

Bachelor Scriptie

Werkt het?

Een bachelor onderzoek naar de effecten van een pilot van het traject 'Doen Wat Werkt'.



Datum van publicatie

14 maart 2016

Auteur

I.M.L.W. van Rhee

Studentnummer

301803

Opleiding

Toegepaste Psychologie

Onderwijsinstelling

Hogeschool Saxion te Deventer

Eerste begeleider

K. Ploegh

Tweede begeleider

F. Visscher

Organisatie opdrachtgever

Deventer Werk talent

Voorwoord

Dit onderzoek werpt een blik op het traject 'Doen Wat Werkt'. Deze scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen. Het afstuderen is de afronding van mijn vierjarige studie Toegepaste Psychologie aan Hogeschool Saxion te Deventer. In opdracht van Deventer Werk talent is dit onderzoek naar de effecten van het traject 'Doen Wat Werkt' uitgevoerd.

Graag wil ik van dit moment gebruik maken om een aantal mensen te bedanken die mij gedurende dit onderzoek hebben gesteund. Bij deze wil ik Karin Ploegh bedanken voor haar steun en positieve support gedurende dit onderzoek. Het was erg prettig om met haar te sparren over vraagstukken en/of obstakels. Ze was telkens bereid om tijd voor mij vrij te maken en voorzag mijn scriptie regelmatig van feedback.

Mijn manager en opdrachtgever mevrouw Derks wil ik bedanken voor de vrijheid die ze mij heeft gegeven in de uitvoering van en de tijd die ik nodig heb gehad voor dit onderzoek. Ze heeft ook altijd open gestaan om mij te voorzien van feedback, mocht ik daar beroep op willen doen.

Als laatste wil ik mijn collega's binnen team Vakwerk bedanken. Zij hebben mij gesteund en met mij meegedacht als de pilot niet verliep volgens plan. Ook met hen heb ik regelmatig kunnen sparren, waardoor ik niet het gevoel had dat ik er alleen voor stond in mijn afstudeerproces.

Bedankt voor uw interesse in deze scriptie. Ik hoop dat u zich kunt vinden in mijn onderzoek en mijn bevindingen.

Ilona van Rhee

Deventer, 12 november 2015

Samenvatting

Deventer Werktalent is een organisatie waar mensen zich melden als zij een aanvraag doen voor een uitkering. De consultants binnen Deventer Werktalent begeleiden en ondersteunen deze mensen naar werk, studie of participatie binnen de maatschappij.

Op 1 januari 2015 is de Wet werk en bijstand (Wwb), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot gedeelte van de Wet arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) vervangen door de Participatiewet. Deze verandering in de wetgeving brengt veel veranderingen mee voor Deventer Werktalent en de Gemeente Deventer. Voornamelijk jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vallen door deze wetsverandering tussen 'wal en schip'. Van de werknemers van Deventer Werktalent wordt verwacht dat zij deze jongeren toch volgens de beoogde doelstelling: *op een zo effectief mogelijke wijze*, begeleiden naar werk, school of een combinatie hiervan. Echter blijkt het moeilijk om deze doelstelling na te streven. Daarom worden er interventies en aanpakken bedacht om deze jongeren zo goed mogelijk te kunnen begeleiden zodat zij de uitkering kunnen uitstromen. Dit onderzoek richt zich op een traject waarvan gedacht wordt dat deze interventie een goede steun kan bieden in de begeleiding van de jongeren. De doelstelling die hiervoor geformuleerd is: *Een bruikbare methodiek met goede resultaten die het repertoire voor de begeleiding aanvult om hiermee zoveel mogelijk jongeren uit te uitkering te kunnen laten stromen.*

Het traject 'Doen Wat Werkt' bestaat uit een training, Werkervaringsplek (WEP) en een jobcoach die ondersteuning biedt op de werkplaats. Met behulp van een aantal werknemers van Deventer Werktalent is dit traject bedacht en uitgevoerd. Dit onderzoek volgt de stappen van dit traject. Daarnaast wordt de ontwikkeling op de competenties: motivatie, betrouwbaarheid, zelfkennis en initiatief nemen, gemeten op drie verschillende momenten. De kwantitatieve gegevens die hiermee gegenereerd worden, worden aangevuld met kwalitatieve gegevens uit een interview met de deelnemers. Ook de betrokken werknemers worden geïnterviewd om de implementeerbaarheid van het traject te kunnen bewerkstelligen.

Uit de kwantitatieve resultaten is naar voren gekomen dat er geen significant verschil is wat betreft de ontwikkelde competenties tussen de controle groep en de experimentele groep. Ook zijn er geen significante verschillen tussen de drie metingen. Uit het kwalitatief onderzoek is naar voren gekomen dat de deelnemers van het traject 'Doen Wat Werkt' de mening delen ontwikkeling bij zichzelf waar te nemen op de vier competenties. Daarnaast zien alle geïnterviewde de meerwaarde in van een of meer onderdelen van dit traject. De geïnterviewde van de controle groep zijn tevreden over Deventer Werktalent en over de begeleiding die zij geboden krijgen vanuit team Vakwerk. Ook zij nemen enige ontwikkeling bij zichzelf waar op de vier competenties.

Het ontbreken van een significant verschil tussen de twee onderzoeksgroepen betekent dat op kwantitatief niveau het traject geen ontwikkeling laat zien van de competenties bij de experimentele groep. Het kwalitatieve onderzoek wijst uit dat er wel degelijk ontwikkeling ontstaat naar aanleiding van het traject 'Doen Wat Werkt'. Echter ontstaat er tevens

ontwikkeling naar aanleiding van de individuele begeleiding die geboden wordt door Deventer Werk talent aan de controle groep. De conclusie die getrokken kan worden op basis van de ontwikkeling naar aanleiding van zowel de begeleiding als het traject, is dat beide even goed werken. De consultants geven aan dat als het traject duidelijker afgebakend is en er een draaiboek gevolgd wordt, er meer resultaten geboekt kunnen worden en het traject daarmee effectiever kan worden. Daarnaast heeft het traject 'Doen Wat Werkt' als voordeel dat er meerdere jongeren in een keer ontwikkeld worden. Dit biedt meer tijd en ruimte voor de consultants die vervolgens intensievere begeleiding kunnen bieden aan andere jongeren. Op deze manier worden er meerder jongeren geholpen en is er meer kans op ontwikkeling. Zo kan er meer maatwerk geboden worden, hier streeft Deventer Werk talent ook naar. Een draaiboek waarin alle stappen van het traject 'Doen Wat Werkt' en de rol van de betrokken werknemers overzichtelijk uiteen zijn gezet, kan er voor zorgen dat het traject soepeler verloopt en meer/betere resultaten oplevert.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Verklarende woordenlijst	6
Hoofdstuk 1	7
§1.1 Aanleiding	7
§1.2 Onderzoeksvraag	9
§1.3 Doelstelling van het onderzoek	10
Hoofdstuk 2	11
§2.1 Theoretisch kader	11
§2.1.1 De doelgroep	11
§2.1.2 Competenties	12
§2.1.3 Aspecten traject 'Doen Wat Werkt'	16
§2.2 Conceptueel model	19
Hoofdstuk 3	21
§3.1 Onderzoeksmethode	21
§3.2 Onderzoeksdoelgroep	22
§3.3 Onderzoeksinstrument	22
§3.4 Procedure	24
§3.5 Analyse	25
Hoofdstuk 4	27
§4.1 Uitvoering, verloop en de respons	27
§4.2 Onderzoekresultaten	27
§4.2.1 Kwantitatieve analyse	27
§4.2.2 Kwalitatieve analyse	29
§4.2.3 Implementeerbaarheid	32
Hoofdstuk 5	34
§5.1 Conclusie & discussie	34
§5.1.1 Conclusie	34
§5.1.2 Discussie	35
§5.2 Aanbevelingen	36
§5.2.1 Vraagstuk organisatie	36
§5.2.2 Aanbevelingen training	36
§5.2.3 Aanbevelingen WEP	37
§5.2.4 Aanbevelingen implementeerbaarheid	37
§5.2.4 Aanbevelingen vervolgonderzoek	38
Literatuurlijst	40
Eigen Werkverklaring	43
Bijlagen	44
<i>Vijf stellingen</i>	44
<i>Verklaring deelname</i>	45
<i>Kwantitatief onderzoeksinstrument</i>	46
<i>Kwalitatief onderzoeksinstrument</i>	49

Verklarende woordenlijst

In dit hoofdstuk is een lijst weergegeven, waarin een aantal woorden zijn weergegeven die beschouwd kunnen worden als vaktermen. Deze woorden zijn met behulp van een korte uitleg of betekenis toegelicht. In de tekst zelf wordt ieder woord bij het eerste gebruik uitgelegd. Daarna wordt vaak enkel de afkorting of de term gebruikt. Deze lijst zorgt ervoor dat de lezer gemakkelijk de betekenis van een woord kan opzoeken.

Term/afkorting	Toelichting
Wajong	Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten
Wajong jongere	Een jongere die een Wajong-uitkering ontvangt.
Participatiewet	Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een groot deel van de Wet werk en de Wet arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong).
WEP	Werk Ervaring Plek
Draagvlak	De ondersteuning die een organisatie kan bieden om een goede werkplek voor bijvoorbeeld een Wajong jongere te creëren.
Duurzaam	Het voor langere tijd bestaan, iets dat lang mee gaat.

Hoofdstuk 1

In het eerste hoofdstuk van dit onderzoek staat onder andere de aanleiding centraal. De aanleiding geeft weer hoe het onderzoek tot stand is gekomen en wat de relevantie is van het probleem. Tevens wordt in dit hoofdstuk het belang van het onderzoek voor de opdrachtgever toegelicht.

§1.1 Aanleiding

Deventer Werktalent is bedoeld voor inwoners van Deventer die een beroep willen doen op een uitkering. Na het toekennen van een uitkering, wordt de betreffende persoon aangemeld bij een team binnen Deventer Werktalent. Samen met een consulent zet hij stappen richting de arbeidsmarkt of activering binnen de maatschappij. Mensen die snel weer stappen kunnen zetten richting werk, worden aangemeld bij het Jobteam. Binnen het Jobteam is een verdeling van leeftijd gemaakt. Jongeren onder de 27 jaar stromen naar team Vakwerk. De mensen die een Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten uitkering (Wajong) ontvingen, werden aangemeld bij het SW-team (Sociale Werkvoorziening). Als een persoon wordt aangemeld bij een team, wordt hij gekoppeld aan een consulent. De consulent gaat samen met de kandidaat kijken wat deze nodig heeft om werk te vinden en te krijgen. Deventer Werktalent heeft als doelstelling: *‘mensen op een zo effectief mogelijke wijze te begeleiden naar werk’*. Voor jongeren geldt hier werk of een opleiding (Deventer Werktalent, persoonlijke communicatie [intranet], 17 februari 2016). Om deze begeleiding zo effectief mogelijk te maken, kunnen de consulenten verschillende interventies inzetten. Hierbij kan gedacht worden aan sollicitatietrainingen, workshops, bijeenkomsten of intensieve begeleiding.

De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb). Deze wet biedt financiële ondersteuning vanuit de overheid om de eigen levensonderhoud te kunnen voorzien. De Wet sociale werkvoorziening (WSW) om zogenoemde arbeidsgehandicapten regulier werk te bieden waarbij aanpassingen zijn, of rekening wordt gehouden met de arbeidsbeperkingen en een groot deel van de Wajong is komen te vervallen (Rijksoverheid, 2015). Een wetgeving die nog zijn weg aan het vinden is binnen de Nederlandse maatschappij. De Participatiewet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking te laten participeren in de maatschappij. Doordat de Wajong voor een groot deel is vervangen door de Participatiewet, krijgen veel jongeren niet de ‘steun in de rug’ die de Wajong bood. Deze steun bestond uit verschillende voordelen voor een werkgever waardoor een Wajong jongere meer kans maakte op een baan. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Premiekortingen: Minder betalen aan Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en Werkloosheidswet (WW).
- Loondispensatie: als de werknemer minder belastbaar is voor werk door de ziekte of handicap, dan kan er tijdelijk minder geld betaald worden.
- Vergoedingen: De werkgever kan een vergoeding krijgen voor niet-meeneembare voorzieningen (zoals een aangepast toilet, een traplift of een aangepaste werkplek) (Rijksoverheid, 2015).

Met de nieuwe Participatiewet zijn deze voordelen komen te vervallen. Veel jongeren, die voorheen recht gehad zouden hebben op een Wajonguitkering, doen nu beroep op een Participatie-uitkering. Hierdoor komt er meer druk te liggen bij de Gemeente. Deze jongeren zouden onder de oude wetgeving aangemeld worden bij het SW-team. Door de invoering van de Participatiewet worden deze jongeren, net als alle andere jongeren onder de 27 jaar, aangemeld bij team Vakwerk. Het SW-team heeft de ervaring en expertise om Wajong jongeren te begeleiden naar werk. Team Vakwerk heeft deze specifieke ervaring en expertise niet waardoor bij hen meer druk is komen te liggen op de begeleiding en de resultaten die zij met deze jongeren moeten behalen. Tevens kan Deventer Werk talent deze jongeren (voormalig Wajong-gerechtigden) moeilijker plaatsen, omdat zij hun oude voordelen niet meer met zich meebrengen naar een werkgever. Om deze reden is Deventer Werk talent op zoek naar de mogelijkheden om deze jongeren goed op te vangen en een passende begeleiding en ondersteuning te bieden. Er wordt ook gekeken of er werknemers vanuit het SW-team kunnen aansluiten bij team Vakwerk. Daarnaast zijn er werkoverleggen geweest waarbij werknemers uit zowel team Vakwerk als het SW-team bij aanwezig waren om te sparren over de verschillende aanpakken en effectieve begeleidingen om op deze manier ook van het SW-team te leren. Ook wordt er gekeken naar de mogelijkheden met betrekking tot intervisies die ingezet kunnen worden om de jongeren te begeleiden naar werk. Om deze reden wordt dit onderzoek gedaan.

Na invoering van de nieuwe wet Wajong in 2010 is er een onderzoek gedaan naar het functioneren van 126 Wajong jongeren op de werkvloer van 31 bedrijven die zich in verschillende branches manifesteren (Lammerts & Stavenuiter, 2010). Het doel van dit onderzoek was het bevorderen van de activering naar werk, sociale activering en participatie in de maatschappij. Lammerts & Stavenuiter (2010) concluderen naar aanleiding van hun onderzoek dat er diverse factoren zijn die invloed hebben op de participatie van Wajong jongeren. De specifieke succesfactoren die als belangrijkste naar voren komen zijn het werkklimaat, het inzicht van de werkgever in de kansen en beperkingen van de Wajong jongere en de mate van begeleiding die geboden wordt door zowel de collega's als de werkgever. Een jobcoach kan ondersteuning bieden op al deze aspecten. Nu, vijf jaar later, na de invoering van een vernieuwde wetgeving in het kader van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wordt er opnieuw een soortgelijk onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van activering en participatie van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt (voormalige Wajong jongeren). Het onderzoek wat nu wordt uitgevoerd richt zich op een specifieke interventie, namelijk een combinatie van een training, Werkervaringsplaats (WEP) en een jobcoach. Over deze combinatie van interventies wordt verderop in dit verslag dieper ingegaan.

Voor een werkgever is het, door het wegvallen van de voorzieningen, dus minder gunstig om jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Daarom is het des te meer belangrijk om de jongeren zelf interessant te maken. Hierdoor wordt de mogelijkheid vergroot dat deze jongeren een kans maken op de arbeidsmarkt. Om deze jongeren interessanter te maken kunnen er verschillende interventies ingezet worden. Deventer Werk talent wil weten welke interventies bij kunnen dragen aan het aantrekkelijk maken van de jongeren voor een werkgever. Een aantal interventies worden hiervoor gevolgd in dit

onderzoek. Dit onderzoek richt zich op de effecten van een drietal interventies, namelijk: training, jobcoach en de WEP. Het traject 'Doen Wat Werkt' is een nieuw initiatief vanuit Deventer Werk talent waarin deze interventies samengevoegd zijn. De training is een combinatie van vier trainingen, namelijk: *Persoonlijke Investerings Training (PIT)*, *Op Eigen Kracht (OEK)*, *Duidelijke Taal (DUTA)* en *Tevreden Op je Plek (TOP-training)* (Sallcon Werk talent 2013). In hoofdstuk 2 wordt er dieper ingegaan op de inhoud en het doel van deze trainingen. In de training wordt ook aandacht besteed aan de interesse van de deelnemer, om hier vervolgens een WEP aan te kunnen koppelen.

§1.2 Onderzoeksvraag

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal: *In welke mate heeft het traject 'Doen Wat Werkt' invloed op de groei van de te meten competenties van de deelnemer én in hoeverre is dit traject implementeerbaar binnen Deventer Werk talent?*

Binnen het traject 'Doen Wat Werkt' vallen: intensieve training, de Werk Ervaring Plaats en de job-coaching. Op basis van literatuur is er gekozen voor een viertal competenties die een werknemer aantrekkelijk maakt voor een werkgever. Volgens Besseling, Andriessen, de Vos en Wevers (2008) spelen zelfkennis, motivatie en de mate van zelfstandigheid een grote rol bij een duurzame arbeidsrelatie. De viertal competenties die centraal staan binnen dit onderzoek zijn: motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief nemen. Met motivatie wordt de drijfveer om te werken bedoeld. Hierbij kan gedacht worden aan de mate van belang van het werk voor een jongere. Daarbij kan men tevens denken aan de mate waarin zij zelf willen kiezen voor werk en in hoeverre zij er plezier bij ondervinden (Van Horssen, Nijhuis & Mallee, 2010; Ryan & Deci, 2000; Holwerda, Brouwer, Boer, Van der Klink & Groothoff, 2012; Vansteenkiste, 2010; Vansteenkiste, Simons, Lens & Soenens, 2004). De zelfkennis geeft het zicht op de eigen competenties en valkuilen weer, ook het inzicht van de eventuele gevolgen van eigen gedrag wordt hiermee bedoeld (Besseling et al. 2008; Spijkerman, 2006). Met betrouwbaarheid wordt de integriteit bedoeld. In welke mate 'doen de cliënten wat ze zeggen en zeggen zij wat zij doen' (Borghouts-van de Pas & Pennings, 2015; Borghouts, Dekker, Freese, Oomens & Wilthagen, 2015; Versantvoort & Van Echtelt, 2012). Het initiatief nemen is een groot begrip. Initiatief nemen wordt binnen dit onderzoek minder uitgebreid gebruikt (Versantvoort & Van Echtelt, 2012; De Jonge, 2012; DWT, 2016). Hierbij kan gedacht worden aan de mate waarin de cliënt meedenkt in oplossingen.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, dient er antwoord gegeven te worden op een aantal deelvragen. Voor dit onderzoek zijn er zes deelvragen geformuleerd, hierbij is aangegeven middels welke methode deze gemeten worden:

Experimentele groep

1. In welke mate is er kwantitatieve verandering meetbaar bij de experimentele groep, op de competenties: Initiatief nemen, motivatie, zelfkennis en betrouwbaarheid na de training en tijdens de Werk Ervaring Plaats?
2. In welke mate ervaart de experimentele groep persoonlijke verandering op de competenties initiatief nemen, motivatie, zelfkennis en betrouwbaarheid?
3. Aan welke interventie(s) schrijft de experimentele groep hun ontwikkeling op de competenties toe?

4. Wat is de attitude van de experimentele groep over het traject en wat het hen geboden heeft?

Controle groep

1. In welke mate neemt de controle groep na de interventie verandering bij zichzelf waar op de competenties: initiatief nemen, motivatie, zelfkennis en betrouwbaarheid?
2. Aan welke aspecten van de begeleiding vanuit team Vakwerk schrijft de controle groep de verandering op de competenties toe?
3. In hoeverre is de controle groep tevreden over de begeleiding die zij geboden krijgt vanuit Deventer Werk talent?

Verskil Controle en Experimentele groep

4. In welke mate is er verschil in verandering van de competenties en attitude jegens de interventie/begeleiding bij de experimentele groep met het traject 'Doen Wat Werkt' ten opzichte van de controle groep met de reguliere begeleiding vanuit het team Vakwerk.

Implementeerbaarheid

5. In welke mate nemen de jobcoaches, consultants en trainers verandering in competenties, gedrag en houding waar bij de deelnemers van het traject 'Doen Wat Werkt'.
6. In hoeverre is het traject 'Doen Wat Werkt' volgens de consultants, jobcoaches en trainers implementeerbaar binnen Deventer Werk talent?

§1.3 Doelstelling van het onderzoek

Deventer Werk talent creëert en realiseert een duurzame match tussen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de vraag naar werknemers in de regio. Hierbij is het doel om mensen die in de bijstand zitten terug de arbeidsmarkt op te krijgen maar ook zelfredzaam te maken. Deventer Werk talent voert de Participatiewet uit voor de gemeente Deventer. Dit maakt Deventer Werk talent een non-profit organisatie. Dit onderzoek richt zich op mogelijke interventies om de jongeren met een Participatie uitkering maar tevens met een afstand tot de arbeidsmarkt, zo effectief mogelijk te begeleiden en hen uit te laten stromen naar de arbeidsmarkt (zonder tegemoetkomingen van de Gemeente Deventer). Het invoeren van nieuwe interventies is noodzakelijk omdat deze jongeren door de verandering van wetgeving (januari 2015) waarschijnlijk in mindere mate kans zullen maken op betaalde baan (Deventer Werk talent, persoonlijke communicatie, 24 november 2015). Met de interventies die worden onderzocht in dit onderzoek kan mogelijk worden gezorgd dat het aantal mensen die de uitkering uitstromen door plaatsing op de arbeidsmarkt of opname in het doelgroepenregister, vergroot wordt. Voor Deventer Werk talent is het belangrijk dat onderzocht wordt in hoeverre de bedachte methodiek 'Doen Wat Werkt' goede resultaten (groei in de competenties en uiteindelijk uitstroom) oplevert ten opzichte van de reguliere begeleiding. Ook wordt er onderzocht in welke mate het traject 'Doen Wat Werkt' implementeerbaar is binnen de organisatie. Om dit onderzoek goed aan te laten sluiten op de wensen van de opdrachtgever, is de volgende doelstelling gevormd: *Een bruikbare methodiek met goede resultaten die het repertoire voor de begeleiding aanvult om hiermee zoveel mogelijk jongeren uit te uitkering te kunnen laten stromen.*

Hoofdstuk 2

Het onderzoek wordt binnen dit hoofdstuk theoretisch onderbouwd. Met behulp van deze theoretische onderbouwing is een koppeling naar de onderzoeksvragen van dit onderzoek gemaakt. Een conceptueel model is uiteengezet om de samenhang van de variabelen weer te geven. Ook wordt in dit hoofdstuk een aanzet gegeven voor de opzet van dit onderzoek.

§2.1 Theoretisch kader

§2.1.1 De doelgroep

Jongeren die tot januari 2015 in aanmerking kwamen voor een Wajong uitkering kunnen nu, net als ieder ander met of zonder beperking, een beroep doen op de Participatie uitkering. Deze jongeren hebben beperkingen die hun afstand tot de arbeidsmarkt vergroten en het hen moeilijk maakt om volledig te participeren in de maatschappij. Vanuit het UWV zijn er een aantal kenmerken vastgesteld waardoor een jongere voor minstens 25 procent arbeidsongeschikt kan zijn. Uit de door het UWV (2014) vastgestelde kenmerken blijkt dat meer dan de helft van de mensen die een Wajong ontvangen, mannelijk zijn (58%). Qua leeftijd is het grootste gedeelte, 62 procent van de Wajong jongeren, 18 of 19 jaar. Om voor minstens 25 procent arbeidsongeschikt te zijn en een beroep te kunnen doen op een Wajonguitkering, moet er sprake zijn van één of meerdere belemmeringen of beperkingen. Hierbij kan gedacht worden aan ontwikkelingsstoornissen (bijvoorbeeld: ADHD of Autisme Spectrum Stoornis), psychiatrische ziektebeelden (bijvoorbeeld: depressie, of Borderline) en/of somatische ziektebeelden. De verschillende kenmerken en percentages zijn weergegeven in tabel 1. Deze percentages zijn gebaseerd op het totale aantal Wajong jongeren in het jaar 2014. Op het moment dat een jongere een Wajong-uitkering aanvraagt wordt hij onderzocht op de eerder genoemde categorieën door de verzekeringsarts. Deze beoordeelt de psychische en/of lichamelijke klachten. Vervolgens beoordeelt de arbeidsdeskundige het arbeidsvermogen, hierbij wordt rekening gehouden met de klachten die de verzekeringsarts heeft vastgesteld (UWV, 2014). Doordat de jongeren die nu een participatie-uitkering aanvragen niet onderzocht worden zoals dat dit gebeurde bij de aanvraag voor een Wajong, kan er niet met zekerheid gesteld worden in welke mate een jongere exact arbeidsongeschikt is. De reden dat dit nu niet meer gebeurt is doordat het bij het aanvragen van een Participatie uitkering niet uitmaakt of het individu een beperking heeft of niet.

Tabel 1.
Kenmerken Wajong gerechtigden jongeren

Kenmerk	Percentage Totaal
Geslacht	
Man	58
Vrouw	42
Leeftijdsklasse	
18 en 19 jaar	62
20 t/m 24 jaar	24
25 t/m 34 jaar	11
35 jaar en ouder	3

Ontwikkelingsstoornis	
Diep/ernstig/matige verstandelijke beperking	8
Licht/zeer lichte verstandelijke beperking	26
Verstandelijke beperking, ernst onbekend	1
- Autistische spectrum stoornis	18
- Aandacht tekort stoornis (o.a. ADHD)	8
- Overige ontwikkelingsstoornis	5
Psychiatrische ziektebeelden	
Persoonlijkheidsstoornis	5
Stemmingsstoornis	4
Schizofrenie en overige psychosen	3
Overige psychische ziektebeelden	7
Somatische ziektebeelden	14

Noot. Kenmerken Wajong jongeren bij instroom in de nieuwe Wajong in 2013. Overgenomen van Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV (2014).

§2.1.2 Competenties

In 2008 onderzochten Besseling et al. voor de Nederlandse organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) welke voorzieningen er nodig zijn om participatiemogelijkheden maximaal te benutten. Dit is onderzocht door middel van statistische analyses op gegevens van het Centraal Bureau van de Statistiek (CBS) en het UWV. Hierin zijn de factoren die de kansen op arbeidsperspectief van jongeren bepalen uiteengezet om inzichtelijk te krijgen waarop getraind en begeleid kan worden.



Figuur 1. Individuele factoren die een rol spelen in de arbeidskansen van jongeren met een Wajong-uitkering. Aangepast van “Wat werkt bij Wajongers? Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie”, Besseling et al., 2008, TNO rapport 031.13079.01.01, p. 22.

In figuur 1 zijn de individuele factoren uiteengezet die al dan niet stimulerend een rol spelen bij de arbeidskansen van jongeren met een Wajong-uitkering. Besseling et al. (2008) plaatsen bij deze factoren de kanttekening dat zelden slechts één factor doorslaggevend is. De bij de jongere aanwezige factoren hangen samen en werken daarnaast ook samen met elkaar. De factoren intrinsieke motivatie, zelfkennis, de mate van zelfstandigheid en de

algemene, sociale en werk gerelateerde vaardigheden (dikgedrukt in figuur 1) komen terug in het traject van Deventer Werk talent: 'Doen Wat Werkt'. De mate van zelfstandigheid wordt gerelateerd aan de mate van initiatief nemen omdat hier overlap in te vinden is. De keuze voor deze factoren is gemaakt op basis van de rol bij het vinden en behouden van werk. Volgens Besseling et al. (2012) spelen deze aspecten een grote rol bij een duurzame arbeidsrelatie. In de training, maar ook op de WEP wordt aandacht besteed aan deze factoren zodat deze zich al dan niet verder kunnen ontwikkelen. In deze paragraaf worden deze factoren, ook wel competenties genoemd, verder toegelicht.

Holwerda et al. (2012) onderzochten welke factoren van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van Wajong jongeren, door vragenlijsten af te nemen bij Wajong jongeren, verzekeringsartsen, ouders en schoolbegeleiders. De resultaten van deze vragenlijsten werden gerelateerd aan het POLIS-bestand waar alle Nederlanders in zijn opgenomen die de desbetreffende maand loon hebben ontvangen. De Wajong-aanvragen zijn gekoppeld aan dit POLIS-bestand. Verder maakt het POLIS-bestand onderscheid in de verschillende dienstverbanden, contractduur en de bedrijfstakken. Op basis van analyses concludeerden Holwerda et al. (2012) dat de eigen inschatting, de zelfkennis en de motivatie vooral invloed hebben op het vinden van werk. De attitude van de omgeving, de voorbereiding op het werken en de ervaren gezondheid beïnvloeden met name het vinden van duurzaam werk. Op alle aspecten die invloed hebben volgens Holwerda et al. (2012) op het vinden van werk, wordt in de training op ingespeeld en aan gewerkt. In de training worden de jongeren ook voorbereid op werk, maar dit komt voornamelijk aan bod tijdens de WEP.

Op basis van de verschillende literatuur is er gekozen om de competenties motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief te meten in dit onderzoek. Het traject 'Doen Wat Werkt' probeert met behulp van de verschillende aspecten van dit traject om deze competenties te beïnvloeden en waar nodig verder te ontwikkelen om de jongeren interessanter te maken voor een werkgever. De competenties en de verschillende aspecten van het traject 'Doen Wat Werkt' worden hierna verder toegelicht en uitgewerkt.

Motivatie

Voor een werkgever spelen een aantal factoren een rol bij het al dan niet aannemen van een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt. Motivatie speelt hierin een grote rol. Een werkgever moet in voldoende mate gemotiveerd zijn of worden om deze mensen in dienst te nemen en in dienst te houden (Van Horssen et al. 2010). Echter speelt motivatie niet alleen een rol bij de werkgever. Dit speelt ook een rol bij degene die in dienst genomen wil worden of die al in dienst is. Voor een werkgever is het van belang dat een medewerker gemotiveerd is (of wordt) tot het leveren van goed werk. Om dit te kunnen realiseren moet er volgens Ryan en Deci (2000) geïnvesteerd worden in intrinsieke motivatiebronnen. Als er namelijk wordt ingespeeld op de intrinsieke motivatie, levert dit volgens hen tevreden medewerkers op die met plezier hun werk tot uitvoering brengen. Intrinsieke motivatie kan gedefinieerd worden als motivatie vanuit de persoon zelf. De activiteiten waar iemand intrinsiek voor gemotiveerd is, worden uitgevoerd omdat ze op zichzelf interessant en boeiend zijn (Ryan en Deci, 2000). Besseling et al. (2008) geven in hun onderzoek aan dat

motivatie niet op zichzelf staand een risico- of stimulerende factor is. Dit geldt volgens hen voor iedere factor die naar voren is gekomen in dit TNO onderzoek. Het effect van een factor is te beperkt, echter de combinatie van enkele factoren samen, zorgt ervoor of deze juist een stimulerend of belemmerend effect hebben. Daarom wordt in het onderzoek naar de effecten van het traject 'Doen Wat Werkt' naast de competentie motivatie, ook gekeken naar drie andere competenties.

In 2004 onderzochten Vansteenkiste et al. het effect van het ontwikkelen van intrinsieke (versus extrinsieke) doelen, en van autonomie op motivatie, leerprocessen, prestaties en het vrijwillig volhouden van aangeleerd gedrag. Dit laatste is interessant voor dit onderzoek omdat het de bedoeling is dat de competenties die de jongeren ontwikkelen ook in de toekomst volgehouden worden om daarmee een duurzaam arbeidsrelatie tot stand te kunnen brengen. Vansteenkiste et al. (2004) geven in hun artikel aan dat als in een training ingespeeld wordt op de intrinsieke motivatie van een deelnemer en hij het nut inziet van een taak, hij meer gemotiveerd is hiervoor. Hij spant zich dan meer in voor het uitvoeren van de taak, presteert hij beter en houdt hij het gedrag dat hij heeft aangeleerd langer vol. Ook concluderen zij dat naast intrinsieke motivatie, ook de aangeboden autonomie van belang is voor duurzame gedragsverandering. In de training van het traject 'Doen Wat Werkt', wordt veel aandacht besteed aan de autonomie van de deelnemers. Het is juist de bedoeling dat de jongeren leren aan te geven wat zij wel en niet willen. Op deze manier leren zij hun grenzen aan te geven en te bewaken. Hiermee wordt de duurzame competentie ontwikkeling vergroot.

Zelfkennis

Aan het begin van deze paragraaf werd het onderzoek Besseling et al. (2008) al kort besproken. Helaas wordt in dit TNO onderzoek niet verder ingegaan op het zelfbeeld en zelfinzicht. Besseling et al. (2008) benoemen enkel dat zelfinzicht samen met andere factoren bepalen of een Wajong jongere arbeidsperspectief heeft. Met arbeidsperspectief wordt het vooruitzicht voor de toekomst met betrekking tot de arbeidsmarkt bedoeld. De inschatting die iemand maakt over zijn eigen werk in de toekomst. Volgens Besseling et al. (2008) wordt dit vooruitzicht en deze inschatting vergroot op het moment dat het zelfinzicht positief en realistisch is.

In een artikel schrijft Spijkerman (2006) over zelfkennis en de ontwikkeling hiervan. Hierin stelt hij dat zelfkennis de oogst is van een leerproces. Door middel van zelfkritiek kan het leerproces in gang gezet worden en kan zelfkennis groeien. Omdat de mens van natuur positief over wil komen bij zichzelf, maar ook bij zijn omgeving, is het moeilijk om in contact te komen met zijn ware zelf. Het in contact komen met je ware zelf, heeft vervolgens invloed op het ontwikkelen of het al dan niet hebben van zelfkennis (Spijkerman, 2006). Het ontwikkelen van zelfkennis is daarom een vrij belangrijk leerproces en maakt hiermee deel uit van een persoonlijke ontwikkeling. Het is dan ook belangrijk dat hier aandacht aan wordt geschonken in de training van het traject 'Doen Wat werkt'. Inzicht in eigen kwaliteiten en valkuilen maakt namelijk dat het individu overzichtelijk krijgt waar hij nog aan zou kunnen werken om op die manier zichzelf verder te ontwikkelen binnen een organisatie.

Initiatief nemen

In een rapport over, met belemmeringen aan het werk gaan, stellen Versantvoort en van Echtelt (2012) dat een ongunstig re-integratieprofiel samenhangt met een aantal factoren. De kansen om met beperkingen te blijven participeren worden volgens hen beïnvloed door onder andere: de eigen motivatie en steun bij re-integratie. Ook de ongunstige kenmerken spelen hierin een rol, bijvoorbeeld: minder eigen initiatief nemen tot re-integratie. In het boek van De Jonge (2012) wordt benoemd welke aspecten belangrijk worden gevonden om optimaal inzetbaar te kunnen zijn voor een organisatie. Het tonen van initiatief wordt als belangrijk bevonden om aan het werk te kunnen komen en werk te kunnen behouden. Het is daarom van meerwaarde om de deelnemers van het traject 'Doen Wat Werkt' bewust te maken van de gevolgen van het tonen van initiatief. Bij het tonen van initiatief heeft een individu meer mogelijkheden tot om door te groeien binnen een organisatie en meer verschillende taken kan oppakken. Dit is interessant voor een werkgever omdat een werknemer hiermee breder inzetbaar kan worden en laat zien zich in te willen zetten voor het bedrijf. Het nemen van initiatief kan ontwikkeld worden door de effecten hiervan te ervaren. Daarnaast hangt het sterk samen met motivatie. Als een individu gemotiveerd is voor zijn werk, zal hij daarin ook meer initiatief nemen (DWT, 2016).

Betrouwbaarheid

Met betrouwbaarheid (ook wel integriteit genoemd) wordt de mate bedoeld waarin een persoon als een betrouwbaar, loyaal persoon beschouwd kan worden. Een loyale werknemer zorgt dat een werkgever weet wat hij aan de persoon heeft en er op kan vertrouwen dat deze werknemer zijn afspraken na komt (Borghouts -van de Pas & Pennings, 2015).

Volgens Borghouts et al. (2015) is betrouwbaarheid en loyaliteit een positieve gedragseigenschap dat bij een werkgever een rol speelt in het aangaan en behouden van een arbeidsrelatie met een persoon met een arbeidsbeperking. Hierdoor speelt de competentie betrouwbaarheid een belangrijke rol om de arbeidsmarkt op te komen maar ook vooral om daarop te kunnen blijven. Bedrijven met ervaring zijn het veelal eens dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt loyaler naar de organisatie zijn dan andere medewerkers (Versantvoort & Van Echtelt, 2012). De reden dat dit onderzocht wordt is om inzichtelijk te krijgen in welke mate zij zichzelf betrouwbaar beschouwen. De mate van aanwezige of ontwikkelde competenties kan meegenomen worden naar werkgevers waarbij de ervaring met deze doelgroep nog ontbreekt. Dit kan de kans op een baan vergroten.

De competenties motivatie, betrouwbaarheid, zelfkennis en initiatief nemen dragen stuk voor stuk hun steentje bij aan een werknemer die interessant is voor een werkgever. Deze competenties kunnen in de persoonlijkheid van een individu liggen maar kunnen ook verder ontwikkeld worden door ervaringen of een training. In de volgende paragraaf wordt weergegeven welke interventies binnen het traject 'Doen Wat Werkt' bedoeld zijn om deze competenties (verder) te ontwikkelen.

§2.1.3 Aspecten traject 'Doen Wat Werkt'

Het eerder genoemde onderzoek van Besseling et al. (2008). benoemt ook een aantal interventies die de arbeidsmogelijkheden van Wajong jongeren zouden kunnen vergroten. Zo benoemen zij trainingen, stage (vergelijkbaar met een WEP) en voornamelijk jobcoaches. Deze drie onderdelen vormen samen het traject 'Doen Wat Werkt'. Om de jongeren 'klaar te stomen' voor de arbeidsmarkt, is er bewust gekozen voor deze onderdelen. In deze paragraaf wordt besproken waarom juist deze onderdelen van belang zijn en hoe daarmee het beoogde resultaat geboekt kan worden.

De training

Deventer Werktalent omschrijft empowerment als 'de touwtjes in eigen handen nemen' en grip krijgen op de eigen situatie. Op deze manier worden mensen meer zelfredzaam. Op het moment dat mensen een baan vinden en daarmee genoeg verdienen om uit de uitkering te stromen, vervalt de ondersteuning en begeleiding van de consulent vanuit Deventer Werktalent. Het is belangrijk dat zij dan ook weten hoe zij alles verder zelf moeten regelen, daarom is het belangrijk dat iemand zelfredzaam wordt (Deventer Werktalent, 2015).

Thomas en Velthouse (1990) schrijven in het tijdschrift '*Academy of Management Review*' (AMR) over een cognitief model van empowerment. Hierin omschrijven zij dat een deelnemer empowerment ervaart wanneer hij het gevoel heeft van meerwaarde te zijn, onderdeel uit te maken van een team, zich uitgedaagd voelt en zich competent voelt voor een taak. Deze kenmerken beïnvloeden volgens Thomas en Velthouse de werkhouding en interesses van een individu. Empowerment kan volgens hen verdeeld worden in een viertal aspecten:

1. Zinvolheid. Mate waarin een taak belangrijk gevonden wordt en betekenisvol is.
2. Competentie. De mate van bekwaam en geschikt voelen om de taak uit te voeren, te voltooien en het doel te bereiken.
3. Invloed. Het belang van de uitvoering van een taak.
4. Keuze. De mate van autonomie in het bepalen van de taak, het doel en de methode (Thomas & Velthouse, 1990).

De empowermenttraining in het traject 'Doen Wat Werkt', maakt gebruik van de aspecten van Thomas en Velthouse (1990). Het ontwikkelen van competenties en bovendien het zelf leren herkennen van eigen competities, speelt een grote rol in de training. Het derde en vierde aspect, invloed en keuze, vallen samen met de omschrijving die Deventer Werktalent geeft aan het begrip empowerment en waar aan gewerkt wordt in de training. Hierbij draait het namelijk om de invloed die iemand zelf kan uitoefenen op zijn leven als hij zelf hier het belang van in ziet. Voor het traject van dit onderzoek is de keuze gemaakt om een samenstelling van verschillende trainingen binnen Deventer Werktalent te maken. De trainingen *Persoonlijke Investerings Training* (PIT), *Op Eigen Kracht* (OEK), *Duidelijke Taal* (DUTA) en *Tevreden Op je Plek* (TOP-training) zijn samengevoegd tot één training. Het doel van de PIT is inzicht verkrijgen in de kwaliteiten en potenties die bij iedereen aanwezig zijn. Eigen wilskracht en enthousiasme worden hiermee benut. Met deze training wordt er ingespeeld op de competenties 'zelfkennis' en 'motivatie'. De DUTA training komt in dit traject samen met de aspecten uit de training van 'Werknemer op de Arbeidsmarkt'. Met

deze trainingsaspecten wordt er gewerkt aan het stellen van grenzen, samenwerken met collega's en wordt er inzicht geboden in de verwachtingen vanuit de arbeidsmarkt. De OEK biedt zicht op de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt bedoeld inzicht krijgen in wat iemand wel kan in plaats van de focus te leggen op de belemmeringen (zelfkennis). Deze training richt zich tevens op de praktische sollicitatievaardigheden die van pas komen bij de gesprekken en het contact met de werkgevers van de WEP. De TOP training sluit aan op de competentie 'betrouwbaarheid'. Hiermee wordt een handvat aangereikt zodat de deelnemer zijn eigen gedrag leert herkennen en leert om daarin ook zelf actie te ondernemen, dus initiatief tonen. Ook is naar aanleiding van eerdere trainingen geconstateerd dat er bij iedere deelnemer verbetering waarneembaar is op het gebied van voorkoming en beheersbaarheid van bijzonder gedrag. Dit laatste punt speelt een rol in de ontwikkeling van de competentie 'initiatief'. De deelnemers krijgen namelijk geleerd om zelf het initiatief te nemen in situaties en dat hun eigen gedrag veel invloed kan hebben op hoe een situatie verloopt (Sallcon Werktalent, 2013).

De werk ervaring plaats

Volgens Besseling et al. (2008) is een traject naar participatie pas succesvol als er een vorm van een stageperiode in gebouwd is. Nadat de kandidaat basisvaardigheden heeft aangeleerd, en in het geval van dit onderzoek, competenties heeft ontwikkeld. Hierna kan hetgeen de kandidaat geleerd heeft, verder gaan ontwikkelen door middel van werkomstandigheden. Dit kan goed in een stage. Een werkervaringsplek is te vergelijken met een stage. Ook hier geldt een afgebakende periode waar binnen een bedrijf wordt gewerkt aan bepaalde doelstellingen en werktaken. Als de kandidaat meer begeleiding nodig heeft, kan dit gerealiseerd worden met jobcoaching. Uit het onderzoek van Besseling et al. (2008) blijkt op basis van de interviews die zij gedaan hebben met integratie en jobcoach organisaties, dat Wajong jongeren het beste kunnen leren op een werkplek of in een plek waar de werkomstandigheden zoveel mogelijk nagebootst kunnen worden of overeen komen met de praktijk. Op deze manier kan er op het moment dat obstakels, belemmeringen of gemaakte fouten zich voordoen, gewerkt worden aan hoe het beter of anders kan. Hier kan de begeleiding direct op aangepast worden.

De Jobcoach

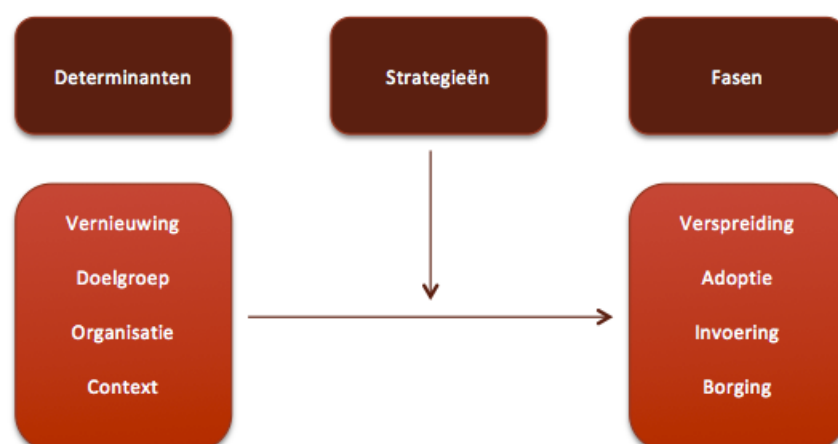
Een factor die een rol speelt bij het aannemen van een werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt, is het bieden van begeleiding op de werkvloer. Volgens Lammerts en Stavenuiter (2010) hebben werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak specifieke begeleiding nodig. Deze begeleiding kan bestaan uit extra training, coaching, structurele begeleiding of juist zo nu en dan steun bij het uitvoeren van bepaalde taken. Veelal is deze begeleiding nodig tot de werknemer over voldoende juiste vaardigheden beschikt om het zelf te kunnen voortzetten. Uit een recent onderzoek (Van Horssen et al. 2010) blijkt dat mensen weinig ontwikkelingsmogelijkheden krijgen als zij eenmaal in dienst binnen een organisatie zijn. Goede en specifieke begeleiding en bemiddeling dragen bij aan de ontwikkeling van een jongere op de werkvloer. Een jobcoach kan zijn begeleiding juist aanpassen aan de doelstellingen en obstakels van een werknemer en hem waar nodig ook vaardigheden aanleren. Hierin kan hij voor de juiste bemiddeling zorgen tussen de werknemer en de werkgever maar ook tussen de werknemer en zijn collega's. (Van Horssen

et al. 2010). De bemiddeling tussen de betreffende werknemer en de werkgever/de collega's, is tevens volgens Besseling et al. (2008) van belang. Een jobcoach behoort hier de juiste ondersteuning in te bieden waardoor de werkgever maar ook de betrokken collega's beter in staat zijn om de medewerker te begrijpen en te begeleiden.

Implementeerbaarheid traject 'Doen Wat Werkt'

Stals, Van Yperen, Reith en Stams (2008) concluderen na aanleiding van een literatuuronderzoek over implementeerbaarheid, dat de implementatie van interventies erg moeizaam verloopt. Te weinig nieuw ontwikkelde interventies worden geaccepteerd en opgenomen in de dagelijkse routine. In een artikel van het tijdschrift de *American Medical Association* (JAMA), concludeert Berwick (2003) dat interventies die slecht zijn geïmplementeerd en uitgevoerd, minder effectief blijken of zelfs averechtse effecten teweeg kunnen brengen. Een goede implementatie is daarom erg van belang.

Stals et al. (2008) geven implementatie weer als een proces dat uit zes fasen bestaat (innovatie, disseminatie, adoptie, implementatie, borging en diffusie). Deze fasen kunnen zowel dynamisch als lineair verlopen. In dit onderzoek zal voornamelijk verder ingegaan worden op de innovatie (de nieuwe interventie), adoptie (een positieve attitude jegens het invoeren van de interventie en acceptatie) en de implementatie (invoeren van de interventie in de dagelijkse routine). In de Borgingsfase worden intervisies ingepland om de verloop van de innovatie te bespreken en worden de resultaten/effecten van deelnemers gevolgd, zodat de interventie geborgd kan worden in de organisatie. De adoptie van een interventie is de laatste fase voor de implementatie en heeft daarmee een vrij cruciale rol. Om een interventie op juiste wijze op te kunnen nemen in de dagelijkse routine van een organisatie of afdeling, moet de desbetreffende organisatie/afdeling positief tegenover de invoering staan. Met een positieve attitude kan vervolgens het besluit worden gemaakt om de interventie te implementeren. De fasen van implementatie staan uiteengezet in figuur 2 (Stals et al., 2008; Stals et al., 2009).



Figuur 2. Schema implementatieproces. Aangepast uit *Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg* (P.23), door Stals et al., 2008; Stals et al., 2009.

Uit voorgaande onderzoeken is gebleken in welke mate de attitude van een organisatie jegens een interventie belangrijk is om de interventie goed te kunnen implementeren.

Vandaar dat in dit onderzoek er aandacht wordt besteed aan de implementeerbaarheid van het traject 'Doen Wat Werkt'. Door middel van interviews met de betrokken collega's wordt er gepeild wat hun attitude is. Voor de adoptiefase is het vervolgens belangrijk dat de uitvoerende werknemers betrokken zijn bij de inhoud van de interventie en dat zij daar invloed op uit kunnen oefenen (Stals et al., 2009). Daarom wordt in het interview ook de vraag gesteld welke aanpassingen hij graag zou zien in de interventie.

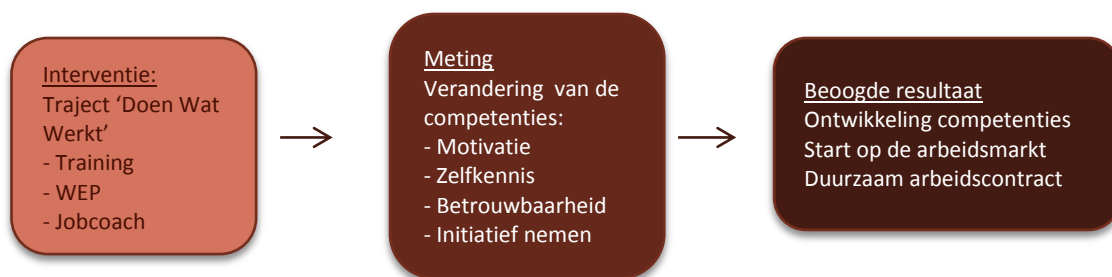
§2.2 Conceptueel model

De onderzoeksvraag die centraal staat binnen dit onderzoek is: *In welke mate heeft het traject 'Doen Wat Werkt' invloed op de groei van de te meten competenties van de deelnemer én in hoeverre is dit traject implementeerbaar binnen Deventer Werk talent?*. Deze vraag valt uiteen in twee onderzoeksvragen. Voor de eerste helft: *'In welke mate heeft het traject 'Doen Wat Werkt' invloed op de groei van de te meten competenties van de deelnemer?'*, is een conceptueel model gemaakt dat zichtbaar is in figuur 3.

Het eerste conceptuele model (weergegeven in figuur 3), zet het traject 'Doen wat Werkt' uiteen. Hierin is zichtbaar dat de interventie (verschillend voor de controle groep en de experimentele groep) al dan niet invloed uitoefent op de competenties: motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief. Deze competenties zijn in de vorige paragraaf uitvoerig behandeld. Dit onderzoek gaat na in welke mate de interventies invloed hebben uitgeoefend op de competenties. Het beoogde resultaat is hiermee de jongere aantrekkelijker maken voor een werkgever, zodat de jongere aan het werk kan en kan blijven en daarmee geen uitkering meer hoeft te ontvangen. De hypothesen die voort komen uit het conceptueel model in figuur 3 zijn:

- H_A Het traject 'Doen Wat Werkt' heeft een positief effect op de groei op de competenties: motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief nemen.
- H_0 Er is geen effect van het Traject 'Doen Wat Werkt' op de competenties: motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief nemen.

In dit onderzoek zullen deze hypothesen getoetst worden.



Figuur 3. Conceptueel model 1. In welke mate heeft het traject 'Doen Wat Werkt' invloed op de groei van de te meten competenties

Naast het conceptueel model in figuur 3, wordt er ook gekeken naar de mate van implementeerbaarheid binnen de organisatie Deventer Werk talent. Hiervoor wordt er onderzocht wat de professionals (de consultants, trainers en jobcoaches) binnen Deventer Werk talent zeggen over het traject en in welke mate zij van mening zijn dat dit traject jaarlijks of zelfs meerdere malen per jaar ingezet kunnen worden. Middels een

semigestructureerd interview wordt onderzocht welke op en/of aanmerkingen zij hebben over de uitvoering van het traject 'Doen Wat Werkt'. De meningen van deze professionals zullen meegenomen worden in de aanbevelingen. De hypothesen die hierbij gesteld kunnen worden, zijn:

- H_A Het traject 'Doen Wat Werkt' is implementeerbaar binnen Deventer Werktalent.
- H_0 Het traject 'Doen Wat Werkt' is niet implementeerbaar binnen Deventer Werktalent.

Deze hypothesen zullen door middel van dit onderzoek getoetst worden.

In dit hoofdstuk is middels literatuur en eerdere onderzoeken de onderbouwing van dit hoofdstuk weergegeven. Hiermee is tevens de verklaring gegeven voor de aanzet van dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich op een viertal competenties van de doelgroep jongeren die voor 2015 mogelijk recht zouden hebben gehad op een Wajong uitkering. De onderdelen van het traject 'Doen Wat Werkt' zijn afzonderlijk van elkaar besproken en onderbouwd met verschillende literaire bronnen. In hoofdstuk 3 wordt verder ingegaan op het design van dit onderzoek.

Hoofdstuk 3

In het derde hoofdstuk staat het onderzoeksdesign centraal. Hierin wordt de volledige opzet van dit onderzoek besproken om duidelijk te maken hoe het onderzoek in z'n werk gaat. Het onderzoeksdesign valt uiteen in een aantal onderwerpen. Hierbij kan gedacht worden aan de methode, het instrument en de doelgroep. Daarnaast wordt de procedure en de analyse behandeld.

§3.1 Onderzoeksmethode

Voor dit onderzoek is er gekozen voor een multi-methode onderzoek (Verhoeven,2010). Deze methode bestaat uit enerzijds kwantitatief en anderzijds kwalitatief onderzoek. Het kwantitatieve onderzoek bestaat uit een experimentele methode. Hiervoor wordt bij een experimentele groep een traject (Doen Wat Werkt) ingezet, terwijl de controlegroep wordt gevolgd zonder dat zij deelnemen aan een nieuw traject. Bij beide groepen wordt middels een vragenlijst gemeten in welke mate er verandering waarneembaar is op een viertal competenties.

Naast het kwantitatieve onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoek. Binnen dit onderzoek wordt een interview afgenomen. Door middel van een multi-methode onderzoek wordt er meer betekenis gegeven aan de kwantitatieve resultaten. De respondenten wordt door middel van een interview de mogelijkheid geboden om zelf toe te lichten waar zij verandering op de competenties aan toe schrijven en hoe zij het traject 'Doen Wat Werkt' hebben ervaren. Dit zijn resultaten die onmogelijk uit enkel een kwantitatief onderzoek te verkrijgen zijn maar voor meer diepgang zorgen in de statistische resultaten. De geldigheid van de onderzoeksresultaten worden verhoogt door middel van de multi-methode (Verhoeven,2010; Mertens,2010).



Figuur 4. Explanatory sequential design; *Mixed Method-design*.

In figuur 4 is de onderzoeksmethode weergegeven. Hier is zichtbaar dat het kwantitatieve onderzoek voorafgaat aan het kwalitatieve onderzoek. De verzamelede data vanuit het kwantitatieve onderzoek wordt gebruikt om het kwalitatieve onderzoek uit te voeren. Op deze wijze kan de respondent de mogelijkheid geboden worden te reageren op een positieve of negatieve kwantitatieve verschuiving op de competenties. Er wordt dan meer betekenis gegeven aan de verandering. De respondent kan bijvoorbeeld aangeven dat een positieve verandering van bijvoorbeeld de competentie motivatie te maken heeft met de training en de trainer. Terwijl een andere respondent kan aangeven dat een negatieve verandering op dezelfde competentie te maken heeft met een gespannen sfeer thuis. Op

deze manier wordt duidelijk welke oorzaak toe te schrijven is aan een bepaalde kwantitatieve verandering.

§3.2 Onderzoeksdoelgroep

De groep participanten die middels een aanvraag van de uitkering als kandidaat binnen komt bij Deventer Werk talent staat centraal binnen dit onderzoek. De kandidaten die jonger zijn dan 27 jaar komen voor een aanmelding bij het Jongerenloket. Hier doen zij beroep op een uitkering. De medewerker van het jongerenloket, bepaalt op basis van gegevens die de kandidaat verstrekt en de achtergrondgegevens die terug te vinden zijn in het systeem, of de jongere geschikt is voor het onderzoek. Deze achtergrondgegevens bestaan uit bijvoorbeeld: inschrijvingen van opleidingen, gezinssamenstelling (meer als een gezinslid een uitkering heeft ontvangen of nog ontvangt) en eerdere adressen (ook in andere steden). De jongeren die geschikt zijn voor dit onderzoek zijn de jongeren die beroep doen op een participatie uitkering, maar onder de oude wetgeving recht gehad zouden hebben op een Wajong-uitkering.

§3.3 Onderzoeksinstrument

Het instrument dat centraal staat in dit onderzoek is tot stand gekomen door een literatuuronderzoek naar aspecten en/of competenties die een organisatie of werkgever belangrijk acht bij haar werknemers. Deze aspecten zijn uiteengezet in hoofdstuk 2, zij vormen samen de te meten constructen in dit onderzoek. Voor het construct motivatie is gebruik gemaakt van een bestaande vragenlijst. De desbetreffende vragenlijst is de Intrinsieke Motivatie Inventaris (IMI), ontworpen door E.L. Deci en R.M. Ryan (2000). De schalen voor andere competenties zijn voortgekomen uit een database: International Personality Item Pool, IPIP (Goldberg, 2016). Deze database bevat constructen en items van verschillende onderwerpen, zoals verschillende persoonlijkheidstrekken. Deze constructen zijn afkomstig uit verschillende instrumenten, bijvoorbeeld bestaande persoonlijkheidsvragenlijsten. Het instrument dat is gebruikt voor dit onderzoek, is weergegeven in de bijlage, de vragenlijst. Binnen dit onderzoek wordt een nul-, tussen- en eindmeting afgenomen. De stellingen bij deze metingen zijn identiek aan elkaar. Bij de vragenlijst wordt gebruik gemaakt van een vijf-punt Likertschaal waarbij 1 staat voor nooit en 5 voor altijd. Een stelling die voorkomt in de vragenlijst, bij het construct motivatie, is: *‘Ik ben positief over mijn eigen toekomst’*.

Bij de volgende opsomming is de Cronbach’s Alpha weergegeven die door IPIP onderzocht is (Goldberg, 2016). Deze Cronbach’s Alpha is representatief voor de betrouwbaarheid van het construct. De constructen zijn vanuit het Engels vertaald en qua woordenschat versimpeld zodat het voor iedere respondent begrijpelijk is. De Cronbach’s Alpha (van de Engelse constructen) kan door deze aanpassingen veranderd zijn.

De te meten constructen zijn:

- Motivatie 11 items (Cronbach’s Alpha 0.77)
De inzet en die getoond wordt bij de werkzaamheden. Het plezier en de gedrevenheid hierbij.
- Zelfkennis 10 items (Cronbach’s Alpha 0.84)

Hoe het individu naar zichzelf kijkt en in welke mate dit positief of negatief is. Het zicht op de eigen kwaliteiten

- Betrouwbaarheid en integriteit 9 items (Cronbach's Alpha 0.72)
De betrokkenheid bij de organisatie, het nakomen van afspraken en op tijd komen.
- Initiatief nemen 9 items (Cronbach's Alpha 0.85)
Zelf initiatief nemen. Vragen stellen als hij iets niet begrijpt, meedenken met oplossingen en recht op het doel afgaan.

Naast de eindmeting zal zowel bij de onderzoeksgroep, als de controlegroep een semigestructureerd interview afgenomen worden. Er is gekozen voor deze vorm van interviewen, omdat hierbij de interviewer een toelichting kan geven als de respondent de vraagstelling niet goed begrijpt. Ook kan de interviewer doorvragen op de gegeven antwoorden of op eventuele non-verbale communicatie zoals fronsen, lachen of nerveuze trekjes (Baarda, 2009). Hierbij kan meer inzicht verkregen worden. Bij de experimentele groep is er gekozen voor vragen specifiek gericht op het traject. Er wordt gevraagd naar de algemene attitude jegens het traject 'Doen Wat Werkt'. Het kan namelijk zo zijn dat de attitude over onderdelen verschilt van positief en negatief. Toch kan de algemene attitude geheel negatief, geheel positief of anders zijn. Vervolgens wordt er gevraagd naar de attitude jegens de verschillende onderdelen: de training, de trainer, en de WEP. Op deze manier kan achterhaald worden wat de deelnemer aan een specifiek onderdeel heeft gehad en welke attitude hij heeft. Bij zowel de controle als de experimentele groep wordt er gevraagd naar de verschillende competenties. Hoe was deze competentie voor de start van het traject of voordat de individuele begeleiding van start ging. Vervolgens wordt er gevraagd hoe zij de competentie op dat moment bij zichzelf ervaren en wat er dus voor hen veranderd is daarin maar ook waar die verandering door komt.

Bij de controle groep wordt er naast de competenties, gevraagd naar het contact met de consultant en de hulp en begeleiding die door Deventer Werk talent en de consultant geboden werd. Op die manier wordt er meer inzicht verkregen in de ontwikkeling die de deelnemers hebben doorgemaakt en waar zij dit aan toeschrijven. De gebruikte interviews zijn weergegeven in de bijlage

Voor het onderzoek naar de implementeerbaarheid van het traject 'Doen Wat Werkt' is er gekozen voor een interview met de betrokken werknemers. Deze werknemers zijn de betrokken consultants, trainers en jobcoaches. De vragen die hier gesteld worden hebben betrekking op het succes en de opzet van het traject. Deze vragen vallen onder de fase adoptie en borging (die uitgelegd zijn in hoofdstuk 2):

- | | |
|----------------|--|
| Adoptie | Wat vond je van het traject doen wat werkt?
Zou je willen zien dat dit traject geïmplementeerd wordt bij Deventer Werk talent? |
| Borging | Wat is volgens jou het resultaat/effect van de pilot?
Wat zou je anders willen doen/zien?
Hoe nuttig is dit traject volgens jou? |

De attitude meet de mening over het traject en de mate dat de consultants en trainers verwachten dat het traject geïmplementeerd kunnen worden. Binnen de borging wordt de

uitvoering van het traject geëvalueerd. Hoe wordt er gedacht over het effect en het nut van het traject.

De consultants en de trainers hebben ervaring met deze doelgroep en de verschillende methodieken die ingezet kunnen worden binnen Deventer Werk talent. Deze werknemers zullen een professioneel beeld kunnen schetsen over hun ervaringen en meningen met betrekking tot dit traject. De inhoud van het traject (de methode) kan terug gevonden worden in Hoofdstuk 2.

§3.4 Procedure

Binnen dit onderzoek zijn twee onderzoeksgroepen gevormd, enerzijds betreft dit de experimentele groep waarbij de interventie bestaat uit het traject 'Doen Wat werkt'. Zij krijgen een training, gevolgd door begeleiding naar een WEP met ondersteuning op de werkvloer van de Jobcoach. Anderzijds wordt in dit onderzoek een controle groep onderzocht. Deze groep krijgt de gebruikelijke begeleiding vanuit team vakwerk. Deze begeleiding bestaat uit een aantal gesprekken en wekelijks een à twee keer per week solliciteren in een grote computer ruimte waar alle andere jongeren ook voor worden uitgenodigd.

Er wordt gebruik gemaakt van een viertal verschillende meetmomenten. Bij de experimentele groep wordt de vragenlijst afgenomen in een training. Alle respondenten zijn hier bij aanwezig. De respondenten van de controlegroep worden geacht een keer per week bij Deventer Werk talent te komen. In de 'vakwerkruimte' kunnen zij solliciteren op de computers en worden zij ondersteunt door hun consultant. In deze ruimte worden de vragenlijsten afgenomen. Beide situaties gelden voor alle drie de metingen. Voor het interview wordt er een afspraak gemaakt met de respondent, zodat zij langs kunnen komen bij Deventer Werk talent. Het gehele onderzoek neemt ongeveer drie maanden in beslag.

De kandidaten worden willekeurig verdeeld over een experimentele groep en een controle groep. Van iedere consultant worden drie kandidaten gekozen voor de pilot. Deze kandidaten worden onder elkaar opgeschreven. De eerste drie worden in de experimentele groep geplaatst, de overige komen in de controle groep. Met iedere kandidaat uit zowel de experimentele, als de controlegroep is een gesprek gevoerd. Hierin werd uitleg gegeven over het traject 'Doen Wat Werkt'. De kandidaat kreeg hierbij de gelegenheid om aan te geven deel te willen nemen aan dit onderzoek. Daarnaast is aan de kandidaten gevraagd om een toestemmingformulier in te vullen. Hiermee geven zij toestemming om deel te nemen aan het onderzoek. Hiermee wordt meer zekerheid geboden dat de kandidaten ook daadwerkelijk deelnemen aan het onderzoek en de verschillende vragenlijsten invullen. Indien een kandidaat bij de nulmeting aangeeft dat hij niet aan het onderzoek wil deelnemen, zal hem dit bij de tussenmeting nogmaals gevraagd worden. Als hij hieraan wil meewerken zal in het interview gevraagd worden waarom hij van gedachten is veranderd. Wanneer de kandidaat ook bij de tussenmeting niet wil meewerken, zal hij bij de eindmeting zijn laatste kans krijgen. Als hij ook daar niet aan wil deelnemen, wordt hij uitgenodigd voor een interview/gesprek om erachter te komen wat zijn beweegredenen hiervoor zijn. Met deze informatie kunnen eventueel aanbevelingen gedaan worden voor de aanpak in het

vervolg. De kandidaten worden telkens groepsgewijs benaderd om de vragenlijsten in te vullen. Hier wordt geheel vrijblijvend de mogelijkheid geboden om deel te nemen. Dit wordt ook gedaan om de persoon die een eerste keer niet wilde deelnemen, een tweede keer niet buiten te sluiten.

§3.5 Analyse

De hoofdvraag en de deelvragen worden beantwoord middels statistische analyses met het programma Statistical Products and Service Solutions (SPSS), (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2011). Voor een statistische analyse kunnen verschillende toetsen gebruikt worden. Hier worden de verschillende analyses besproken, de gekozen toetsen komen terug in hoofdstuk vier, de Resultaten.

De statistische analyses die gebruikt worden, zijn: frequentie analyse, correlatie analyse (samenhang) en de variantie analyse (verschil). De frequentie analyse is een beschrijvende analyse van het onderzoeksinstrument. Hiermee wordt onderzocht in welke mate iets voorkomt. De vraag die bij beide groepen onderzocht wordt: 'In welke mate is er groei zichtbaar op de vier verschillende competenties', kan met de frequentie analyse getoetst en beantwoord worden. Om antwoord te kunnen geven op de deelvraag over het verschil tussen de verandering op de competenties, tussen de experimentele groep en de controle groep, wordt er gebruik gemaakt van een variantie analyse. De variantieanalyse wordt middels Statistical Products and Service Solutions (SPSS) getoetst. Deze toetsingsprocedure vergelijkt beide onderzoeksgroepen met elkaar om te zien of er per competentie verschil is in de ontwikkeling. Hiermee kan gesteld worden of het traject al dan niet een positief effect heeft op de ontwikkeling. Ook wordt deze analyse gebruikt om de verschillen in ontwikkeling te toetsen tussen de verschillende metingen. De toets die in SPSS gebruikt wordt om antwoord te kunnen geven op deze vragen is de Multivariate variantieanalyse (MANOVA) toets, de multivariate procedure voor herhaalde metingen (Wijnen, Janssens, De Pelsmacker & Van Kenhove, 2002). Met deze non parametrische toets worden de resultaten van de verschillende onderzoeksgroepen (twee of meer; in dit onderzoek de controle en experimentele groep) met de verschillende metingen (twee of meer; in dit onderzoek de nul-, tussen- en eindmeting) uiteengezet en met elkaar vergelen. De onafhankelijke variabele hierin is de controle groep, de afhankelijke variabele de controle groep. Hierin worden de drie metingen als extra variabele naast gelegd om de ontwikkeling per meting bij beide groepen meetbaar en inzichtelijk te maken. Op basis van de resultaten van de MANOVA-toets, wordt er een posthoc onderzoek gedaan, een na onderzoek. Als er met behulp van de MANOVA toets een verschil wordt vastgesteld, is het interessant om te weten waarin dat verschil zich manifesteert (Stevens, 2002).

De correlatie analyse onderzoekt de samenhang tussen twee factoren. Met behulp van een correlatie analyse kan de samenhang tussen de ontwikkeling van de competenties van de tussenmeting en de training bepaald worden (meting 1). Ook de samenhang tussen de eindmeting en de WEP (meting 2) kan hiermee bepaald worden. Op deze manier wordt de correlatie tussen de ontwikkeling en de verschillende onderdelen van het traject 'Doen Wat Werkt' bepaald. Hiermee wordt onderzocht in welke mate de onderdelen van het traject 'Doen Wat Werkt' samenhangen en in welke mate de ontwikkeling van de competenties

samenhangen met de aspecten van het traject. De toets die hiervoor wordt gebruikt in SPSS is de Pearson's productmomentcorrelatiecoëfficiënt toets (Baarda, 2009).

Naast het kwantitatieve onderzoek wordt er tevens gebruikt gemaakt van een kwalitatief onderzoek. Hiervoor worden interviews gehouden met een aantal jongeren uit zowel de experimentele groep als de controle groep. Deze interviews worden vervolgens gecodeerd met behulp van een code boom:

- Positieve attitude
- Negatieve attitude
- Positieve verandering competenties (motivatie, betrouwbaarheid, zelfkennis, initiatief)
- Negatieve verandering competenties (motivatie, betrouwbaarheid, zelfkennis, initiatief)
- Competentie hetzelfde gebleven
- Verandering door de consulent
- Verandering door het traject
- Restcategorie

Alle antwoorden van de geïnterviewden worden door middel van deze code boom gecodeerd waarmee vervolgens antwoord gegeven kan worden op de kwalitatieve vragen.

Hoofdstuk 4

Dit vierde hoofdstuk betreft het verloop van het onderzoek en de onderzoeksresultaten. Door middel van een aantal verschillende toetsen met behulp van SPSS zijn is de data getoetst. De onderzoeksresultaten die uit deze toetsen komen zijn in dit hoofdstuk zo overzichtelijk mogelijk weergegeven.

§4.1 Uitvoering, verloop en de respons

De respons van het onderzoek is lager dan voorafgaand aan het onderzoek verwacht werd, namelijk in totaal zeventien respondenten in plaats van het verwachte aantal van minstens twintig respondenten. Tussen de verschillende metingen zat een aantal weken. Deze metingen verliepen volgens schema, namelijk de eerste meting aan het begin van de training, de tweede meting bij afsluiting van de training en de laatste meting na anderhalve maand op de WEP. De meerderheid van de respondenten hebben het toestemmingsformulier ingevuld. Enkel één respondent wilde de vragenlijsten niet invullen. Hierdoor ontbreken de kwantitatieve gegevens van deze respondent, wel heeft hij deel willen nemen aan het kwalitatieve onderzoek. Drie respondenten zijn niet meegenomen in de analyses, omdat bij hen een gedeelte van de kwantitatieve gedeeltes ontbrak. Zij hebben niet alle vragenlijsten ingevuld. Bij hen is enkel de eerste meting afgenomen. Bij de experimentele groep (N=9) was dit een persoon die uit het traject is gestapt en niet meer deel wilde nemen aan het onderzoek. Bij de controle groep (N=8) waren er twee mensen die uit de uitkering zijn gestroomd en door gebrek aan tijd niet meer konden en wilden deelnemen.

§4.2 Onderzoeksresultaten

Deze paragraaf is opgesplitst in een tweetal sub paragrafen, namelijk de kwantitatieve analyse (de vragenlijst) en de kwalitatieve analyse (het interview).

§4.2.1 Kwantitatieve analyse

Validiteit en betrouwbaarheid

De Vragenlijst die is gebruikt voor dit onderzoek bestaat uit vier bestaande constructen die zijn vertaald vanuit het Engels. Van de bestaande Engelse constructen was de validiteit gemeten middels de betrouwbaarheidsmaat Cronbach's Alpha (α), zoals toegelicht in hoofdstuk 3. In tabel 1 is deze opnieuw weergegeven. De interne consistentie van de constructen is opnieuw berekend nadat deze vertaald is naar het Nederlands. De constructen die gebruikt zijn voor dit onderzoek blijken alle vier intern valide te zijn, namelijk $\alpha \geq 0,6$. Het construct initiatief heeft een vrij hoge interne validiteit met $\alpha = 0,84$. Echter is de constructvaliditeit in drie van de vier gevallen, negatief verschoven na de vertaling van de items. Dit betekent dat deze constructen minder valide zijn dan dat ze voor de vertaling waren. De grootste verschuiving vond plaats bij het construct betrouwbaarheid, hier bleek een verschil te zijn van $\alpha = 0,09$. De constructen en de hoeveelheid items die dit construct bevat, zijn weergegeven in de eerste en tweede kolom tabel 1. De laatste kolom is gebruikt om de Cronbach's Alpha van de constructen vóór de vertaling weer te geven. De Cronbach's Alpha van na de meting is in de kolom daarvoor weergegeven.

Tabel 2.*Overzicht interne validiteit constructen vragenlijst*

Construct	Aantal items	Cronbach's Alpha (α)	Cronbach's Alpha (α) vóór de vertaling
Motivatie	11	0.78	0.77
Zelfkennis	9	0,69	0.84
Betrouwbaarheid	9	0.63	0.72
Initiatief	9	0.84	0.85

Om de samenhang van de constructen te bepalen is er gebruik gemaakt van de correlatietoets Pearson's r . Uit deze analyse is naar voren gekomen dat alle constructen positief met elkaar samenhangen. Een vrij sterke samenhang is aangetroffen tussen de ontwikkelde competenties halverwege het traject en aan het einde van het traject bij de controlegroep ($r = 0,975$; $p \leq 0,01$, eenzijdig). Deze correlatie ontbrak bij de competenties van de controle groep aan het begin van het traject de ontwikkelde competenties halverwege het traject ($r = 0,544$; $p \leq 0,01$, eenzijdig). Bij de experimentele groep blijkt zowel na de training ($r = 0,901$; $p \leq 0,01$, eenzijdig) als na de WEP ($r = 0,865$; $p \leq 0,01$, eenzijdig) een significante samenhang te bestaan op de ontwikkelde competenties. In tabel 3 zijn deze resultaten overzichtelijk weergegeven.

Tabel 3.

De gemeten samenhang tussen de aspecten training en WEP met de ontwikkeling van de twee onderzoeksgroepen. Gebruik gemaakt van Pearson's r correlaties.

Construct	Training	WEP
	Voormeting-tussenmeting	Tussenmeting-eindmeting
Controle groep	0,544	0,975**
Experimentele groep (N=8)	0,901**	0,865**

Noot. N = 17; ** $p \leq 0,01$.

De ontwikkeling van de competenties: experimentele groep (Deelvraag 1)

Om antwoord te kunnen geven op de vraag in welke mate er kwantitatieve verandering meetbaar is op de vier competentie, bij de experimentele groep, is er gebruik gemaakt van een verschilanalyse. De MANOVA toets oftewel de meervoudige variantieanalyse (Wijnen et al., 2002) is gebruikt voor deze analyse. Hierin zijn de verschillende competenties per meting met elkaar vergeleken, daarnaast zijn de groepen met elkaar vergeleken. De MANOVA toets ($F=3,345$; $p=0.405$) geeft geen significant verschil weer.

Tabel 4

Gemiddelden en standaarddeviaties op de competenties motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief, bij de experimentele groep (N=8) en de controle groep (N=6). Gem = Gemiddelde. SD = Standaarddeviatie.

Competentie	Conditie	Voormeting		Tussenmeting		Nameting	
		Gem.	SD	Gem.	SD	Gem.	SD
Motivatie	Experiment	3,87	0,35	3,87	0,35	3,75	0,46
	Controle	4,17	0,75	4,33	0,52	4,17	0,41

Zelfkennis	Experiment	3,75	0,46	3,62	0,52	3,50	0,54
	Controle	3,67	0,52	3,50	0,55	3,50	0,55
Betrouwbaarheid	Experiment	4,38	0,52	4,13	0,35	4,25	0,46
	Controle	4,50	0,55	4,50	0,55	4,33	0,52
Initiatief	Experiment	3,63	0,74	3,75	0,89	3,88	0,84
	Controle	3,50	0,84	4,00	0,63	3,67	0,82

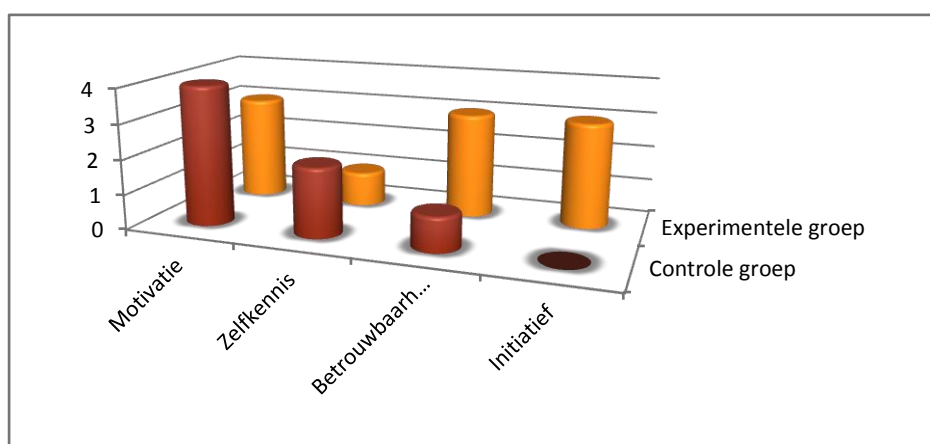
Wel blijkt uit de gemiddelden dat de competenties een lichte verschuiving vertonen per meting. Op het construct motivatie is bijvoorbeeld een verschuiving zichtbaar bij de controle groep. Op meting 1 behaalt de controle groep een gemiddelde van 4,17, op de tweede meting is dit gemiddelde 4,33, bij de laatste meting is het gemiddelde terug gebracht naar 4,17. De toets wijst uit dat er geen sprake is van een significant verschil. De overige gemiddelden van de competenties zijn weergegeven in tabel 4.

Per meting is, door middel van de vergelijking van de gemiddelden, geanalyseerd wat het verschil is tussen de experimentele groep en de controle groep. Uit deze vergelijking is gebleken dat er geen significant verschil is tussen de twee groepen.

§4.2.2 Kwalitatieve analyse

Het kwalitatieve onderzoek bestaat uit een interview met vier jongeren uit de controle groep en vier jongeren uit de experimentele groep. In dit interview is gevraagd naar de ervaring van het traject 'Doen Wat Werkt' of zoals bij de controle groep, de ervaring met de reguliere begeleiding van team Vakwerk. De semigestructureerde vragenlijsten die gebruikt zijn voor deze interviews zijn terug te vinden in de bijlage. In deze paragraaf zijn de resultaten per deelvraag uiteengezet.

Uit het kwalitatieve onderzoek is naar voren gekomen dat de experimentele groep op iedere competentie in meer of mindere mate positieve ontwikkeling bij zichzelf waarneemt. De experimentele groep neemt de minste ontwikkeling waar op de competentie zelfkennis. De controle groep neemt de grootste ontwikkeling bij zichzelf weer op de competentie motivatie. Voor de competentie initiatief kan gesteld worden dat de controle groep hier geen ontwikkeling bij zichzelf op waarneemt. De ervaren ontwikkeling van de onderzoeksgroepen op de vier competenties is in een staafdiagram weergegeven in figuur 5.



Figuur 5. Kwalitatief waargenomen ontwikkeling competenties controle en experimentele groep

Mate van ervaren ontwikkeling en toewijzen van de verandering aan interventies uit het traject 'Doen Wat Werkt'. Experimentele groep (Deelvraag 2 en 3)

Iedere deelnemer geeft aan in enige mate veranderd te zijn door het traject Doen Wat Werkt. De verandering die zij hebben waargenomen verschilt per persoon, waar zij de verandering aan toeschrijven ook. Een deelnemer geeft bijvoorbeeld aan meer zelfkennis te hebben doordat ze door de trainer en jobcoach nu meer zelfvertrouwen heeft en durft te zeggen waar zij goed in is. De resultaten zijn weergegeven in tabel 5 waarin de ervaren ontwikkeling is weergegeven met aan welk onderdeel van het traject 'Doen Wat Werkt' waaraan de ontwikkeling word toegeschreven. Om niet alle data te verliezen in het categoriseren van het antwoord, zijn er een aantal uitspraken van de respondenten weergegeven in de tabel.

Tabel 5

Experimentele groep, toeschrijving van de positieve verandering van de competenties

Competenties	Ontwikkeling		Toeschrijving		Enkele uitspraken	
Motivatie	<u>Positief:</u>	<u>2</u>	Training	2	“Ik weet dat ik soms moet doorzetten omdat de consulent mij hierin aanmoedigt”	
	Negatief:	1	WEP	2 (1 neg.)		
	Gelijk:	1	Jobcoach	1	“Meer motivatie door de nieuwe	
			Consulent	2	ervaring met werk en collega’s die wel leuk zijn.”	
Betrouwbaarheid	<u>Positief:</u>	1	Training	1	“Schop onder de kont en gewoon gaan.”	
	<u>Gelijk:</u>	<u>3</u>	Jobcoach	1		“Kom afspraken met mensen altijd na. Ik ben altijd iets te vroeg dan te laat. Dit is een eigenschap van mij.”
			Consulent	1		
	Zelfkennis	<u>Positief:</u>	<u>3</u>	Training	3	“Kan beter benoemen waar ik goed in ben omdat ik nu beter weet waar ik goed in ben.”
Gelijk:		1	WEP	1	“De jobcoach en trainer spelen in op het zelfvertrouwen waardoor ze wat beter weet waar ik goed in ben.”	
			Jobcoach	2		
Initiatief		<u>Positief:</u>	<u>3</u>	Training	2	“Door de gezellige en open collega’s. Het voelt prettig en ik durf meer te vragen en te doen.”
	Gelijk:	1	WEP	2	“Door de waardering die ik krijg als ik initiatief toon.”	
			Jobcoach	1		

Tevredenheid traject en het ervaren effect.

De training krijgt gemiddeld van de geïnterviewden een 7. Dit cijfer kwam volgens de geïnterviewde tot stand door de trainer die gezellig en open was. Ook was de training voldoende omdat een ieder verschillende aspecten heeft geleerd.

De helft van de geïnterviewde deelden hun enthousiasme over de WEP. Een deelnemer leert niet zoveel op haar plek omdat ze weinig werkzaamheden en taken heeft. Een ander vind

haar plek niet nuttig omdat ze niets nieuws leert. Ze had al enige ervaring in de werkzaamheden die zij nu op haar WEP uitvoert.

Over de jobcoach zijn geen specifieke vragen gesteld omdat dat gedeelte van het traject nog in de beginfase zit. De deelnemers hebben enkel een paar weken contact met de jobcoach. Toch heeft de helft van de geïnterviewde uit zichzelf aangegeven de jobcoach als prettig te ervaren. Een deelnemer ervaart de jobcoach als een 'stok achter de deur' en een 'steuntje in de rug' wat voor haar prettig is. Een andere deelnemer vindt het juist prettig dat hij zich begrepen voelt door de jobcoach.

Mate van ervaren ontwikkeling en mate van toewijzen van de verandering aan de consulent. Controle groep (Deelvragen 4 en 5)

Alle jongeren geven aan gemotiveerder te zijn geworden. Zij schrijven deze positieve ontwikkeling aan verschillende factoren. De persoonlijke situatie heeft bij twee jongeren ervoor gezorgd dat zij meer gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan. Ook de consulent en het hebben van werk zorgde voor een positieve ontwikkeling bij de competentie motivatie. Het nemen van initiatief is bij alle geïnterviewden hetzelfde gebleven. Zij geven allen aan dat dit een eigenschap van hen is die niet snel veranderd. De meerderheid geeft aan dat ook de betrouwbaarheid hetzelfde is gebleven omdat dit een eigenschap van ze is. Een jongere is van mening dat hij betrouwbaarder is geworden, dit wijst hij toe aan de therapie die hij krijgt. De zelfkennis blijft bij twee jongeren gelijk, bij de andere twee is deze positief ontwikkelt. Deze positieve ontwikkeling wordt toegeschreven aan de begeleiding van de consulent en de verandering in de persoonlijke situatie. De ontwikkeling en toewijzing van de competenties zijn weergegeven in tabel 6. In deze tabel zijn ook enkele antwoorden van de geïnterviewden weergegeven.

Tabel 6.
Ontwikkeling competenties controlegroep met enkele kwalitatieve resultaten

Competenties	Ontwikkeling	Toewijzing	Enkele uitspraken
Motivatie	Positief: 4	Consulent	1 "Ik krijg motivatie door het behouden van hoop. Mijn hoop behoud ik door mijn consulent."
		Persoonlijke situatie	2
		Werk	1 "Door het hebben van werk. Komt door de collega's."
Betrouwbaarheid	Positief: 1	Therapie	1 "Kom altijd afspraken goed na, toen maar nu ook. Altijd al wel gedaan."
	Gelijk: 3		
Zelfkennis	Positief: 2	Consulent	1 "Denk wel te weten wat ik kan, maar wil meer ervaring hebben om dit te kunnen onderbouwen."
	Gelijk: 2	Persoonlijke situatie	1 "Weet wel wat beter wat ik wil, maar het is nog steeds erg lastig."
Initiatief	Gelijk: 4		"Altijd gehad en zal ook zo blijven."

§4.2.3 Implementeerbaarheid

De consultants waren het veelal met elkaar eens over de uitvoering en de effecten van het traject 'Doen Wat Werkt'. Er mag namelijk nog gesleuteld worden aan het verloop van het traject, de inhoud van de training. Ook hebben de consultants een duidelijke mening over hoe zij het traject geïmplementeerd zien. De twee deelvragen die geformuleerd zijn vanuit de implementeerbaarheid, worden in deze paragraaf beantwoord. Een aantal uitspraken van de consultants zijn uiteengezet in figuur 5.



Figuur 6. Attitude Consultants traject 'Doen Wat Werkt'.

Veranderingen die voor de jobcoaches, consultants en trainers merkbaar zijn.

Op de deelvraag welke veranderingen naar aanleiding van het traject 'Doen Wat Werkt' waargenomen worden bij de deelnemers, geven drie consultants aan dat het nog wat vroeg is om te kunnen zeggen wat de resultaten van het traject exact zijn. De deelnemers zijn namelijk nog bezig met het traject en blijven werken aan het behalen van de doelen en het ontwikkelen van de competenties. Een consultant geeft aan dat ieder klein stapje bij deze respondenten al winst is. De verwachtingen mogen niet te hoog liggen omdat dat bij deze doelgroep gewoonweg niet kan. Twee consultants nemen met name waar dat de deelnemers meer zelfkennis hebben. Ze hebben duidelijker voor ogen wat zij willen en waar zij goed in zijn. Dit inzicht kan de consultants vervolgens helpen om duidelijke stappen te zetten of om inzichtelijk te krijgen naar welke doelen gewerkt kan worden. De besproken antwoorden van de consultants zijn terug te vinden in figuur 6.

Attitude jegens de implementeerbaarheid traject 'Doen Wat Werkt'.

De mate van implementeerbaarheid kan weergegeven worden in de fasen van implementeerbaarheid die zijn uiteengezet in hoofdstuk 2.

De attitudefase

Alle consultants geven in het interview aan dat in het vervolg meer aandacht besteed dient te worden aan de Werk Ervaring plaats. Dit is een belangrijk aspect van het traject en bleek tijdens de pilot wat lastig in uitvoer. Niet alle deelnemers hadden op het juiste moment een plek waar zij konden starten. Deze plekken moeten klaar staan op het moment dat het traject van start gaat. De consultants geven aan meer inzicht te hebben gekregen in de deelnemer en in de doelen die hij stelt. Daar kan een consultant vervolgens mee aan de slag en kan haar begeleiding daar goed op aan laten sluiten. Op basis van het verkregen inzicht

en de duidelijkheid in de vervolgstappen, geven de consultants aan dat het traject nuttig is en een meerwaarde kan zijn in de begeleiding en ondersteuning van deze doelgroep.

De borgingsfase

Alle consultants (100%) zouden het traject geïmplementeerd willen zien binnen Deventer werktalent. Echter geeft iedereen aan dat dit enkel van toepassing is als er een aantal aanpassingen worden doorgevoerd. De consultants geven allen aan dat er teveel onduidelijkheid bestond over de volgorde van stappen van het traject 'Doen Wat Werkt'. Het was onduidelijk wanneer de WEP precies van start diende te gaan en hoe de uren opgebouwd dienden te worden. Ook was het onduidelijk wanneer de jobcoach in beeld zou komen en in welke mate. Ook de inhoud van de training was volgens de consultants onduidelijk omdat de trainer hier weinig over communiceerde. Deze aanpassingen worden in hoofdstuk 5 uitgebreid besproken. Iedere consultant is het er over eens dat twee startmomenten per jaar ideaal zou zijn voor dit traject. Dit biedt de mogelijkheid om de deelnemers van een traject een half jaar te volgen en te kunnen anticiperen waar dit nodig is.

Hoofdstuk 5

De onderzoeksresultaten die in hoofdstuk 4 uiteen zijn gezet, zijn in dit hoofdstuk geïnterpreteerd. Met deze interpretatie kan er antwoord worden gegeven op de gestelde deelvragen en kunnen hypothesen aangenomen of verworpen worden. Er wordt een duidelijk conclusie weergegeven van het onderzoek en de doelstelling die hierin centraal heeft gestaan. Ook de beperkingen van het onderzoek zijn in een discussie beschreven. Aan het einde van dit onderzoek worden er aanbevelingen gedaan voor de organisatie en een eventueel vervolgonderzoek voor de toekomst.

§5.1 Conclusie & discussie

Naar aanleiding van de resultaten die zijn toegelicht in hoofdstuk 4, kan er antwoord gegeven worden op de verschillende deelvragen. Deze antwoorden vormen samen het antwoord op de onderzoeksvraag die de rode draad is in dit onderzoek: *‘In welke mate heeft het traject ‘Doen Wat Werkt’ invloed op de groei van de te meten competenties van de deelnemer én in hoeverre is dit traject implementeerbaar binnen Deventer Werk talent?’*.

§5.1.1 Conclusie

Op basis van de kwantitatieve onderzoeksresultaten kan geconcludeerd worden dat de competenties van de deelnemers van het traject ‘Doen Wat Werkt’ niet toenemen door de invloed van het traject. Echter op basis van de kwalitatieve resultaten blijkt dat de jongeren die deel hebben genomen aan het traject, merendeel positieve ontwikkeling ervaren op de verschillende competenties. De ontwikkeling die ervaren wordt, verschilt weliswaar per persoon. Op de competenties motivatie wordt de meeste ontwikkeling ervaren. De mate waarin de ontwikkeling ervaren wordt verschilt per individu. Sommige jongeren wijzen deze ontwikkeling toe aan de begeleiding van de consulent, anderen aan de werkervaring en het contact met collega’s. Op de competentie motivatie is een kwalitatief verschil waarneembaar. De controle groep geven allemaal aan een positieve ontwikkeling bij zichzelf waar te nemen met betrekking tot de motivatie. Bij de experimentele groep geeft de helft aan een positieve ontwikkeling waar te nemen. Gemiddeld wijzen de jongeren van de experimentele groep de ontwikkeling toe aan het traject en de controle groep aan de persoonlijke situatie. Op de deelvraag: in welke mate de groepen persoonlijke verandering waarnemen op de competenties kan het antwoord gegeven worden dat de controle groep geen enkel competentie negatief ontwikkeld. De jongeren nemen positieve ontwikkeling bij zichzelf weer of hadden de competentie al en hoefde volgens hen niet verder te ontwikkelen. De experimentele groep neemt ongeveer in dezelfde mate positieve ontwikkeling bij zichzelf waar. De overige competenties blijven gelijk met uitzondering van een jongeren die een negatieve verandering op de competenties bij zichzelf waarneemt. Deze negatieve ontwikkeling heeft betrekking op de competentie motivatie. De jongere vindt dat deze competentie minder is geworden omdat zij zich niet gemotiveerd voelt voor haar WEP, omdat ze zich niet voldoende uitgedaagd voelt.

Bij analyse van het interview blijkt dat er veel overeenstemming is bij de consulenten. Los van de beginnersfoutjes en eventuele verbeterpunten, geeft iedere consulent aan dat het een mooi traject is waaruit mooie aspecten komen. Met name het inzicht in de jongere is een aspect waar de consulenten veel waarde aan hechten en wat bij veel jongeren ook

inzichtelijk is geworden. Daarnaast beschouwen drie consultants de doelen die gesteld worden en waar naartoe gewerkt wordt ook als mooie aspecten waarvoor het traject als zeer nuttig gevonden wordt. Het inzicht dat verkregen wordt door het traject kan niet altijd door de consultant in de begeleiding verkregen worden. De opdrachten, gesprekken de ervaring op een werkplek zorgen voor inzichten van de jongeren maar ook voor inzichten bij de trainer en consultants. In deze praktijk wordt zichtbaar waar iemand goed in is en waar iemand meer moeite mee heeft. De jongere krijgt bijvoorbeeld meer zicht op wat hij leuk vindt omdat hij het heeft ervaren. De consultants geven allen aan dat er enkele aanpassingen gemaakt moeten worden om het traject meer zinvol te laten zijn en meer eruit te kunnen halen. De veranderingen die ingevoerd dienen te worden, hebben met name betrekking tot de training en de WEP. Met de vragen die gesteld zijn over de eventuele aanpassingen, wordt ingespeeld op de adoptiefase van implementeerbaarheid (Stals et al., 2008; Stals et al., 2009). De consultants worden hiermee betrokken bij de vormgeving en inhoud van het traject. Dit zorgt ervoor dat de consultants het traject sneller zullen accepteren waardoor het vervolgens opgenomen wordt binnen de organisatie en goed geïmplementeerd kan worden. Hier wordt dieper op ingegaan in de aanbevelingen. Op basis van de respons van de betrokken collega's en hun attitude jegens het traject, kan de hypothese A: *'Het traject 'Doen Wat Werkt' is implementeerbaar binnen Deventer Werktalent'*, aangenomen worden.

Op basis van de gegevens die voort zijn gekomen uit de Kwantitatieve meting, kan hypothese 0: *'Er is geen effect van het Traject 'Doen Wat Werkt' op de competenties: motivatie, zelfkennis, betrouwbaarheid en initiatief nemen'*, worden aangenomen. Kwantitatief is er weinig positieve verandering zichtbaar op de competenties na deelname aan het traject 'Doen Wat Werkt'.

§5.1.2 Discussie

Betrouwbaarheid en validiteit

De validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek bleek kwantitatief voldoende ($\alpha \geq 0,63$). Echter waren de onderzoeksgroepen dermate klein dat de kwantitatieve gegevens weinig betekenis hebben. Met de aanvulling van het kwalitatieve onderzoek zijn de resultaten betrouwbaarder en krijgen de kwantitatieve gegevens meer inhoudelijke onderbouwing.

Binnen dit onderzoek kan de betrouwbaarheid beïnvloed zijn doordat er gebruik is gemaakt van kleine onderzoeksgroepen. Het is daarom onmogelijk om harde conclusies te trekken en te generaliseren voor de doelgroep. Ook kan de betrouwbaarheid beïnvloed zijn door meetfouten. In zowel de enquête als het interview kunnen er woorden en begrippen gebruikt zijn die de respondent niet begrijpt. Tijdens de vragenlijsten heeft geen enkele respondent aangegeven iets onduidelijk te vinden. Dit zou ook kunnen dat een respondent dit niet durfde omdat er meerdere respondenten tegelijkertijd de vragenlijst invulden en ook geen onduidelijkheden aangaven. Als de respondent niet heeft aangegeven als hij een begrip niet heeft begrepen, maar de vraag wel heeft beantwoord, kan er een verkeerde conclusie worden getrokken. Tijdens het interview is er gevraagd wat de respondent verstaat onder een begrip, hier bleek wel dat zij een ander beeld hadden van bijvoorbeeld het begrip betrouwbaarheid. Als de interviewer opmerkte dat er een andere omschrijving

gegeven werd dan die gehanteerd wordt in dit onderzoek, gaf zij een uitleg van het begrip voordat de vragen gesteld werden.

§5.2 Aanbevelingen

Op basis van de discussie en de conclusies zijn een aantal aanbevelingen geformuleerd. De aanbevelingen zijn onder verdeeld op de verschillende onderdelen van het traject 'Doen Wat Werkt'.

§5.2.1 Vraagstuk organisatie

De jongeren die door de invoer van de Participatiewet, een beroep doen op een uitkering en bij Deventer Werk talent aangemeld worden, kunnen met behulp van het traject meer richting werk begeleid worden. Het traject 'Doen Wat Werkt' speelt in op de ontwikkeling van competenties die de jongeren meer kans biedt op de arbeidsmarkt. Hierbij worden zij tijdens de werkervaring gecoacht en begeleid. Met behulp van dit traject krijgen zowel de jongeren zelf als de consultant meer zicht op de kwaliteiten en eventuele obstakels van deze jongeren. Met dit inzicht kan betere begeleiding en ondersteuning geboden worden om hen uit de uitkering te laten stromen en aan het werk te krijgen. Ook kan met dit inzicht duidelijke afspraken gemaakt worden met de werkgever zodat vanaf de start op een werkplek goede afspraken gemaakt kunnen worden. Op deze manier staat een werkgever en de consultant niet voor verrassingen en maakt een jongere meer kans om een werkplek te kunnen behouden.

§5.2.2 Aanbevelingen training

De training was inhoudelijk goed omdat deze bestaat uit verschillende trainingen (OEK, DUTA, PIT en Top-training) die binnen Deventer Werk talent geïmplementeerd zijn en meerdere malen per jaar ingezet worden (Deventer Werk talent, 2015). Een aanbeveling die gedaan kan worden is het langer laten doorlopen van de training voordat de WEP gestart wordt. Tijdens de pilot zijn van alle trainingen kleinere onderdelen gebruikt om een niet al te lange, doch volledige training te kunnen vormen. Bij de volgende uitvoering van het traject kunnen de volledige trainingen gebruikt worden (met uitzondering van eventuele overlap) waardoor de training langer duurt. Dit vergroot de kans op positieve ontwikkeling op de competenties.

De consultants en de trainer gaven aan dat er onduidelijkheid bestond over de stappen van het traject. Dit kwam voornamelijk doordat de betrokken collega's van mening verschilden over wat de volgende stap is. Met behulp van een draaiboek kan deze onduidelijkheid voorkomen worden. Als de consultants minder betrokken worden bij het traject en de trainer en jobcoach de stand van zaken vaker met elkaar doorneemt, kan er ook een stukje van de onduidelijkheid weggenomen worden. Het draaiboek biedt nog als extra toegevoegde waarde dat iemand met behulp van een draaiboek kan invallen als een trainer mocht uitvallen. Hierdoor hoeft het traject niet te vertragen. Als aanbeveling kan worden meegegeven dat de trainer het draaiboek van de training en de intervisie dient te maken, de consultants voor het gehele traject (stap voor stap en met de tijdsindicaties) en de jobcoach voor de begeleiding op de WEP.

§5.2.3 Aanbevelingen WEP

Om te zorgen dat de overloop van de training naar de WEP soepeler verloopt, moet een werknemer van het team Commercie intensief betrokken worden bij het traject. Hij kan dan samen met de kandidaten en de jobcoach ervoor zorgen dat er een passende werkplek is waar de uren opgebouwd kunnen worden. Het contact van de consultant wordt minder intensief omdat tijdens de training er intensief contact is met de trainer en de jobcoach komt direct in beeld op het moment dat er een WEP is. De consultant heeft hier dan geen rol meer in. De consultant kan hierdoor intensiever contact hebben met de jongeren die niet aan het traject deelnemen.

§5.2.4 Aanbevelingen implementeerbaarheid

Zoals in hoofdstuk twee uitgebreid aan bod is gekomen, zijn er een aantal fases die de implementeerbaarheid van een traject bevorderen (Stals et al., 2008). Om de implementeerbaarheid van het traject 'Doen Wat Werkt' te optimaliseren, dienen deze fases doorlopen te worden. Door de pilot die gedraaid is voor dit onderzoek, is er aandacht besteed aan de verspreidingsfase. Binnen de adoptiefase is middels een interview de attitude van de betrokken werknemers waargenomen. De betrokken werknemers geven in de interviews allen aan dat zij vinden dat het traject 'Doen Wat Werkt' een toegevoegde waarde heeft. Ze nemen ontwikkeling waar bij de kandidaten en hebben zelf meer zicht gekregen op de kwaliteiten en beperkingen van de kandidaat. Ook vinden de consultants het een meerwaarde dat de kandidaten beter weten wat zij willen en naar welke doelen zij willen streven. Naast deze positieve attitude die gedeeld wordt door de werknemers, zijn er aanbevelingen voor aanpassingen gedaan voor een eventuele implementatie. Als deze aanbevelingen ingevoerd worden, heeft dit een positief effect op de adoptiefase. Vervolgens kan in de invoeringsfase een nieuwe groep gestart worden die door middel van evaluaties en interviews (borging) goed gemonitord worden. Als de borgingsfase net als de voorgaande fases goed doorlopen wordt, kan het traject volledig geïmplementeerd worden binnen de organisatie Deventer Werk talent.

Tabel 7.

Fases implementatie. De te doorlopen fases voor Deventer Werk talent om de implementatie te optimaliseren.

Fase	
Verspreiding	Ervaringen gedeeld uitvoering en effect pilot traject 'Doen Wat Werkt'.
Adoptie	Positieve attitude door ervaring en waargenomen effecten Aanpassingen voor de toekomst: Duidelijke stappen in het traject. Een halfjaar de tijd voor het volgen van het traject en de deelnemers. Blijven zetten van stappen richting de gestelde doelen. Bij het aanpassen van deze aspecten wordt de inspraak en betrokkenheid van de consultants groter. Dit heeft een goed effect op de implementatie.
Invoering	Starten met het vervolg van het traject. Start van een nieuwe groep.
Borging	Evalueren van de effecten van traject 'Doen Wat Werkt' & interviews met de consultants, trainers en jobcoaches met betrekking tot de nieuwe groep

§5.2.4 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Meerdere onderzoeksgroepen

Verwacht wordt dat er vanaf september 2016 veel jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt een uitkering zullen aanvragen (Deventer Werk talent, 2015). De jongeren die voor september 2015 van de praktijkschool afkomen, worden automatisch opgenomen in het doelgroepenregister (UWV, 2015). Dat maakt dat er nog geen grote aantallen jongeren beroep doen op een participatie-uitkering en binnenstromen bij Deventer Werk talent. Vanaf juni 2016 zullen er veel jongeren hun opleiding binnen de praktijkschool afronden. Zoals het er nu uitziet worden deze jongeren niet opgenomen in het doelgroepenregister, waardoor de kans vrij klein is dat zij vanuit de praktijkschool aan het werk kunnen. Zij zullen vervolgens beroep doen op een participatie-uitkering, waardoor de instroom van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt bij Deventer Werk talent zal toenemen. Daarom kan er aanbevolen worden om vervolgonderzoek te doen waarbij meerdere groepen deelnemen aan het traject 'Doen Wat Werkt'. Op deze manier kunnen de resultaten van verschillende groepen naast elkaar onderzocht worden. Hiermee wordt meer inzicht gegenereerd in de effecten van het traject.

Kwalitatieve nulmeting

Het gebruik van het interview bleek van toegevoegde waarde en zou ook in vervolgonderzoek een goede aanvulling kunnen zijn. Door middel van het interview kan meer inzicht in bepaalde factoren geboden worden, bijvoorbeeld in de oorzaak van een groei op de competentie motivatie. De vragen bleken voor de doelgroep van dit onderzoek begrijpelijk. Het voordeel van een semi-gestructureerd onderzoek is dat er ingegrepen kan worden als een vraag of begrip onduidelijk blijkt te zijn voor de respondent. In het interview is er gebruik gemaakt van vragen over het verleden (Bijvoorbeeld: Hoe was jouw motivatie voordat jij aan het traject begon?), het is gebleken dat deze vragen moeilijk te beantwoorden waren voor deze doelgroep. Zij gaven vaak antwoord over de tegenwoordige tijd. Met veel doorvragen werd er uiteindelijk wel een antwoord gegeven op de vraag. Toch zou dit tijdrovende obstakel uit de weg gegaan kunnen worden door aan het begin van het onderzoek al een interview af te nemen bij de respondenten. Er kan op deze manier een kwalitatieve nulmeting afgenomen worden die vervolgens vergeleken kan worden met het eind-interview. De respondent kan in de tegenwoordige tijd de antwoorden beantwoorden.

De werkgever

In vervolgonderzoek zou er meer aandacht besteed kunnen worden aan de werkgever. Dit onderzoek heeft zich voornamelijk gericht op welke interventies er in gezet kunnen worden om de jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoveel mogelijk te ondersteunen en te ontwikkelen om aan het werk te komen en hun werk ook te behouden. Toch zijn er twee partijen in een dergelijke arbeidsrelatie. Ook de werkgever heeft een rol in het aannemen en behouden van deze jongere. Zoals in het theoretisch kader wordt uitgelegd, kan een bijvoorbeeld een trainer de motivatie van de deelnemer stimuleren (Vansteenkiste, 2010). Ook een werkgever kan deze invloed hebben. Om hier mee inzicht in te krijgen kan een werkgever meegenomen worden in een vervolgonderzoek. Er zou bijvoorbeeld gekeken kunnen worden welke interventies ontwikkeld kunnen worden om de werkgever te leren om te gaan met een jongere met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nu gebeurt dat veelal

met behulp van een jobcoach (Bosselaar, Maurits, Molenaar-Cox & Prins, 2010). Mogelijk zou er gekeken kunnen worden naar een soort training/cursus om een werkgever meer voor te bereiden en bekend te maken. Dit vergroot volgens De Vos en Andriessen (2010) de kans dat de werkgevers werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen. Een training kan een werkgever ook leren in te spelen op de motivatie van de jongeren om de jongere op deze manier zo goed en lang mogelijk gemotiveerd te houden en hem hierin te blijven stimuleren (Vansteenkiste, 2010). Ook het inzicht in verschillende belemmeringen en problematieken kan een werkgever en de jongere helpen om een goede en stabiele arbeidsrelatie aan te gaan. Een jongere voelt zich hierdoor gesteund en begrepen en de werkgever kan inspelen op wat de jongere goed kan en kan taken die voor de jongere lastig zijn aanpassen zodat de jongere deze wel of gemakkelijker kan uitvoeren.

Tekortkomingen van het onderzoek

Om te zorgen dat de overloop van de training naar de WEP soepeler verloopt, moet een werknemer van het team Commercie intensief betrokken worden bij het traject. Hij kan dan samen met de kandidaten en de jobcoach ervoor zorgen dat er een passende werkplek is waar de uren opgebouwd kunnen worden. Het contact van de consultant wordt minder intensief omdat tijdens de training er intensief contact is met de trainer en de jobcoach komt direct in beeld op het moment dat er een WEP is. De consultant heeft hier dan geen rol meer in. De consultant kan hierdoor intensiever contact hebben met de jongeren die niet aan het traject deelnemen.

Literatuurlijst

- Baarda, B. (2009). *Dit is onderzoek! : Richtlijnen voor het opzetten, uitvoeren en evalueren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers B.V..
- Baarda, B., Goede, M. de, & Dijkum, C. van. (2011). *Basisboek Statistiek met SPSS: Handleiding voor het verwerken en analyseren van en rapporteren over (onderzoeks)gegevens (4e ed.)*. Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers B.V..
- Berwick, D. M. (2003, 16 april). Disseminating innovations in health care. *Journal of the American Medical Association*, 289(15), 1969-1975. Geraadpleegd van http://www.mc.uky.edu/equip-4-pcps/documents/Berwick_dissem_innov.pdf
- Besseling, J., Andriessen, S., Vos, E. de, & Wevers, C. (2008). *Participatiemogelijkheden van Wajongers* (031.13079.01.01). Geraadpleegd van https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j4nvgs5kjg27kof_j9vvij5epmj1ey0/vhvhj58o8zp/f=/blg15997.pdf
- Borghouts, I., Dekker, R., Freese, C., Oomens, S., & Wilthagen, T. (2015). *Het werkt niet vanzelf: Over loonprikkels als instrumenten in de Participatiewet*. Geraadpleegd van https://pure.uvt.nl/portal/files/6918022/Reflect_Het_werkt_niet_vanzelf_e_book.df
- Borghouts-van de Pas, I. W. C. M., & Pennings, F. J. L. (2008). *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten: Een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*. Geraadpleegd van <http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/europa-arbeidsparticipatie.pdf>
- Bosselaar, H., Maurits, E., Molenaar-Cox, P., & Prins, R. (2010). *Multiproblematiek bij cliënten: Verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids)participatie*. Geraadpleegd van <http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/9bka8v7g/multiproblematiek-bij-clienten.pdf>
- De Vos, E. L., & Andriessen, S. (2010). *Handvatten voor werkgevers die Wajongers in dienst nemen en houden* (TNO rapport 0017398). Geraadpleegd van http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/handvatten_voor_werkgevers.pdf
- Deventer Werktalent, DWT (2016). *Interne trainingen en doelstellingen*. Geraadpleegd van <https://www.welkombijdeventerwerktalent.nl/subjects>
- Goldberg, L. R. (2016). International Personality Item Pool [Dataset]. Geraadpleegd op 01 oktober, 2015, van <http://ipip.ori.org/>
- Holwerda, A., Brouwer, S., Boer, M. R. de, Klink, J. J. L. van der, & Groothoff, J. W. (2012). *Wat werkt bij Wajongers?: Voorspellers voor vinden en behouden van werk in de Wajongpopulatie*. Geraadpleegd van <http://www.uwv.nl/overuwv/Images/Onderzoeksrapport%20Participatiemogelijkheden%20in%20werk%20van%20Wajonggerechtigden.pdf>
- Horssen, C. P. van, Nijhuis, F. J. N., & Mallee, L. (2010). *Meer werkplekken bij werkgevers: Literatuuronderzoek in het kader van de evaluatie en monitoring van de pilots 'Werken naar vermogen', pilot 1* (1990). Geraadpleegd van <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/amt0ybnk/meer-werkplekken-bij-werkgevers-literatuuronderzoek.pdf>
- Lammerts, R., & Stavenuiter, M. (2010). *Wajongers op de werkvloer: Inpassing en acceptatie*

- van jonggehandicapten in bedrijven. Geraadpleegd van http://www.kcco.nl/doc/kennisbank/Wajongers_op_de_werkvloer.pdf
- Mertens, D. M. (2010). Transformative Mixed Methods Research. Geraadpleegd van <http://qix.sagepub.com/content/16/6/469.full.pdf+html>
- Jonge, J. de. (2012). *Scherp in werk: 5 routes naar optimale inzetbaarheid*. Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Prins, J. E. J. (2014, 19 september). Een optelsom van ons recht. *Nederlands Juristenblad*, 89(31), 2171. Geraadpleegd van https://pure.uvt.nl/ws/files/4188875/NJB_1431_Vooraf.pdf
- Rijksoverheid. (2015). Werken met arbeidsbeperking. Geraadpleegd op 10 november, 2015, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Sallcon Werktalet (Red.). (2013). *Productenboek*. Deventer, Nederland: Sallcon Werktalet.
- Spijkerman, R. (2006). Loopbaancoaching Wat houdt het in en wat vraagt het van de coach? *Supervisie en Coaching*, 23, 95-102. doi: 10.1007/BF03079792
- Stals, K., Yperen, T. van, Reith, W., & Stams, G.-J. (2008). *Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg: Een literatuurrapportage over belemmerende en bevorderende factoren op implementatie van interventies in de jeugdzorg*. Geraadpleegd van http://www.nji.nl/nl/Effectieve_en_duurzame_implementatie_in_de_jeugdzorg.pdf
- Stals, K., Yperen, T. van, Reith, W., & Stams, G.-J. (2009, december). Gebruik van kennis over implementatie vergroot de kans op succes: Jeugdzorg kan nog veel leren over implementeren. *Jeugd en Co*, 4(3), 19-28. Geraadpleegd van <file:///Users/gebruiker1/Downloads/17610.pdf>
- Stevens, J. (2002). Applied multivariate statistics for the social sciences (4e ed.). Geraadpleegd van <http://ypun.org/wp-content/uploads/securepdfs/2015/06/Stevens-J.P.-Applied-Multivariate-Statistics-part1.pdf>
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An 'interpretive' model of task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. doi:10.2307/258687
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV. (2014). Kerngegevens Wajong: Feiten en cijfers. Geraadpleegd van <http://www.uwv.nl/zakelijk/Images/kerngegevens-wajong.pdf>
- Vansteenkiste, M. (2010, juni). Hoe we kinderen en jongeren kunnen motiveren: Toepassingen van de zelfdeterminatietheorie.. *Caleidoscoop*, 22(1), 6-15. Geraadpleegd van file:///Users/gebruiker1/Downloads/jg22_1_06-20120315-1508.pdf
- Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., & Soenens, B. (2004). De kwaliteit van motivatie telt: over het promoten van intrinsieke doelen op een autonomieondersteunende wijze. *Nederlands Tijdschrift Psychologie*, pp. 117-128. Geraadpleegd van <http://download.springer.com/static/pdf/987/art%253A10.1007%252FBF03062334.pdf?originUrl=http%3A%2F%2Flink.springer.com%2Farticle%2F10.1007%2FBF03062>

334&token2=exp=1456233923~acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F987%2Fart%25253A10.1007%25252FBF03062334.pdf%3ForiginUrl%3Dhttp%253A%252F%252Flink.springer.com%252Farticle%252F10.1007%252FBF03062334*~hmac=120444fe237d48f583b3dc2c52909aa6703979defa25a2430303a205f68cd41c

Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek?: Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs* (3e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom Lemma Uitgevers.

Versantvoort, M., & Echtelt, P. van. (2012). *Belemmerd aan het werk: Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (scp-publicatie 2012-17). Geraadpleegd van file:///Users/gebruiker1/Downloads/Belemmerd%20aan%20het%20werk.pdf

Wijnen, K., Janssens, W., Pelsmacker, P. de, & Kenhove, P. van. (2002). *Marktonderzoek met SPSS: Statistische verwerking en interpretatie*. Antwerpen - Apeldoorn, België - Nederland: Garant.

Eigen Werkverklaring

Ondergetekende:
Ilona van Rhee

verklaart ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding door middel van voetnoten,
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via SafeAssign (Blackboard).

Plaats: Deventer

Datum: 14-03-2016

Handtekeningen:

.....

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werkverklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.

Bijlagen

Vijf stellingen

N.B. Je levert vijf uitdagende stellingen aan, je hoeft het hier niet persé mee eens te zijn

Naam student : Ilona van Rhee
Studentnummer : 301803
Onderwerp scriptie : Werkt het traject 'Doen Wat Werkt'?

Stelling 1: Als de jongeren van DWT klaar zijn voor de Arbeidsmarkt, is de arbeidsmarkt nog niet klaar voor hen

Stelling 2: 125.000 garantie banen realiseren..?! Niet haalbaar!

Stelling 3: Een werkgever wil geen jongeren met belemmeringen in dienst en bekommert zich alleen om zichzelf.

Stelling 4: Een werkgever zal pas open staan om een jongere met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, als deze werkgever een autistisch neefje heeft.

Stelling 5: De Participatiewet zorgt er niet voor dat de werkgevers meer gaan participeren.

Verklaring deelname

Ilona van Rhee
Deventer Werktalent
Kamperstraat 40 te Deventer
06-39200001
ilona@deventerwerktalent.nl

|

Verklaring van toestemming

Hiermee geef ik, _____ (naam & achternaam), toestemming voor deelname aan het afstudeeronderzoek van Ilona van Rhee. Daarbij mogen de gegevens van de vragenlijst en het interview anoniem gebruikt worden in haar verslaglegging die door derden worden ingelezen.

Naam: _____

Consulent: _____

Datum: _____ Handtekening: _____

In opdracht van :



Kwantitatief onderzoeksinstrument

Uitleg vragenlijst

Deze vragenlijst begint met een paar open vragen. Hier kun je jouw antwoord bij invullen. Bij de leeftijd zet je bijvoorbeeld: 20. Bij ‘afgeronde opleiding’ schrijf je de naam van de opleiding(en) waar je een diploma van hebt behaald. Bij ‘laatste opleiding’ schrijf je de naam van de opleiding die je het laatst hebt gedaan. Ook als je hier geen diploma hebt behaald. Deze twee antwoorden kunnen ook dezelfde zijn, schrijf dan toch bij allebei een naam.

Daarna volgen er een aantal vragen die beantwoord worden door een kruisje te zetten bij het cijfer dat bij jouw antwoord past. Hier staan twee voorbeelden:

Bij vraag 1 staat een kruisje bij de 5 (waar “Altijd” bij staat). Ik vind het dus altijd fijn als de zon schijnt.

Bij vraag 2 staat een kruisje bij 2 (waar “Soms” bij staat). Soms vind ik spruitjes dus lekker. Maar ik heb hier een fout gemaakt. Ik had het kruisje ingevuld en bedacht dat ik spruitjes eigenlijk nooit lekker vind. Dus heb ik het hokje bij 1 (waar “Nooit” bij staat) helemaal ingekleurd. Dit is nu mijn antwoord.

Voorbeeld

Vraag/stelling	Nooit	Soms	Neutraal	Vaak	Altijd
	1	2	3	4	5
1. Ik vind het fijn als de zon schijnt	☐	☐	☐	☐	☒
2. Ik vind spruitjes lekker	☒	☒	☐	☐	☐

Vragenlijst

Naam:

Leeftijd:

Afgeronde opleiding:

Laatste opleiding:

- Denk bij de volgende vragen aan het werk, de Werk Ervaringsplek of de stage die je graag zou willen doen.

Zelfkennis	Nooit	Soms	Neutraal	Vaak	Altijd
	1	2	3	4	5
Ik ben blij met mijzelf	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat ik succesvol zal worden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben minder geschikt dan andere mensen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik beslis graag zelf	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet waar ik goed in ben	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind dat ik niet goed met teleurstelling om kan gaan	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind mijzelf niet leuk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij zelden somber	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet niet wat mijn doel in mijn leven is	☐	☐	☐	☐	☐
Ik twijfel of ik mijn werk goed kan doen	☐	☐	☐	☐	☐

Motivatie	Nooit	Soms	Neutraal	Vaak	Altijd
	1	2	3	4	5
Het lijkt mij leuk om te werken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik kan mijn aandacht goed bij mijn werk houden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet wat ik wil	☐	☐	☐	☐	☐
Ik hou van het leven	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij ontspannen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij plezierig	☐	☐	☐	☐	☐
Ik wil mijzelf verbeteren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik wil er moeite voor doen om beter te worden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat mijn leven beter wordt met werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben positief over mijn eigen toekomst	☐	☐	☐	☐	☐
Werk is belangrijk voor mij	☐	☐	☐	☐	☐

Initiatief nemen	Nooit	Soms	Neutraal	Vaak	Altijd
	1	2	3	4	5
Ik krijg taken snel gedaan	☐	☐	☐	☐	☐
Klusjes werk ik direct af	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ga direct aan het werk	☐	☐	☐	☐	☐
Ik duik in mijn werk met heel mijn hart	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voltooi mijn werk (taken) snel	☐	☐	☐	☐	☐
Ik stel onaangename taken uit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het moeilijk om een start te maken bij mijn taken	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb een duwtje nodig om te kunnen starten	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind het moeilijk om aan de slag te gaan met werk	☐	☐	☐	☐	☐

Betrouwbaarheid en integriteit	Nooit	Soms	Neutraal	Vaak	Altijd
	1	2	3	4	5
Ik kan goed geheimen bewaren	☐	☐	☐	☐	☐
Ik gebruik wel eens 'een leugentje om bestwil'	☐	☐	☐	☐	☐
Ik geloof dat eerlijkheid de basis is voor vertrouwen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik houd mij aan mijn beloftes	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben trouw aan mijn eigen waarden	☐	☐	☐	☐	☐
Ik vind mijzelf een bedrieger	☐	☐	☐	☐	☐
Mensen kunnen erop vertrouwen dat ik mij aan beloftes houd	☐	☐	☐	☐	☐
Ik ben moeilijk te begrijpen	☐	☐	☐	☐	☐
Ik overdrijf graag mijn problemen.	☐	☐	☐	☐	☐

Kwalitatief onderzoeksinstrument

Interview Vakwerk; Controle groep

Hoe vind je het traject vanuit Vakwerk binnen Deventer Werktalent?

Hoe heb je het contact tussen jou en jouw consulent ervaren?

Heb je iets aan de hulp van jouw consulent gehad (bijv. sollicitatie ruimte)?

Ja → Wat heb je er aan gehad?

Nee → Waar komt dit door?

Wat heb je gemist?

Wat heb je geleerd bij Deventer Werktalent, waar je iets aan hebt in de toekomst?

Hoe was jouw motivatie toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw motivatie nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw betrouwbaarheid toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw betrouwbaarheid nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw zelfkennis toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw zelfkennis nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw initiatief toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw initiatief nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Heb je nog een tip voor Deventer Werk talent of jouw consulent?

Heb je nog een top voor Deventer Werk talent of jouw consulent?

Interview 'Doen Wat Werkt'; Experimentele groep

Hoe vond je het traject 'Doen Wat Werkt'?

Heb je iets aan de training gehad?

Ja → Wat heb je er aan gehad?

Nee → Waar komt dit door?

Wat heb je gemist?

Wat vond je van de trainer?

Welk rapportcijfer zou jij de trainer geven?

Wat betekent dit cijfer voor jou?

Waarom is het niet 1 cijfer hoger?

Waarom is het niet 1 cijfer lager?

Vind jij jouw ervaring op de Werk Ervaring Plaats nuttig?

Ja → Wat vind je nuttig?

Wat denk je er aan te hebben in de toekomst?

Nee → Wat vond je niet nuttig?

Wat miste je, wat had het nuttig kunnen maken?

Waar heb je het meest aan gehad in dit traject voor de toekomst?

Hoe was jouw motivatie toen jij voor het eerst bij Deventer Werk talent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw motivatie nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw betrouwbaarheid toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw betrouwbaarheid nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw zelfkennis toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw zelfkennis nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Hoe was jouw initiatief toen jij voor het eerst bij Deventer Werktalent binnen kwam?

Hoe vind jij dat jouw initiatief nu is?

Wat is er voor jou veranderd hierin?

Waar komt die verandering door?

Interview consulenten, trainer en jobcoach

Wat vond je van het traject doen wat werkt?

Wat is volgens jou het resultaat/effect van de pilot?

Wat zou je anders willen doen/zien?

Hoe nuttig is dit traject volgens jou?

Zou je willen zien dat dit traject geïmplementeerd wordt bij Deventer Werktalent?

Ja -> Hoe vaak? -> Waarom?

Nee -> Waarom niet? -> Wanneer wel?