongens komen uit een ander milieu (2)	“De jongens zijn anders dan de jongens die ik heb genomen, de jongens hebben geen vervoer, de jongens kunnen bijvoorbeeld maandag hebben ze al geen geld en euh, dan heb ik dan hoofdpijn met die jongens en ze komen ook niet op tijd aan het werk” “De buurtjongens heb ik altijd een slechte ervaring gekregen, dus heb ik dan nadien heb ik nooit meer iemand van de buurt genomen.

Bijlage 6 Labelschema ouders/verzorgers

Vraag	Hoofdlabel (indicator)	Sublabel (dimensie)	Uitspraak/citaat
<u>Hoe is uw zoon bij Rumas terecht gekomen?</u>	Werkzoekende	Hij zocht naar werk (1)	“Hij zocht naar werk en hij had gesolliciteerd voor het leger en het is niet gelukt vanwege zijn gewicht, toen wou die GAWASA gaan studeren bij SAO en dat kon hij niet doen, omdat euh ze vonden van die eenvoudige technische school is niet van zijn niveau en hij had zijn GLO niet”
<u>Welke veranderingen ziet u bij uw zoon naar aanleiding van het traject bij Rumas?</u>	Veranderingen	Niet meer driftig (1)	“Alles z’n praten z’n doen, begrijpt u alles hij is veranderd, hij is niet meer driftig”
<u>Wat doet Rumas als uw zoon verslaafd is aan drugs en aan het werk gaat bij een werkgever? Wat doet u als u weet dat u zoon drugs zou gebruiken? Doet Rumas aan drugspreventie?</u>	Drugsgebruik	Nog meer bewust maken van de gevolgen (1)	“Ze hebben ze alles gegeven, misschien moet het een beetje meer, om ze echt bewust te maken, maar ik heb hem ook gezegd van kijk, drugs kijk wat het doet, ik heb mijn broer die woont op 1 erf hij is apart in een huis, hij doet ook eraan”
<u>Hoe verloopt de plaatsing van de jongen via Rumas, of te wel Job placement?</u>	Job placement	Training volgen en daarna werken (1)	“Meestal volgen die jongens eerst een training, en als ze er van houden, dan gaan Rumas wel opzoek voor ze naar een bouwbedrijf waar ze kunnen werken”
<u>Wat is er volgens u nodig bij Rumas om de jongens te begeleiden naar het bedrijfsleven? Is dit aanwezig op dit moment bij Rumas?</u>	Benodigheden participatie	Blijven coachen (1)	“Ze houden die jongens vast volgens mij, ik weet niet hoelang, ze doen het voor een bepaalde periode en daarna laten ze die jongens los.

Bijlage 7 Labelschema jongens

Vraag	Hoofdlabel (indicator)	Sublabel (dimensie)	Uitspraak/citaat
<u>Wat vond je van het traject van Rumas?</u>	Traject Rumas	Gemotiveerd raken (1)	“Ze motiveren je, ze veranderen je”
<u>Heb je nog wat geleerd bij Rumas?</u>	Leerproces	Gedragsverandering (1)	“Aan te passen in de samenleving, vooral je gedrag, je karakter en de manier hoe je moet praten”
<u>Ben je tevreden met het werk wat je nu doet?</u>	Tevredenheid	Ja: Voorbeeld geven (1)	“Het voorbeeld geven, het voorbeeld geven aan jouw medemens”
<u>Vind je jouw collega's aardig?</u>	Omgang met collega's	Soms: Niet elke dag leuk (2)	“Soms leuk, soms niet leuk, je hebt ook van die goede tijden en van die slechte tijden, niet een ieder is het zelfde elke dag, maar het lukt wel” “Soms praten ze zoveel”
<u>Hoeveel uur werk je in de week? Vind je dit goed zo? Hoeveel uur zou je anders willen werken en waarom?</u>	Werkweek	Lange dagen (1)	“Ik werk twee dagen 24 uren per twee dagen, het hangt van af hoe je, je werktijd mee brengt, als je bezig bent of als je niet bezig bent, maar als je bezig bent dan haal je het wel, ja want 12 uren zijn best wel lang”
<u>Waarom ben je bij dat werk weggegaan? Moest je weg van jouw werkgever of ben je zelf weg gegaan?</u>	Reden stoppen met werken	Agressiviteit (1)	“Door me agressiviteit ben ik weggegaan”
		Ontslag gekregen (1)	“Ik moest daar weg gaan, ze vonden dat ik niks deed enzo, maar ik deed mijn werk, wanneer ik zin had deed ik het”
<u>Mocht je zelf kiezen van Rumas waar je wou werken?</u>	Eigen regie	Zelf niet bepaald (1)	“Ik zelf had niet bepaald dat ik daar moest werken want ik wou eigenlijk een vakwerk leren, een laswerk, maar het lukte niet”

Bijlage 8 Evaluatieformulier opdrachtgever

Evaluatieformulier opdrachtgever



Academie Mens en Maatschappij

EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	Marleen van Brandwijk
Onderwerp bacheloronderzoek	Professionaliseren van Jobplacement in stichting RUMAS
Opleiding	Maatschappelijke Dienstverlening
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	Stichting RUMAS
Onderzoeksbegeleider	Drs. Annemarie Becker
Adres	De Boerbuitenwegnr. 9
Postcode/woonplaats	Paramaribo
Telefoonnummer	597 442678
Email	Mercelien12@hotmail.com
Datum	24-06-2018

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)			X	
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)				X
Bereiken van de afgesproken doelen				X
Bruikbaarheid voor de organisatie				Zeer goed
Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:				
Voor RUMAS is belangrijk dat wij meer personeel moeten hebben om deze tak van begeleiding te optimaliseren. Jobplacement moet dus in het beleid opgenomen worden.				

De registratie is van belang en dient adequaat plaats te vinden. Tijdens de begeleiding meer aandacht besteden aan de intrinsieke motivatie van de jongeren. Betere samenwerking tussen de werkgevers en stichting RUMAS.

Een goede registratie systeem in de vorm van een begeleidingsplan zou het werk professionaliseren.

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)				X
Samenwerking studenten vs. organisatie				X
Zelfstandigheid studenten				X
Effectiviteit van werken van studenten				X
Omgaan met afspraken/planning			X	
Communicatie van studenten			X	
Afronding van de opdracht door studenten				X

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

Marleen heeft geheel zelfstandig invulling gegeven aan het afstudeeropdracht.

Marleen heeft haar afstudeeropdracht zelf georganiseerd. Op aanwijzing van mij nam zij contact op de juiste mensen om die te interviewen.

Bedankt voor het invullen!

dr. A. M. Becker



Bijlage 9 Toestemmingsformulier publicatie

Toestemmingsformulier toegangsrechten (publicatie HBO-kennisbank via Post-it)



Academie Mens en Maatschappij

Met dit formulier geef ik wel/ ☒ geen toestemming voor publicatie van het full-text bachelorrapport.

Naam student:	Marleen van Brandwijk
Studentnummer:	308778
E-mailadres:	M.vanbrandwijk@hotmail.com
Titel scriptie:	Waar een wil is, is een weg!
Opleiding:	Maatschappelijk werk en Dienstverlening
Datum:	17-7-2018
Handtekening student:	
Handtekening instelling:	

TOESTEMMING

☒ Hierbij geef ik toestemming voor publicatie van mijn bachelorrapport in de HBO-kennisbank. Mijn opdrachtgever gaat hiermee akkoord.

TOESTEMMING MET EEN EMBARGOPERIODE

☐ Hierbij geef ik toestemming voor publicatie van mijn bachelorrapport in de HBO-kennisbank na een embargoperiode van _____ maanden. Ook mijn opdrachtgever gaat hiermee akkoord.

GEEN TOESTEMMING

☐ Hierbij geef ik geen toestemming voor publicatie van mijn bachelorrapport vanuit de scriptiedatabank in de HBO-kennisbank. Ten behoeve van archivering van AMM wordt het bachelorrapport geplaatst in Post-it.

Stg. RUMAS geeft toestemming tot publicatie van het bachelorrapport in de HBO-kennisbank:



Bijlage 10 Voorbeeld begeleidingsplan

Hieronder wordt een voorbeeld gegeven van hoe het begeleidingsplan er inhoudelijk uit kan zien voor Rumas:

1. Voorblad met persoonlijke/contact gegevens van de jongen
2. Voorgeschiedenis: Wat is zijn achtergrond?
3. Probleemsignalering: Waarom is de jongen bij Rumas gekomen?
4. Plan van aanpak: Doelen van de jongen en aanpak: hoe gaat de jongen zijn doelen bereiken?
5. Beroepenkeuze: Waar wil de jongen werken?
6. Job placement: Waar en wanneer werkt de jongen/Waar en wanneer is de jongen gestopt met werken (Dit kan ook verwerkt worden in de databank)
7. Tussentijdse evaluaties: Verslaglegging van bezoeken jobcoach
8. Eindevaluatie: Hoe is het traject bij Rumas en de plaatsing in het bedrijf gegaan en hoe gaat het nu met de jongen?

Bijlage 11 Dagplanning en budgettering

Opstaan

Hoelaat moet je uit bed om op tijd te komen op je werk? Hoe word je wakker gemaakt?

Vervoer

Wat is de reistijd naar je werk?

Welke mogelijkheden heb je om naar je werk te komen en weer naar huis te gaan?

-Auto

-Brommer

-Fiets

-Bus

-Lopend

Bedrag per dag:

Eten

Wat neem je mee te eten en te drinken?

Hoeveel eten heb je nodig?

Hoe ga je het eten bereiden?

Wanneer ga je het eten bereiden?

Bedrag per dag:

Vaste lasten

Wat zijn je vaste lasten per maand?

Totaal:

Hoeveel geld hou je over voor andere dingen?

Totaal:

Bijlage 12 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht

Model overeenkomst onderzoeksopdracht

SAXION

Academie Mens en Maatschappij

OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam	Marleen van Brandwijk
Adres	Achterhoekse molenweg 235
Postcode/woonplaats	7556 GK Hengelo
Telefoonnummer	06 29628474
Mobiel	
Email	marleenbrandwijk@hotmail.com
Opleiding	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen)	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	Bumas
Eindverantwoordelijke onderzoek	Mervano Hart
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Mervano A. Becker
Adres	Boerhoutevweg 10
Postcode/woonplaats	Paramaribo
Telefoonnummer	0597-442678
Email	mervano12@hotmail.com
De organisatie geeft wel/niet* toestemming voor publicatie van het bachelorrapport.	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Karin Kremer-Baars
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Kathalijne Dullaart
Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	053-4871111
Email	
GEGEVENS ONDERZOEK	
Onderwerp en achtergrondschets	Participatie drop-outs in bedrijfsleven
Doelstelling/vraagstelling	
Projectomschrijving	Bachelorrapport
Werkwijze	Onderzoeksplan in Nederland en rapport in Suriname
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	N.V.T.

Hoe wordt de plaatsing van jongens in het bedrijfsleven ervaren door de jongens, de werkgroepen en begeleiders van jongens en hoe kan de plaatsing in het bedrijfsleven geoptimaliseerd worden

Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd)	Start : 12 februari 2018
Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal beslaan.	inleveren rapport : 29 juni 2018
Beoogde tussenproducten	Met onderzoeksplan
Producten ter beschikking	onderzoeksplan + rapport
Geheimhoudingsplicht (bijv. privacy)	Ja t.a.v de interviews

OVERIGE AFSPRAKEN / CONDITIES:

Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

Overige afspraken en condities, indien van toepassing, *kunnen* gemaakt worden door opdrachtgever en studenten met betrekking tot onder meer:

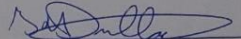
- de te leveren aantallen eindrapporten (en de mogelijke extra kosten daarvan) en daarmee samenhangende extra inspanningen, zoals een handzame samenvatting van de rapportage en/of persbericht;
- de presentatie van de onderzoeksresultaten;
- het copyright/auteursrecht. (In de vorm van een zinsnede als: "Het auteursrecht van de eindrapportage / eindproduct berust bij");
- het al dan niet hebben van publicatierecht van een rapport voor Academie M&M dan wel de betrokken organisatie (sluit direct aan bij voorgaande punt);
- het al dan niet gemeenschappelijk dragen van de kosten van een (mogelijke) publicatie;
- door de opdrachtgever te leveren inspanningen m.b.t. bijvoorbeeld het aanleveren van materiaal en informatie of te regelen voorzieningen ten behoeve van het onderzoek;
- afspraken m.b.t. de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het onderzoek vanuit AMM. Dat is formeel de manager onderwijsuitvoering, die de verantwoordelijkheid delegeert aan de onderzoeksbegeleider;
- investerings- en betalingscondities: de naar verwachting vereiste financiële investering van de opdrachtgever (en eventuele bijdrage van de opdrachtnemer in de kosten), afspraken over mogelijk meerwerk en over betalingstermijnen/deelfacturen.

VOOR AKKOORD

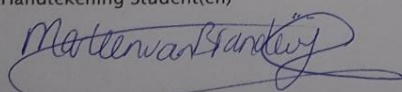
- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding
- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling
- Handtekening Student(en)



i.o.m. Rumas,



K. Dullaert



Datum en Plaats

Evt. Bijlagen

Bijlage 13 Beoordelingsformulier bachelorrapport

Beoordelingsformulier T.AMM.37555 Bachelorrapport

Naam student					
Studentnummer					
Datum					
1^e Beoordelaar					
2^{de} Beoordelaar					
Beoordelingsvoorwaarden			Feedback		
Aangeleverd zijn: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht (bijlage 1 handboek) Evaluatieformulier opdrachtgever (bijlage 2 handboek)					
Ruwe data en instrument zijn gezien door de tweede beoordelaar tijdens het onderzoeksproces.					
Format (omslag, titelpagina, voorwoord, samenvatting, inhoudsopgave, inleiding (met aanleiding, doelstelling, vraagstelling, leeswijzer), beschrijving onderzoeksmethode, resultaten, conclusies, aanbevelingen, discussie) is zakelijk, helder en volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Er is gebruik gemaakt van juiste, relevante, actuele, buitenlandse, valide en betrouwbare bronnen en vermelding is correct volgens "Handleiding professioneel schrijven".					
Het rapport is geschreven in de vorm van een lopend verhaal met een logische opbouw, welke met behulp van inleidingen en overgangszinnen wordt verhelderd.					
Het rapport is geschreven in een correcte zakelijke schrijfstijl, de spelling is correct, grammatica is correct, formuleringen zijn correct (geen beschuldigingen, persoonlijke ontboezemingen, waardeoordelen, etc.)					
Alle bijlagen zijn relevant, spaarzaam, maar wel voldoende aanwezig ten behoeve van de reproduceerbaarheid van het onderzoek.					
Criteria	0	3	6	8	10
I. Het onderzoek is maatschappelijk relevant. Het onderzoek is bruikbaar en/ of vernieuwend voor de beroepspraktijk.	De maatschappelijke relevantie, bruikbaarheid en meerwaarde voor de praktijk worden niet beschreven of zijn niet aanwezig.	Het onderzoek heeft summiere maatschappelijke relevantie en meerwaarde voor de beroepspraktijk. Het onderzoek is weinig bruikbaar.	Het onderzoek draagt bij aan optimalisering van de methodiek en/of methode van de opdrachtgevende instelling.	Tevens draagt het onderzoek bij aan andere, gelijksoortige instellingen op grond van maatschappelijk relevante ontwikkelingen. Hierbij zijn theorieën kritisch met elkaar vergeleken en geïntegreerd met de onderzoeksresultaten.	Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het evidence based handelen in de beroepspraktijk. Hierbij wordt gekomen tot nieuwe inzichten, kennis ten aanzien van innovatie van de beroepspraktijk en een visie van de onderzoeker.

Criteria	0	3	6	8	10
2. Het onderzoek heeft <i>diepgang</i> , er wordt relevante theorie gebruikt inclusief (buitenlandse) vaktijdschriftartikelen, waarbij een afweging wordt gemaakt over de bruikbaarheid ervan voor het onderzoek.	Er is geen diepgang te onderscheiden en gebruik gemaakt van literatuur.	Er is gebruik gemaakt van (weinig) verschillende bronnen waarbij de meerwaarde niet relevant en logisch is.	Er wordt theorie gebruikt, waarbij de meerwaarde hoofdzakelijk relevant en logisch is. Richtlijn: 15 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een beschrijving van een of meerdere relevante internationale methodieken, of internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte theorie in de meeste paragrafen geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 16-20 bronnen, incl. 4 artikelen. Ook is er een vergelijking beschreven tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of nationale en internationale ontwikkelingen.	Daarnaast is de gebruikte literatuur geïntegreerd in het rapport en in eigen woorden weergegeven. Richtlijn: 20 bronnen, incl. 5 artikelen. De betekenis van de vergelijking tussen een of meerdere relevante nationale en internationale methodieken of internationale ontwikkelingen voor de beroepspraktijk is beschreven.
3. De onderzoeksvraag is helder, komt voort uit de doelstelling; is haalbaar, afgebakend en precies. De gebruikte onderzoeksmethode is transparant en verantwoord.	De doelstelling, onderzoeksvraag en/of deelvragen de gebruikte onderzoeksmethode worden niet weergegeven.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn niet helder en komen niet logisch uit elkaar voort.	De onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen zijn voldoende helder en sluiten op elkaar aan. Interview/enquêtevragen zijn geformuleerd op basis van geoperationaliseerde theorie.	Daarnaast zijn de items duidelijk geformuleerd, komen logisch uit elkaar voort en zijn voor één interpretatie vatbaar.	Daarnaast is de onderzoeksmethode complex en/of er wordt gebruik gemaakt van passende onderzoeksmethoden waardoor triangulatie bereikt kan worden.
4. De resultaten zijn reproduceerbaar en transparant. Het analysekader is duidelijk (bijvoorbeeld SPSS, Kwalitan), dataverwerking en weergave van resultaten is correct.	Het analysekader en/of de dataverwerking worden niet weergegeven.	De data zijn niet systematisch, verifieerbaar en op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt.	De data zijn plausibel. De weergave van de resultaten is correct, maar de resultaten hadden duidelijker weergegeven kunnen worden.	De data zijn op basis van een geaccepteerde methode verzameld en verwerkt. De data zijn controleerbaar, betrouwbaar en valide.	Daarnaast zijn de items toe te passen in een bredere context dan de opdrachtgevende instantie.
5. De conclusies en aanbevelingen geven antwoord op de vraagstelling en worden gekoppeld aan theorie.	De conclusie en aanbevelingen zijn niet beschreven.	Er wordt onvoldoende specifiek antwoord gegeven op de vraagstelling of het antwoord op de vraagstelling is niet logisch beredeneerd.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is sprake van een minimale koppeling tussen resultaten en theorie.	Er wordt antwoord gegeven op de vraagstelling en er is een koppeling tussen resultaten en theorie. De inzichten zijn echter voorspelbaar en niet (geheel) vernieuwend te noemen.	Er is een duidelijke koppeling gemaakt tussen de resultaten en de theorie en hierdoor is tot vernieuwende inzichten gekomen die bruikbaar en toepasbaar zijn voor de verbetering/innovatie van de beroepspraktijk.

Criteria	0	3	6	8	10					
6.De sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. Er is een discussie aanwezig. De discussie omvat het eigen professioneel standpunt over het onderzoeksonderwerp onderbouwd met argumenten. De discussie wordt gevoerd vanuit diverse perspectieven (denk aan diverse personen en/of micro-, meso- en/of macroniveau).	De sterktes en/of zwaktes van het onderzoek en/of de discussie zijn niet beschreven.	De sterktes en zwaktes van het onderzoek bevatten informatie die niet kloppend is. De discussie bevat informatie die niet kloppend is en/of is niet onderbouwd met argumenten.	Diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek zijn beschreven. De discussie is aanwezig, bevat kloppende informatie welke onderbouwd is met argumenten, maar is weinig kritisch en vernieuwend en wordt belicht vanuit slechts één perspectief.	Daarnaast zijn diverse sterktes en zwaktes van het onderzoek en de mogelijke implicaties voor het onderzoek aangegeven. Daarnaast is de discussie vanuit diverse perspectieven beschreven en wordt het eigen professionele standpunt onderbouwd met argumenten. Nieuwe bronnen worden gebruikt om de discussie te onderbouwen.	Daarnaast staan voor vervolgonderzoek alternatieven beschreven om de zwaktes van dit onderzoek in de toekomst te voorkomen. Daarnaast is er sprake van oordeelsvorming van de onderzoeker(s) waarbij kennis en inzicht naar voren komt en (leer)vaardigheden duidelijk worden in een eigen professioneel standpunt.					
Totaal aantal behaalde punten (max. 6 x 10 = 60)=										
Cijfer										
Feedback op totaalproduct										
Cesuur bepalen eindcijfer:										
– Er dient aan de voorwaardelijke vormcriteria voldaan te zijn. <i>Indien dit niet het geval is wordt de toets in Bison beoordeeld met het cijfer 1.</i> – Om een voldoende (= 6) te krijgen, moeten minimaal 34 punten worden behaald. – Het cijfer wordt bepaald door de afzonderlijke punten op elk criterium op te tellen en het puntentotaal af te lezen in de onderstaande tabel.										
Cijfer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Max. 60 Punten	0–9	10–15	16–21	22–27	28–33	34–40	41–46	47–52	53–57	58–60