



MASTERTHESIS

**ZELFREDZAAMHEID IN WERK EN OPLEIDING
ONDER KWETSBARE JONGEREN**

EEN KWALITATIEVE PROCES-EVALUATIE
VAN HET JONGEREN SERVICE PUNT

EVI OOMENS
26 JUNI 2020



Universiteit Utrecht

Zelfredzaamheid in werk en opleiding onder kwetsbare jongeren

Een kwalitatieve procesevaluatie van het Jongeren Service Punt

Evi Oomens (4274865)

evi.oomens@gmail.com

Masterthesis Sociology: Contemporary Social Problems

Universiteit Utrecht

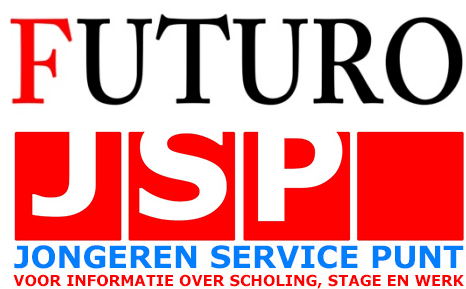
Begeleider: J. Lohman

Tweede lezer: A. Brons

Stagebegeleider: R. Duijvendak

Woordenaantal: 9.992

26 juni 2020



Universiteit Utrecht

VOORWOORD

Iedere student ervaart onverwachte tegenslagen tijdens zijn of haar afstudeeronderzoek. Hier ging ik bij de start van mijn eigen afstudeeronderzoek van uit. Deze pandemie was echter een tegenslag die ik niet had kunnen voorspellen. Ondanks de aanpassingen aan een anderhalve meter-samenleving, presenteer ik hierbij met trots mijn masterscriptie voor de opleiding *Sociology: Contemporary Social Problems* aan de Universiteit Utrecht. Ik kan eerlijk zeggen dat ik met plezier aan dit onderzoek heb gewerkt en veel heb geleerd in de afgelopen periode. Dit heb ik aan een aantal personen te danken.

Allereerst wil ik graag Rosa Duijvendak, mijn stagebegeleider, bedanken. Ongeacht de afstand stond zij altijd klaar met advies, begeleiding en hulp wanneer ik dat nodig had. Daarnaast wil ik Sabine Bernard bedanken die, ondanks dat ze mij niet begeleidde, toch bereid was om stukken te lezen en van feedback te voorzien. Ook wil ik mijn waardering uitspreken over alle mensen bij B&A, en in het bijzonder het team van Advies, die mij met open armen ontvingen en betrokken in de organisatie. Verder bedank ik alle medewerkers van het Jongeren Service Punt die mij met veel positiviteit hebben verwelkomd en laten rondsnoeffen in de organisatie.

Bijzonder veel dank aan mijn scriptiebegeleider Jennifer Lohman. Zij voorzag mij van de kritische en inhoudelijke feedback die ik nodig had, waardoor deze scriptie in de huidige vorm voor u ligt. Dankzij haar heb ik nagedacht over de relevantie van ieder woord, de meest recente bronnen gezocht en mijn theoretisch kader ijverig herschreven tot ik alle aandachtspunten verwerkt had. Het resultaat is er beter van geworden.

Als laatste een woord van dank aan mijn familie en vriend, die mij voorzien hebben van de nodige afleiding en de mogelijkheid om mensen ook in het echt te zien en spreken. Mijn vrienden en vriendinnen bedank ik voor de steun die zij boden vanaf gepaste afstand en via alle mogelijke videobel- en chatprogramma's.

Ik wens u veel leesplezier!

Evi Oomens

Utrecht, 26 juni 2020

ABSTRACT (NEDERLANDS)

Kwetsbare jongeren zonder startkwalificatie, werk of scholing lopen risico op multiproblematiek. Dagbestedingsinterventies helpen dergelijke jongeren om zelfredzaam te worden op het gebied van dagbesteding. Wetenschappelijk onderzoek heeft vier factoren geïdentificeerd die de effectiviteit van interventies verhogen: sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie. In deze thesis wordt onderzocht hoe de factoren zelfredzaamheid bevorderen en hoe dagbestedingsinterventie het Jongeren Service Punt (JSP) de factoren toepast. Hiervoor zijn 14 medewerkers en 2 deelnemers van het JSP geïnterviewd. Sociale steun, doelen stellen en zelfeffectiviteit verhogen de motivatie van interventiedeelnemers. Dit leidt ertoe dat deelnemers meer doorzettingsvermogen krijgen en inspanning leveren, waardoor hun kans op het vinden van dagbesteding vergroot wordt. Deelnemers die getraind zijn in de vaardigheid zelfpresentatie kunnen zichzelf beter presenteren tijdens een sollicitatieprocedure, waardoor zij meer kans hebben om aangenomen te worden. Het JSP past de factoren zelfpresentatie en zelfeffectiviteit toe in lijn met de wetenschappelijke theorie en slaagt daarmee in het bevorderen van zelfredzaamheid in dagbesteding. Sociale steun wordt toegepast, maar het sociale netwerk van jongeren wordt niet voldoende betrokken in de hulpverlening. Het varieert per medewerker in hoeverre structureel specifieke en haalbare doelen worden gesteld.

Trefwoorden: *zelfredzaamheid; dagbesteding; interventie; sociale steun; doelen; zelfeffectiviteit; zelfpresentatie; kwalitatief*

ABSTRACT (ENGLISH)

Vulnerable young people without basic qualification, work or education are at risk of developing multiple problems. Daytime activity interventions help these young people to become self-sufficient in their daytime activities (e.g. work or education). Scientific research has identified four factors that increase the effectiveness of interventions: social support, goal setting, self-efficacy and self-presentation. This thesis examines how these factors promote self-sufficiency and how daytime activity intervention the Youth Service Point (JSP) applies the factors. For this purpose, 14 employees and 2 participants of the JSP were interviewed. Social support, goal setting and self-efficacy increase the motivation of intervention participants. This leads to more perseverance and effort on the part of participants, which increases their chances of finding work or education. Participants who are trained in the skill of self-presentation are better able to present themselves during an application procedure, which increases their chances of being hired. The JSP applies the factors of self-presentation and self-efficacy in line with scientific theory and thus succeeds in promoting self-sufficiency in daytime activities. Social support is applied, but the social network of young people is not sufficiently involved. The extent to which specific and achievable goals are structurally set varies per employee.

Keywords: *self-sufficiency, daytime activity; intervention; social support; goal setting; self-efficacy; self-presentation; qualitative*

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3
Abstract (Nederlands)	4
Abstract (English)	5
1. Introductie	8
1.1 Kwetsbare jongeren	8
1.2 Werkzame componenten interventies	9
1.3 Maatschappelijke relevantie.....	10
1.4 Wetenschappelijke relevantie	10
1.5 Doel van het onderzoek en vraagstelling	11
2. Theoretisch kader.....	13
2.1 Zelfredzaamheid	13
2.2 Motivatie.....	14
2.3 Sociale steun	16
2.4 Doelen stellen.....	17
2.5 Zelfeffectiviteit	18
2.6 Zelfpresentatie.....	19
3. Methoden	20
3.1 Onderzoeksmethode.....	20
3.2 Participanten	20
3.3 Dataverzameling en verwerking	22
3.4 Analyse	23
3.5 Ethische verantwoording	23
3.6 Betrouwbaarheid en validiteit	24
4. Resultaten	25

4.1 Zelfredzaamheid	25
4.2 Sociale steun	26
4.3 Doelen stellen.....	27
4.4 Zelfeffectiviteit	29
4.5 Zelfpresentatie.....	30
4.6 Overige inzichten	30
5. Discussie	32
5.1 Conclusies aangaande onderzoeksvragen	32
5.2 Discussie resultaten.....	33
5.3 Concluderende opmerkingen	34
6. Beleidsaanbevelingen	36
Referenties	38
Bijlage 1. Het Jongeren Service Punt	47
Bijlage 2. Topiclijst.....	52
Bijlage 3. Codeboom	55
Bijlage 4: Informed consent formulier.....	57

1. INTRODUCTIE

1.1 KWETSBARE JONGEREN

‘Tirza (21) is gestopt met studeren, omdat ze haar studie niet leuk vond en ze wegens schulden haar collegegeld niet meer kon betalen. Zonder startkwalificatie¹ lukt het Tirza echter niet om een geschikte baan te vinden. Ze zit nu veel thuis, waardoor haar sociale kring is gekrompen. Hierdoor voelt zij zich steeds eenzamer en afgesloten van haar leeftijdsgenoten.’

Tirza is een voorbeeld van een kwetsbare jongere en behoort tot de circa 74.000 jongeren in Nederland die vanwege uiteenlopende problematiek geen werk, scholing of startkwalificatie hebben (Franken & Mateman, 2019). Een groot aantal studies heeft aangetoond dat werkloosheid, met name onder jonge mensen, correleert met onder andere verslavingsproblemen, sociale uitsluiting, geestelijke en fysieke gezondheidsproblemen, ernstige financiële problematiek, een pessimistisch toekomstbeeld en weinig levensgeluk (Baggio et al., 2015; Dorsett & Lucchino, 2014; Fergusson et al., 2014; Goldman-Mellor et al., 2016; Henderson et al., 2017; Kieselbach, 2003; O’Dea et al., 2014; Shildrick et al., 2010; Vancea & Utzet, 2017). De relatie tussen een gebrek aan dagbesteding en de genoemde problemen is bidirectioneel; problemen kunnen leiden tot non-participatie van jongeren, maar non-participatie kan ook resulteren in problemen (Goldman-Mellor et al., 2016), zoals terug te zien is in de casus van Tirza. Daarom is het van belang dat deze jongeren weer gaan participeren in de maatschappij.

Hier zijn jongeren in Nederland veelal zelf verantwoordelijk voor; van hen wordt een hoge mate van zelfredzaamheid gevraagd (Raad van State, z.d.). GGD Amsterdam² definieert zelfredzaamheid als “het zelf realiseren van een acceptabel niveau van functioneren op de belangrijke domeinen van het dagelijks leven” (Kamann et al., 2020). Kwetsbare jongeren hebben echter veelal hulp nodig om zelfredzaam te worden (Nederland et al., 2016), bijvoorbeeld met het vinden van werk of scholing. Dagbestedingsinterventies kunnen jongeren hierin begeleiden en zo zelfredzaamheid op dit domein bevorderen.

Onderzoek toont aan dat jongeren die een dagbestedingsinterventie hebben gevolgd zelfredzamer zijn, vaker werk vinden of terugkeren naar school en minder recidiveren dan

¹ Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger (Rijksoverheid, n.d.).

² GGD Amsterdam is de ontwikkelaar van de Jongeren Zelfredzaamheidsmatrix, waarmee zelfredzaamheid op 13 domeinen gemeten kan worden. De zelfredzaamheidsmatrix wordt besproken in hoofdstuk 2 (pagina 13-14).

jongeren die geen interventie hebben gevolgd (AW-DNK, 2019; Kluve et al., 2017; Luijks et al., 2017). Factoren die geïdentificeerd worden als bevorderlijk voor succesvolle afronding van een interventie zijn laagdrempeligheid van de interventie en een werkwijze met focus op het oplossen van meerdere problemen tegelijkertijd, door bijvoorbeeld ook te helpen met schuldenproblematiek of huisvesting (Bevaart, 2019; Kluve, 2014).

Het Jongeren Service Punt (JSP) is een dagbestedingsinterventie voor kwetsbare jongeren met een focus op laagdrempeligheid en de aanpak van multiproblematiek. Jongeren tussen 14 en 27 jaar worden geholpen aan werk, school of stage, zodat zij op positieve wijze kunnen participeren in de samenleving. Het JSP is gevestigd op twee locaties: Amsterdam-West en Rotterdam Delfshaven. Bijlage 1 bevat meer informatie over het JSP.

1.2 WERKZAME COMPONENTEN INTERVENTIES

Onderzoek naar dagbestedingsinterventies is nog schaars. Echter is wel veel onderzoek gedaan naar arbeidsinterventies, waaruit blijkt dat deze interventies de kansen van deelnemers op de arbeidsmarkt verbeteren (Kluve et al., 2019; Liu et al., 2014; Malmberg-Heimonen et al., 2019; Saks et al., 2015). Deze onderzoeken zijn toepasbaar op dagbestedingsinterventies, omdat de twee soorten interventies op elkaar lijken; het voornaamste verschil is dat dagbestedingsinterventies, naast het onderdeel werk, tevens focussen op scholing en andere tijdsbesteding, zoals stages en vrijwilligerswerk. Arbeidsinterventies blijken vooral effectief als ze inspelen op een meervoud aan behoeften en goede nazorg leveren (Kluve et al., 2019). Ook is het van belang dat interventies op zowel motivatie als vaardigheden focussen, omdat beide nodig zijn voor het vinden van een baan (Karoly, 1993; Latham & Locke, 1991; Manroop & Richardson, 2016).

Vier factoren komen in de literatuur naar voren als bijzonder invloedrijk voor de effectiviteit van arbeidsinterventies. Een cruciale vaardigheid om te trainen is **zelfpresentatie** (Wanberg et al., 2020). Zelfpresentatie houdt in dat iemand zichzelf goed weet te presenteren in bijvoorbeeld een sollicitatiegesprek, motivatiebrief of CV. Het trainen van de juiste vaardigheden is van belang om de motivatie van mensen te verhogen, bijvoorbeeld via **zelfeffectiviteit** (Virga & Rusu, 2018). Zelfeffectiviteit is het geloof van mensen in hun eigen vermogen om bepaald gedrag succesvol uit te voeren (Carter et al., 2018). Onderzoek heeft aangetoond dat mensen met meer zelfeffectiviteit gemotiveerder zijn en minder snel opgeven na tegenslagen (Saks et al., 2015; Van Hoyer et al., 2015). Daarnaast wordt **doelen stellen** genoemd als betekenisvolle motivatie verhogende factor (Kanar, 2017; Kanfer et al., 2017). Doelen geven duidelijkheid, sturing en motiveren tot inspanning (Kanar, 2017). Als laatste is

sociale steun van belang in het versterken van motivatie (Fatima et al., 2018). Wanneer gedrag aangemoedigd wordt door anderen, zijn individuen eerder geneigd dat gedrag uit te voeren (Wanberg et al., 2005).

Zelfpresentatie, zelfeffectiviteit, doelen stellen en sociale steun worden in de meta-analyse van Liu, Huang & Wang (2014) tevens geïdentificeerd als de belangrijkste werkzame componenten voor effectieve arbeidsinterventies. Ook worden ze genoemd als invloedrijke factoren in ander soort interventies gericht op kwetsbare jongeren, zoals *positive youth development* en *empowerment* interventies (Anderson et al., 2018; Armour et al., 2013; Ciocanel et al., 2017; Cleary & Zimmerman, 2004).

Het is niet altijd duidelijk hoe deze factoren zich vertalen naar de praktijk. In deze thesis wordt daarom onderzocht hoe de componenten sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie bijdragen aan ondersteuning van kwetsbare jongeren en geïmplementeerd worden in de praktijk door dagbestedingsinterventie het JSP.

1.3 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Zoals genoemd gaat jeugdwerkloosheid gepaard met een verhoogd risico op andere problemen. Jongeren hebben veelal hulp nodig om uit de kwetsbare positie te komen, maar ervaren belemmeringen in de reguliere hulpvoorziening (Franken & Mateman, 2019). Officiële instellingen pakken slechts een deel van de multiproblematiek aan of voelen te hoogdrempelig voor jongeren om te benaderen (Futuro, z.d.; Monitor Transitie Jeugd, 2016).

Kwetsbare jongeren vormen niet alleen een risico voor zichzelf, maar ook voor de maatschappij; de kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid en een verlies aan arbeidspotentieel is groot (Nederland et al., 2016). Daarnaast bestaat het risico dat de jongeren overgaan tot overlastgevende of zelfs criminele activiteiten, of radicaliseren (Franken & Mateman, 2019; Massink & Groenendijk, 2014; Nederland et al., 2016). Om deze redenen zijn laagdrempelige en persoonlijke interventies, zoals het JSP tracht te zijn, van groot belang in de ondersteuning van kwetsbare jongeren en is het nuttig om te onderzoeken hoe men dergelijke interventies het beste kan organiseren.

1.4 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

Hoewel nog weinig onderzoek naar dagbestedingsinterventies bestaat, is de effectiviteit van arbeidsinterventies wel eerder onderzocht (Georgiou et al., 2019; Knight et al., 2017; Liu et al., 2014; Malmberg-Heimonen et al., 2019; Manroop & Richardson, 2016; Saks et al., 2015).

Echter betrof dit vaak onderzoek naar werklozen in het algemeen en is over de effectiviteit van arbeidsinterventies gericht op kwetsbare jongeren nog weinig bekend (Kluve et al., 2019). Daarnaast missen arbeidsinterventies een focus op alternatieve vormen van dagbesteding, zoals scholing of stages. Deze vormen van dagbesteding zijn wel onderdeel van de levensfase waarin jongeren zich bevinden. Dit onderzoek biedt een waardevolle bijdrage aan de wetenschappelijke literatuur door na te gaan of effectieve componenten van arbeidsinterventies ook werkzame elementen zijn van dagbestedingsinterventies gericht op jongeren.

Verder zijn dagbestedingsinterventies zoals het JSP vaak opgezet en ontwikkeld door professionals met veel praktische kennis en minder vanuit een wetenschappelijk onderbouwd framework. Anderzijds zijn wetenschappelijke resultaten niet altijd eenvoudig implementeerbaar of te vertalen naar de praktijk (Mitchell, 2011). Dit onderzoek dient daarom als een overbrugging tussen de praktijk en wetenschappelijke theorie door te onderzoeken hoe theoretische factoren geïmplementeerd worden in de praktijk bij het JSP en op welke manier deze bijdragen aan de ondersteuning van jongeren. Ook maakt dit onderzoek inzichtelijk of het JSP gebruik maakt van nieuwe of unieke werkwijzen, die een aanvulling kunnen zijn op de literatuur.

1.5 DOEL VAN HET ONDERZOEK EN VRAAGSTELLING

Het doel van dit onderzoek is om aan de hand van een kwalitatieve procesevaluatie te onderzoeken hoe de componenten sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie worden toegepast in de praktijk bij het JSP en hoe deze elementen bijdragen aan de ondersteuning van kwetsbare jongeren in de toeleiding naar een structurele en zinvolle dagbesteding.

ONDERZOEKSVRAGEN

- 1. Hoe kunnen sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie bijdragen aan het bevorderen van de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding?*
- 2. Hoe worden sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie toegepast in de hulpverlening van het Jongeren Service Punt om de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding te bevorderen?*

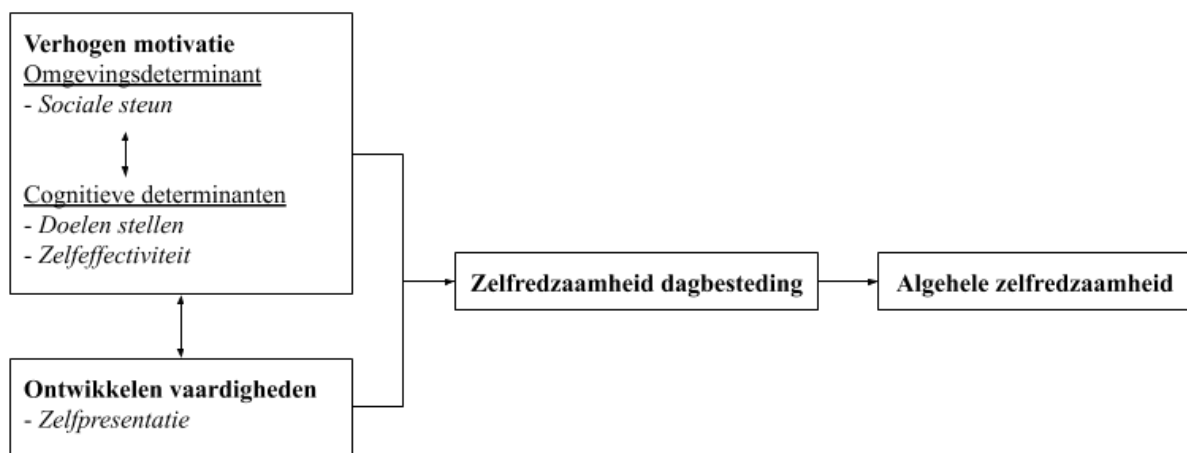
Als laatste wordt op basis van de bevindingen een advies gegeven voor mogelijke verbetering van het JSP.

BELEIDSVRAAG

- 3. Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan voor verbetering van de hulpverlening van het Jongeren Service Punt, zodat het de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding verder kan bevorderen?*

2. THEORETISCH KADER

Sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie zijn voorspellers voor prestaties op school en de arbeidsmarkt en relevante elementen voor interventies op deze domeinen (Carter et al., 2018; Crego et al., 2016; Honicke & Broadbent, 2016; Liu et al., 2014; Talsma et al., 2018). In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de vraag hoe deze factoren bijdragen aan het bevorderen van zelfredzaamheid. Hierbij wordt eerst zelfredzaamheid toegelicht. Vervolgens worden de factoren die *motivatie* beïnvloeden besproken; **sociale steun, doelen stellen** en **zelfeffectiviteit**. De theorie van gepland gedrag en de sociaal cognitieve leertheorie worden gebruikt om de werking van bovengenoemde factoren nader te verklaren. Deze theorieën tonen dat er sprake is van een interactie tussen verschillende invloeden vanuit een persoon zelf en de omgeving, die samen invloed uitoefenen op motivatie om gedrag uit te voeren. Als laatste wordt het belang van de *vaardigheid zelfpresentatie* toegelicht. In figuur 1 is het onderzoeksmodel geïllustreerd ter verduidelijking. Er is sprake van een constante interactie tussen de verschillende factoren.



Figuur 1. Onderzoeksmodel.

2.1 ZELFREDZAAMHEID

Zelfredzaamheid is het algeheel vermogen van individuen om zelfstandig te functioneren in de maatschappij (Fassaert et al., 2013; van den Boom et al., 2016). Dit betekent dat zij regie hebben over hun eigen leven, zelf keuzes kunnen maken, in staat zijn om zelfstandig te handelen en eigen verantwoordelijkheid hebben. Middels de Jongeren Zelfredzaamheidsmatrix kan zelfredzaamheid op 13 verschillende domeinen gemeten worden (Lauriks & Kamann, 2019).

Enkele domeinen zijn: financiën, werk en opleiding, tijdsbesteding, huisvesting, sociaal netwerk, maatschappelijke participatie en geestelijke gezondheid. Met de Zelfredzaamheidsmatrix kan duidelijk worden dat iemand op één domein (bv. huisvesting) volledig zelfredzaam is, terwijl dezelfde persoon op een ander domein (bv. geestelijke gezondheid) slechts beperkt zelfredzaam is. Veelal staan domeinen met elkaar in verband; mensen die op één domein acute problematiek hebben, zullen meer kans hebben om tevens op andere domeinen laag te scoren op zelfredzaamheid (Goldman-Mellor et al., 2016; Kolthof et al., 2014).

Dagbestedingsinterventies werken vooral aan het bevorderen van zelfredzaamheid op de domeinen werk & opleiding en tijdsbesteding. Volgens de Jongeren Zelfredzaamheidsmatrix zijn mensen volledig zelfredzaam op deze domeinen als zij goed presteren op hun opleiding of een startkwalificatie met vaste baan hebben, niet ongeoorloofd verzuimen en hun tijd overwegend vullen met plezierige en nuttige activiteiten (Lauriks & Kamann, 2019).

Onderzoek toont aan dat zelfredzaamheid in dagbesteding positieve effecten kan hebben op andere domeinen in het leven; jongeren die werken doen namelijk nuttige vaardigheden op, leren verantwoordelijkheid en krijgen meer autonomie (Guerin et al., 2018; Ranta et al., 2013). Deze eigenschappen vloeien vervolgens over naar andere domeinen (zoals familie, huisvesting en geestelijke gezondheid), waar jongeren tevens vooruitgang boeken (Guerin et al., 2018). Om deze reden kan dagbesteding als belangrijk domein gezien worden voor het bevorderen van algehele zelfredzaamheid.

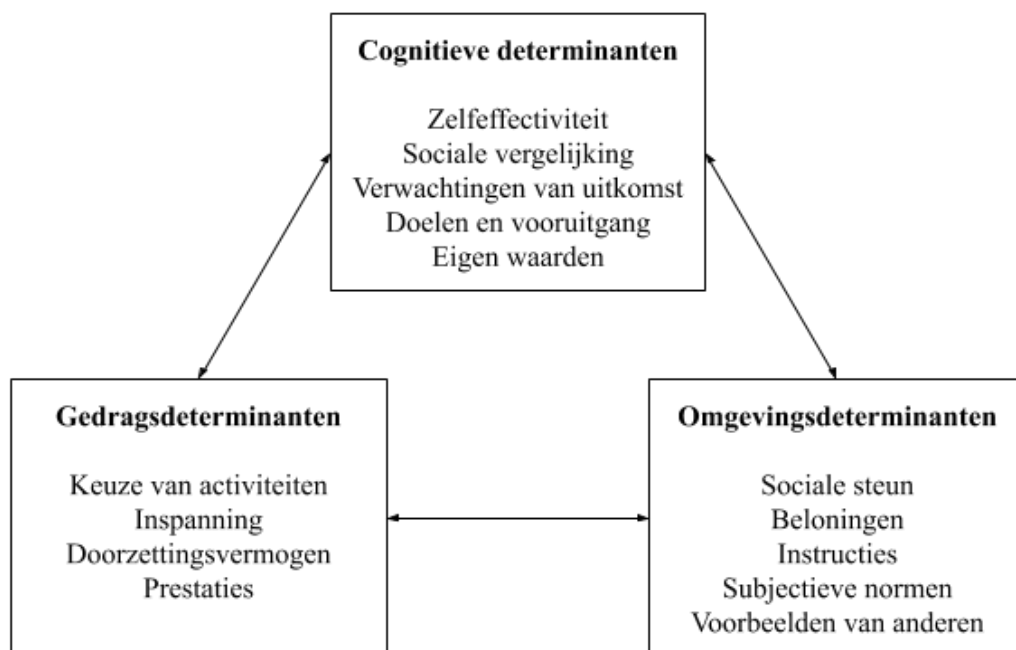
2.2 MOTIVATIE

Motivatie is een essentieel onderdeel in het veranderen van gedrag en het bevorderen van zelfredzaamheid (Flannery, 2017). Onderzoek heeft aangetoond dat gemotiveerde individuen meer moeite steken in de zoektocht naar werk en als gevolg daarvan sneller een baan vinden (Kanfer et al., 2001; Koen et al., 2016; Saks, 2006). Een interventie die haar deelnemers weet te motiveren voor dagbesteding, zal dus beter slagen in het zelfredzamer maken van deelnemers op dit gebied. Twee theorieën die de mechanismen van gedragsvorming en motivatie verklaren, zijn de theorie van gepland gedrag (TPB) en de sociaal cognitieve leertheorie (SCT):

De TPB verklaart het belang van **sociale steun** en **zelfeffectiviteit** en stelt dat de intentie van mensen om bepaald gedrag te vertonen de voornaamste voorspeller is van het uiteindelijke gedrag (Ajzen, 1991). Deze intentie wordt groter wanneer iemand (1) een positieve attitude heeft aangaande het gedrag (*attitude*), (2) denkt dat de sociale omgeving positief is over uitvoering van het gedrag (*subjectieve norm*) en (3) de perceptie heeft dat hij/zij het gedrag

succesvol uit kan voeren (*perceptie van controle over gedrag*) (Ajzen, 1991; Steinmetz et al., 2016). Hoe positiever deze drie factoren, des te gemotiveerder een individu zal zijn. In de context van dagbestedingsinterventies refereert attitude naar de mate waarin een individu moeite wil steken in het vinden van een baan of opleiding. Subjectieve normen betreffen de percepties van individuen over de mate waarin de sociale omgeving wil dat ze een baan of studie vinden. Perceptie van controle over gedrag is zelfeffectiviteit en beschrijft hoeveel controle mensen denken te hebben over hun vermogen om een baan te vinden (Liu et al., 2014). Oftewel, wanneer iemand toegewijd is, een sociale omgeving heeft die de zoektocht aanmoedigt en een hoge zelfeffectiviteit heeft, zal hij/zij gemotiveerder zijn om inspanning te leveren en als gevolg minder verzuimen en meer kans hebben om dagbesteding te vinden en zelfredzamer te worden.

De SCT van Bandura (1986) benadrukt de invloed van de sociale omgeving op motivatie (Schunk & DiBenedetto, 2020) en kan het belang van **zelfeffectiviteit, sociale steun** en **doelen stellen** verklaren. Bandura's model van *triadic reciprocity* stelt dat menselijk functioneren afhankelijk is van drie determinanten die elkaar continu beïnvloeden: *omgevingsdeterminanten*, *cognitieve determinanten* en *gedragsdeterminanten* (Bandura, 1989; Richey et al., 2011; Schunk & DiBenedetto, 2020). Figuur 2 illustreert hoe dit model eruit ziet met enkele invloeden die in Bandura's theorie aan de orde komen (Schunk & DiBenedetto, 2020).



Figuur 2. Cognitieve-, omgevings- en gedragsdeterminanten (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Figuur 2 toont dat zelfeffectiviteit en doelen stellen cognitieve determinanten zijn die beïnvloed worden door en invloed uitoefenen op sociale steun, een omgevingsdeterminant, en gedrag. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld dat iemand die wordt aangemoedigd om te solliciteren en positieve feedback ontvangt, meer vertrouwen krijgt in het eigen vermogen om een baan te bemachtigen en als gevolg hogere doelen stelt voor zichzelf. Deze persoon zal meer inspanning leveren en solliciteren voor betere banen (Honicke & Broadbent, 2016; Lee & Mao, 2016). Wanneer gedrag het gewenste resultaat of positieve feedback oplevert, wordt dit gedrag bekrachtigd en neemt de zelfeffectiviteit verder toe, enzovoort (Schunk & DiBenedetto, 2020). Zulke ervaringen vormen een verwachtingspatroon voor het resultaat dat toekomstig gedrag oplevert (Schunk & Usher, 2019). Het is daarom van belang om op deze factoren te focussen, zodat mensen gemotiveerd worden om productief gedrag te blijven vertonen. Hierdoor is de kans groter dat zij dagbesteding vinden en minder verzuimen, waardoor zelfredzaamheid wordt gestimuleerd (Koen et al., 2016).

2.3 SOCIALE STEUN

Sociale steun is de voorziening van psychologische en materiële middelen vanuit de omgeving om een individu te helpen met stress om te gaan (Cohen, 2004; Lee et al., 2018). Sociale steun kan instrumenteel, informatief of emotioneel zijn (Camara et al., 2017; Cohen, 2004). Instrumentele steun betreft hulp op materieel gebied, bijvoorbeeld via financiële steun of hulp met het huishouden. Informatieve steun is het voorzien in informatie die een individu verder kan helpen met zijn/haar probleem, bijvoorbeeld in de vorm van advies of begeleiding. Emotionele steun is het uiten van empathie, vertrouwen, acceptatie en geruststelling en het bieden van een luisterend oor (Camara et al., 2017; Cohen, 2004). Het soort steun dat mensen nodig hebben hangt af van het soort probleem (Cavallo et al., 2016). Een jongere op zoek naar werk zal bijvoorbeeld meer behoefte hebben aan informatieve en emotionele steun gericht op de zoektocht, dan instrumentele hulp met het huishouden. Voor dagbestedingsinterventies is het daarom van belang dat zij het soort steun aanpassen op de vraag van de deelnemer.

Daarnaast doen dagbestedingsinterventies er goed aan om een vertrouwensband op te bouwen met deelnemers. Vertrouwen is nodig om emotionele steun te kunnen verlenen, omdat deelnemers zich niet openstellen bij een gebrek aan binding (Jones et al., 2019; Roksa & Kinsley, 2019). Vanwege deze vertrouwensbehoefte zoeken mensen vaak eerst steun in hun sociale omgeving, voordat zij de stap maken naar professionals (Camara et al., 2017). Voor adolescenten is emotionele steun extra belangrijk, omdat zij sneller geneigd zijn om hun

hulpvraag terug te trekken wanneer anderen overreageren of hun problemen minimaliseren (Camara et al., 2017).

Verder blijkt uit onderzoek dat interventies effectiever zijn wanneer ze het sociale netwerk van deelnemers betrekken in de hulpverlening (Liu et al., 2014). Het sociale netwerk is namelijk geschikt om langdurige steun te geven (Heaney & Israel, 2008). Deelnemers kunnen terugvallen op dit steunsysteem wanneer de hulpverlening eindigt. Daarnaast kan het sociale netwerk tijdens het hulpproces een motiverende rol aannemen, bijvoorbeeld door een deelnemer aan te moedigen om vacatures te zoeken en emotionele steun te bieden (Liu et al., 2014).

Sociale steun is relevant voor dagbestedingsinterventies, omdat de omgeving een grote rol speelt in motivatie en gedrag dat mensen vertonen (Manroop & Richardson, 2016). Steun van anderen is een aanwijzing dat de sociale omgeving het belangrijk vindt dat de gesteunde dagbesteding heeft, en beïnvloedt dus de subjectieve normen zoals eerder beschreven in paragraaf 2.2. Daarnaast kunnen aanmoediging en complimenten iemand positief bekrachtigen en meer vertrouwen in eigen kunnen geven, waardoor diegene ambitieuzere keuzes zal maken (Jones et al., 2019; Schunk & DiBenedetto, 2020). Sociale steun beïnvloedt dus ook cognitieve determinanten. Dit leidt tot een verhoogde motivatie, met als gevolg meer productief gedrag en een grotere kans op het vinden van dagbesteding, wat zelfredzaamheid bespoedigt (Koen et al., 2016).

2.4 DOELEN STELLEN

De SCT stelt dat een doel een mentale weergave is van wat iemand wil bereiken en helpt inspanningen te focussen richting een gewenst resultaat (Bandura, 1986; Schunk & DiBenedetto, 2020). Een doel kan iemand mobiliseren om doelgericht gedrag te vertonen, meer inspanning te leveren en dit langer vol te houden (Liu et al., 2014; Schunk & DiBenedetto, 2020). Het is van belang dat doelen specifiek zijn, op korte termijn haalbaar en de juiste moeilijkheidsgraad hebben om een individu te motiveren (Bandura, 1986; Locke & Latham, 2019). Een doel moet niet te moeilijk, maar ook niet te makkelijk zijn. Doelen zijn het meest effectief in interventies wanneer de voortgang wordt gemonitord (Côté et al., 2006; Harkin et al., 2016). Het observeren van een discrepantie tussen de vooruitgang en het beoogde doel geeft een persoon namelijk hernieuwde motivatie om meer inspanning en doorzettingsvermogen te leveren om alsnog het doel te bereiken (Schunk & DiBenedetto, 2020). Tevens kan het observeren van voortgang zelfeffectiviteit verhogen (Locke, 2018).

Voor dagbestedingsinterventies is het van belang om einddoelen op te delen in kleinere subdoelen, die specifiek en op korte termijn haalbaar zijn. Op die manier wordt het einddoel behapbaar. Behaalde subdoelen leveren tussentijdse succesmomenten op, wat zelfeffectiviteit bevordert. Ook zal een persoon sneller geloven in het eigen vermogen om een klein subdoel te halen dan een groot einddoel (Baron et al., 2016). Deelnemers moeten het verband zien tussen de handelingen die ze uitvoeren en het resultaat dat ze kunnen verwachten; wanneer zij zien dat de handelingen nuttig zijn voor het behalen van een doel, zullen zij meer inzet tonen in het uitvoeren ervan (Huang et al., 2017; Latham, 2001). Een einddoel kan bijvoorbeeld zijn om zelfredzamer te worden door een opleiding te volgen en succesvol af te ronden. Subdoelen kunnen zijn: het vinden van een geschikte opleiding, starten met de opleiding, naar colleges gaan, een tentamen halen, enzovoort. Zo wordt in kleine stappen naar zelfredzaamheid toegewerkt.

2.5 ZELFEFFECTIVITEIT

Zelfeffectiviteit is de perceptie van mensen over hun bekwaamheid om bepaald gedrag te vertonen (Williams & Rhodes, 2016). De SCT en TPB stellen dat zelfeffectiviteit een groot onderdeel is van motivatie; mensen die geloven in hun vermogen om een baan of opleiding te zoeken en vinden, zullen meer gemotiveerd zijn om hiernaar te handelen. Dit is omdat mensen met een hoge zelfeffectiviteit de kans van slagen hoger inschatten en minder belemmeringen anticiperen (Williams & Rhodes, 2016).

Zelfeffectiviteit wordt beïnvloed door verschillende informatiebronnen: aanwijzingen van vaardigheidsbeheersing, indirect leren door observatie, verbale aanmoediging en de eigen fysiologische en emotionele staat op het moment van uitvoeren van het gedrag (Schunk & DiBenedetto, 2020; Schunk & Usher, 2019). Een aanwijzing dat iemand een vaardigheid beheerst is bijvoorbeeld uitgenodigd worden op gesprek na het sturen van een motivatiebrief. Dit kan de zelfeffectiviteit ten aanzien van een motivatiebrief schrijven verhogen. Daarnaast kunnen mensen leren door anderen gedrag uit te zien voeren en vervolgens een inschatting te maken over hun eigen bekwaamheid. Met de fysiologische staat wordt bedoeld dat zenuwen en zweten aanwijzingen kunnen zijn dat iemand onzeker is over het eigen vermogen. Zoals eerder beschreven, zijn sociale steun en het behalen van doelen ook informatiebronnen van zelfeffectiviteit. Dagbestedingsinterventies kunnen daarom werken aan zelfeffectiviteit van deelnemers door ze te complimenteren, helpen om doelen te behalen, vaardigheden te oefenen en voorbeelden te geven van manieren waarop anderen moeilijke situaties overwonnen.

Zelfeffectiviteit beïnvloedt gedragsdeterminanten zoals aan welke activiteiten iemand deelneemt en de mate van inspanning, doorzettingsvermogen en prestatie die hij/zij levert (Honicke & Broadbent, 2016; Schunk & DiBenedetto, 2020; Schunk & Usher, 2019). Geloof in eigen competentie leidt ertoe dat mensen hogere doelen stellen voor zichzelf, meer vastberaden zijn om die doelen te bereiken en minder snel opgeven na tegenslagen (Fatima et al., 2018; Gupta et al., 2018). Dit doorzettingsvermogen wordt verklaard doordat mensen met een hoge zelfeffectiviteit falen toeschrijven aan veranderlijke oorzaken (bv. het leveren van te weinig inspanning) in plaats van blijvende eigenschappen (bv. lage intelligentie) (Gupta et al., 2018; Wolf et al., 2018). Voor interventies is het verhogen van zelfeffectiviteit nuttig, omdat mensen met een hoge zelfeffectiviteit meer vertrouwen hebben in hun eigen vermogen om zelfstandig te handelen, waardoor zij meer kans hebben op slagen en zelfredzamer zullen zijn (Carter et al., 2018; Talsma et al., 2018).

2.6 ZELFPRESENTATIE

De TPB en SCT verklaren vooral motivatie en de relatie tussen zelfeffectiviteit, sociale steun en het stellen van doelen. Het trainen van taakrelevante vaardigheden wordt minder expliciet genoemd, maar is desalniettemin relevant. Interventies die alleen motivatie proberen te verhogen zijn minder effectief dan interventies met een focus op zowel motivatie als vaardigheden (Liu et al., 2014; Van Hooft et al., 2013). Werkzoekenden dienen, naast motivatie, ook over de juiste vaardigheden te beschikken om aangenomen te worden. De vaardigheid **zelfpresentatie** is hierin van belang; hoe iemand zich presenteert in een sollicitatiegesprek of motivatiebrief is een gewichtige aanwijzing voor werkgevers om een inschatting te kunnen maken van iemands algeheel functioneren (Liu et al., 2014). Daarnaast beïnvloeden zelfpresentatie en zelfeffectiviteit elkaar. Iemand met meer vaardigheidstraining zal vaardigheden beter beheersen en daardoor een hogere zelfeffectiviteit ontwikkelen (Zheng et al., 2018). Tegelijkertijd zorgt een hoge zelfeffectiviteit voor meer motivatie om moeite te steken in vaardigheidstraining, waardoor mensen beter gaan presteren en makkelijker nieuwe vaardigheden aanleren (Tai, 2006; Talsma et al., 2018). Voor dagbestedingsinterventies is zelfpresentatie dus een essentiële factor, omdat een betere zelfpresentatie de kans op een baan of stage (en sommige opleidingen) vergroot en zelfredzaamheid stimuleert (Swider et al., 2016).

3. METHODEN

3.1 ONDERZOEKSMETHODE

In onderhavig onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve, deductieve onderzoeksstrategie om te evalueren welke wetenschappelijk bewezen werkzame elementen toegepast worden door dagbestedingsinterventie het JSP, hoe deze worden toegepast in de praktijk en welke nieuwe (mogelijk) werkzame elementen voor interventies te identificeren zijn. Een kwalitatieve methode leidt tot een beter begrip van de praktijk omdat respondenten hun beweegredenen kunnen verhelderen en nieuwe informatie kunnen inbrengen (Boeije, 2014). Het onderzoek is deductief. De data is verzameld door middel van semigestructureerde interviews met medewerkers en deelnemers van het JSP, waarbij gebruik is gemaakt van twee topiclijsten (bijlage 2). Deze werkwijze is gekozen, omdat semigestructureerde interviews de mogelijkheid bieden om door te vragen en het interview aan te passen aan de respondent (Bryman, 2016). Ook is ruimte om af te wijken van de vooraf vastgestelde vragen en volgorde (Bryman, 2016). Tegelijkertijd biedt het semigestructureerde interview de mogelijkheid om door middel van vooraf bedachte vragen systematisch specifieke elementen uit te vragen.

3.2 PARTICIPANTEN

MEDEWERKERS

Er zijn in totaal veertien gesprekken gevoerd met medewerkers van het JSP. Elf stagiaires en jobcoaches waren in dienst bij het JSP op het moment van dataverzameling. Zij zijn allen geïnterviewd, omdat zij het best op de hoogte zijn van de huidige stand van zaken van het JSP en directe ervaring hebben met het begeleiden van jongeren. Daarnaast zijn twee intensief casemanagers van Futuro geïnterviewd die stagiaires van het JSP begeleiden. Zij hebben ervaring met jongerenhulpverlening en weten dankzij hun begeleidende rol veel over het huidige functioneren van het JSP. Als laatste is gekozen om één voormalig coördinator te spreken die lang in dienst is geweest en veel ervaring binnen de organisatie en met het begeleiden van jongeren heeft. De voormalig coördinator bezit veel kennis over de geschiedenis, het doel en de methodiek van het JSP en is op de hoogte van de huidige stand van zaken en hoe het JSP is veranderd door de jaren heen. Andere voormalig medewerkers zijn niet geïnterviewd, omdat zij geen inzicht hebben in het functioneren van het JSP ten tijde van dit onderzoek en daarom mogelijk verouderde kennis bezitten.

In totaal is gesproken met negen medewerkers van JSP Amsterdam-West, waarvan vijf stagiaires, één vaste jobcoach, twee coördinatoren en één voormalig coördinator. Daarnaast zijn drie stagiaires en twee intensief casemanagers van JSP Rotterdam Delfshaven geïnterviewd. De gehele groep bestond uit 11 vrouwen en 3 mannen. De medewerkers waren tussen de 22 en 41 jaar oud. Allen hadden een opleiding op minstens hbo-niveau. Hoe lang medewerkers werkzaam waren bij het JSP varieerde van 5 maanden tot 7 jaar. Tabel 1 in bijlage 1 beschrijft de gegevens per medewerker.

De onderzoeker is voor ingang van de coronamaatregelen drie keer langs geweest bij JSP Amsterdam-West en twee keer bij JSP Rotterdam Delfshaven om kennis te maken met de medewerkers en meer te leren over de werkzaamheden van het JSP. Medewerkers waren dus bekend met de onderzoeker voorafgaand aan de interviews.

JONGEREN

Naast de veertien medewerkers, is gesproken met twee jongeren. Omdat het een kwetsbare groep betreft en wegens privacy redenen, hebben medewerkers van het JSP verschillende jongeren benaderd met de vraag of ze mee wilden werken aan het onderzoek. De medewerkers hebben jongeren in vaste begeleiding, waardoor zij deze jongeren goed kennen en kunnen inschatten welke jongeren hun ervaringen willen delen met een onderzoeker. Jongeren die pas na ingang van de coronamaatregelen een begeleidingstraject bij het JSP zijn gestart zijn niet benaderd, omdat zij onvoldoende ervaring hebben met de normale gang van zaken bij het JSP om hierover te oordelen. Daarnaast zijn jongeren die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen niet geïncludeerd voor een volledig interview.

Van de benaderde jongeren hebben uiteindelijk twee ingestemd met deelname. Deze interviews hadden als doel om meer context aan de verhalen van de medewerkers te geven, door jongeren te vragen hoe zij de begeleidingsmethoden ervaren. De geïnterviewde jongeren waren man, 20 en 26 jaar oud en waren beide in begeleiding bij het JSP Amsterdam-West ten tijde van het interview. De lengte van het begeleidingstraject dat de jongeren hadden afgelegd varieerde van ongeveer één tot vijf jaar. Om de jongeren zoveel mogelijk op hun gemak te stellen, zodat ze zich vrij voelden om openlijk te vertellen, werden de interviews luchtig gehouden en werden aanpassingen gemaakt als een jongere daar behoefte aan had. Zo wilde één participant dat de begeleider bij het interview aanwezig zou blijven, omdat hij zich dan comfortabeler zouden voelen. Het andere interview is één-op-één gevoerd tussen onderzoeker en participant.

3.3 DATAVERZAMELING EN VERWERKING

De interviews vonden plaats tussen 30 april en 29 mei 2020. Interviews duurden een half uur tot een uur. In verband met de coronamaatregelen in deze periode zijn de interviews online afgenomen via het programma Whereby. Deze videobel software is gekozen vanwege de gebruiksvriendelijkheid, om storingen en ongemak voor participanten en onderzoeker te voorkomen. Participanten hoefden niet in te loggen of software te downloaden om deel te nemen aan het gesprek, maar hoefden enkel op een URL te klikken die de onderzoeker ze vooraf stuurde. Het programma werkte makkelijk en intuïtief, met weinig functionaliteiten die als afleidend beschouwd kunnen worden. Alleen de onderzoeker had beheerrechten en kon daarmee het gesprek opnemen wanneer participanten hiervoor toestemming hadden gegeven. De interviews zijn opgenomen en woordelijk getranscribeerd.

TOPICLIJST

De topiclijst is opgesteld op basis van de kernbegrippen uit de theorie: zelfeffectiviteit, sociale steun, doelen stellen, zelfpresentatie en zelfredzaamheid. De interviewvragen zijn opgesteld om informatie te verkrijgen omtrent de toepassing van de kernbegrippen in de praktijk. De begrippen werden niet letterlijk genoemd, maar uitgevraagd aan de hand van een omschrijving van de betekenis in begrijpelijke taal of gelinkt aan concepten die JSP-medewerkers veel gebruiken. Zelfeffectiviteit had bijvoorbeeld veel overeenkomsten met een kernwaarde van het JSP; empowerment. Beide concepten omschrijven het geloof van mensen in hun eigen kunnen en competentie. Participanten werden gevraagd om empowerment te omschrijven en werden vervolgens gevraagd om uit te leggen hoe het JSP dit verwerkt in de begeleiding. Om de toepassing van zelfpresentatie te doorgronden werden participanten gevraagd wat het JSP zoal deed om sollicitatievaardigheden te trainen. Verder werd sociale steun gelinkt aan de kernwaarde binding. Om te achterhalen wat participanten de belangrijkste middelen vonden om jongeren in begeleiding gemotiveerd te krijgen, werd gevraagd hoe zij jongeren probeerden te motiveren en waarom ze dat deden.

Voor de interviews met jongeren is de topiclijst aangepast en ingekort. Deze interviews gingen meer in op de persoonlijke ervaringen van de jongeren met het JSP. Op advies van JSP-medewerkers waren de vragen kort en afgestemd op het taalgebruik van de jongeren, zodat het interview meer aansloot op de belevingswereld van de jongeren en laagdrempelig aanvoelde.

3.4 ANALYSE

Na de eerste vier interviews is beoordeeld of de vragen van goede kwaliteit waren, door de transcripties na te lezen en te evalueren of de verkregen informatie valide was. Hierna zijn enkele vragen anders verwoord, omdat bleek dat sommige vragen verduidelijking nodig hadden. De transcripties van de interviews zijn gecodeerd met behulp van het programma NVivo 12. Aan de hand van het theoretisch kader en de topiclijst zijn de eerste codes geformuleerd. Deze codes betroffen de kernbegrippen die onderzocht werden. Vervolgens zijn alle transcripties aandachtig doorgelezen. Relevante fragmenten werden gekoppeld aan de al bestaande codes. Nieuwe codes, die mogelijk van belang waren voor het onderzoek en nieuwe informatie verschaffen, werden geformuleerd middels open codering. In de volgende fase, de axiale codering, werden codes met elkaar vergeleken. Hierbij zijn overlappende codes samengevoegd, overbodige codes verwijderd en codes hernoemd. Op deze manier werden codes geordend en ontstonden hoofd- en subcategorieën. Na het doorlopen van deze fasen waren 64 codes geformuleerd. Als laatste is selectief gecodeerd. Hierbij is gekeken naar de samenhang tussen codes, hoe vaak bepaalde codes werden genoemd en de relevantie van codes voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag. Het totale aantal hoofd- en subcodes is hiermee teruggebracht tot 45. De codeboom is te vinden in bijlage 3.

3.5 ETHISCHE VERANTWOORDING

In dit onderzoek is rekening gehouden met verschillende ethische kwesties, zoals vrijwillige medewerking, waarborging van anonimiteit, geïnformeerde toestemming en minimalisatie van nadelige effecten (Baarda et al., 2018). Omdat de interviews niet face-to-face konden plaatsvinden is gekozen om participanten digitaal een informed-consentformulier te laten ondertekenen via e-mail (bijlage 4). Voorafgaand aan de interviews werden participanten gevraagd of ze akkoord gingen met opname van het interview. Daarnaast werd informatie verstrekt over het doel van het onderzoek, anonimiteit, de mogelijkheid om vragen te stellen en deelname te beëindigen, het gebruik van data voor onderzoeksdoeleinden en vertrouwelijkheid. In de interviews met jongeren is expliciet gevraagd of ze dit begrepen en akkoord gingen.

Om vertrouwelijkheid te waarborgen zijn namen en andere te traceren gegevens weggelaten in de transcripties van de interviews en niet verwerkt in het verslag. De namen van respondenten zijn bekend bij de onderzoeker. Aangezien de geïnterviewde medewerkers elkaar kennen en daardoor gemakkelijk personen zouden kunnen identificeren in dit verslag is ervoor gekozen om alleen naar participanten te verwijzen als ‘*Medewerker [nummer]*’. De nummers

zijn willekeurig toegekend. Op deze manier zijn quotes en eventuele negatieve uitlatingen over het JSP niet naar specifieke participanten te herleiden, blijft anonimiteit gewaarborgd en worden nadelige effecten geminimaliseerd. Daarnaast is bij de selectie van de videobel software in acht genomen dat Whereby geen bekende privacy zwaktes heeft. Alle data is opgeslagen in een speciale database van de Universiteit Utrecht om veiligheid van de data te garanderen.

3.6 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

Om de betrouwbaarheid te waarborgen is gebruik gemaakt van een topiclijst. Door het formuleren van topics en bijbehorende vragen, kunnen interviews beter met elkaar vergeleken worden (Bryman, 2016). Daarnaast is tijdens het analyseproces bijgehouden welke stappen doorlopen zijn en waarom bepaalde keuzes werden gemaakt, om het proces inzichtelijk te maken. Het nauwkeurig bijhouden van het analyseproces, het formuleren van een topiclijst en het maken van een codeboom zorgt voor een verhoogde reproduceerbaarheid van het onderzoek (Bryman, 2016). Verder is gelet op de interne validiteit door participanten te vragen om toelichting te geven bij antwoorden en voorbeelden aan te dragen, middels terugkoppelingen van de onderzoeker om te controleren of de onderzoeker de participant juist begrepen had en door het tussentijds evalueren van de vragenlijst. Als laatste is gelet op de objectiviteit van het onderzoek door geen sturende en zo open mogelijke vragen te stellen. Ook is rekening gehouden met de volgorde van de vragen; vragen over krachten en verbeterpunten van het JSP zijn gesteld vóór het uitvragen van de specifieke componenten, zoals zelfeffectiviteit, zodat participanten antwoorden volledig zelf bedachten en geen vooraf ingegeven factoren gebruikten.

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de interviews besproken. Het hoofdstuk volgt dezelfde lijn als het theoretisch kader.

4.1 ZELFREDZAAMHEID

Uit de interviews komt naar voren dat jongeren vaak in eerste instantie bij het JSP komen met een vraag naar werk, stage of scholing. Na de eerste gesprekken blijken echter vaak meer problemen te spelen, zoals schulden of thuisloosheid. Medewerkers van het JSP passen zich aan de hulpvraag van de cliënt aan. De focus van het JSP ligt bij de toeleiding naar dagbesteding, maar het helpt jongeren ook met problemen op andere domeinen, zoals het aanvragen van een uitkering of het helpen zoeken naar een woning. Vijf medewerkers geven als reden hiervoor dat belemmeringen eerst weggenomen moeten worden, voordat ruimte is voor verbetering; iemand die bijvoorbeeld geen vaste verblijfplaats heeft, kan zich waarschijnlijk ook niet concentreren op het succesvol afronden van een opleiding.

“Er zijn jongeren die uit zichzelf komen, helaas vaak wel wat laat. Dan moet je eerst gaan puinruimen voordat je aan de slag kan. Dus in plaats van een CV maken, ga je eerst vijftien stappen terug.” – Medewerker 7

De meeste medewerkers beschrijven dat het doel van het JSP is om jongeren zelfstandig mee te laten draaien in de maatschappij. Jongeren moeten het uiteindelijk zelf kunnen; ze moeten inzicht ontwikkelen in de eigen situatie en weten wat de mogelijkheden zijn om problemen op te lossen. Dit kan volgens medewerkers betekenen dat jongeren bepaalde vaardigheden hebben om zelf voor een baan te solliciteren als ze geen werk hebben, actief handelen wanneer iets fout dreigt te gaan in plaats van wachten tot iets is uitgroeid tot een groot probleem, of weten wanneer ze om hulp moeten vragen. Uit de interviews blijkt dat het van belang is dat jongeren zelf keuzes kunnen maken en zelfstandig hun leven vorm kunnen geven. Volgens medewerkers kan dit bereikt worden door jongeren zelfvertrouwen en vaardigheden te leren, steun te bieden en jongeren te laten nadenken over wat ze motiveert.

“Ik zou zelfredzaamheid omschrijven als dat een jongere zelf de tools in handen heeft om bepaalde zaken op te lossen. En dat begint vaak met bewustwording; waar komt bepaalde problematiek vandaan?” – Medewerker 10

“Uiteindelijk ben je zelfredzaam op het moment dat je jezelf kan redden, denk ik. Maar ook op het moment dat je durft aan te geven dat je hulp nodig hebt.” – Medewerker 6

4.2 SOCIALE STEUN

Medewerkers beginnen de begeleiding veelal met het creëren van een band met de jongeren. Alle medewerkers vinden binding zeer belangrijk voor de begeleiding; hier wordt meer tijd aan besteed dan aan het zakelijke gedeelte. Een medewerker vertelt dat jongeren zich op hun gemak moeten voelen en vertrouwen hebben in de begeleider, omdat ze anders gesloten blijven, geen informatie willen delen en geen zin hebben om naar afspraken te komen. Een goede band tussen cliënt en begeleider is daarom een groot deel van motivatie, denkt een andere medewerker. Er moet goed geluisterd worden naar de cliënt, zodat de begeleiding daar op aangepast kan worden. De geïnterviewde jongeren geven beide aan dat ze de band en de vriendelijke sfeer bij het JSP zeer waarderen. Eén jongere noemt dat hij altijd warm ontvangen wordt, dat het lijkt alsof hij de medewerkers al jaren kent en dat hij ook wel eens langskomt om alleen even te kletsen.

“Bij deze jongeren is er vaak, als ze een hulpvraag hebben, al iets mislukt. En ik denk dat als ze zien dat ze hun begeleider op dit moment kunnen vertrouwen, ze ook sneller stappen willen ondernemen.” – Medewerker 3

Medewerkers noemen een aantal zaken waardoor het JSP goed is in het opbouwen van een emotionele band met jongeren. Omdat het JSP voornamelijk met stagiaires werkt die jongeren begeleiden, kan het JSP veel aansluiting vinden bij de leefwereld van jongeren, zeggen elf medewerkers. Het team is jong en divers en de stagiaires bevinden zich veelal in dezelfde levensfase en delen dezelfde interesses als hun cliënten. Hierdoor is het volgens de medewerkers makkelijk om tijdens de begeleiding ook informele gesprekken te voeren, bijvoorbeeld over muziek en media. Daarnaast wordt veel genoemd dat het JSP een vrijwillige en laagdrempelige werkwijze heeft; jongeren hebben geen verplichtingen en kunnen altijd binnenlopen zonder afspraak en worden direct geholpen. Medewerkers gebruiken een aantal gespreksmethoden, waardoor de jongeren het gevoel krijgen gehoord te worden. Omdat het JSP

geen grote organisatie is, kan veel aandacht en tijd in jongeren gestoken worden. Alle medewerkers vinden het belangrijk dat cliënten zich veilig en niet beoordeeld voelen en dat ze weten dat ze altijd bij het JSP terecht kunnen. Vijf medewerkers proberen geen politieagent te spelen door deelnemers op de vingers te tikken als ze een afspraak niet nakomen, maar te benadrukken dat jongeren het voor zichzelf doen.

“Je appt even tussendoor, je belt, je stelt vragen: ‘Hoe gaat het met de ramadan?’ ‘Wat heb je in het weekend gedaan?’ ‘Hoe was het met je moeder?’” – Medewerker 2

“Je gaat natuurlijk niet met jongeren heel zakelijk praten. Want zo'n jongere komt niet meer terug. [...] [Je wil] vanaf het begin iemand een gerust gevoel geven en laten zien: ‘Ik ben net als jij. Ik ben zelf ook jong, dus ik snap veel dingen ook.’” – Medewerker 4

“Ik gebruik meestal de lsd-methode: luisteren, samenvatten en doorvragen. En ik merk als je echt goed luistert naar de jongere en die zich gehoord voelt... dat die veel meer over zichzelf durft te vertellen. En dat we gewoon een heel goed luisterend oor kunnen bieden.” – Medewerker 5

De meeste medewerkers geven aan het sociaal netwerk van jongeren weinig te betrekken in de begeleiding. Alleen wanneer blijkt dat er grote problemen zijn in het sociaal netwerk, wordt hier aandacht aan besteed. Een enkele medewerker geeft aan dat het goed zou zijn om hier meer in te investeren, omdat het sociaal netwerk een motiverende rol kan spelen en jongeren hier op terug kunnen vallen als ze klaar zijn met professionele begeleiding. Eén medewerker noemt dat niet alleen het persoonlijk netwerk van jongeren meer ingezet kan worden, maar ook het buurtnetwerk; de buurt wordt levendiger en jongeren gaan meer participeren in de buurt wanneer zij werken of hobby's hebben dichtbij huis.

4.3 DOELEN STELLEN

De mate waarin concrete doelen worden opgesteld met cliënten varieert per medewerker. Veel medewerkers maken een plan van aanpak met jongeren, maar stellen geen concrete (sub)doelen op. In een plan van aanpak wordt uiteengezet waar de problemen van een cliënt liggen en hoe die opgelost kunnen worden. Zij bepalen per afspraak waar ze tijdens die afspraak aan gaan werken. Sommige medewerkers werken wel met concrete subdoelen, zodat duidelijk is welke tussenstappen genomen moeten worden om een hoofddoel te behalen. Een hoofddoel kan

bijvoorbeeld het vinden van werk zijn in een bepaald vakgebied en binnen een bepaalde termijn. De subdoelen zijn alle stappen die daarvoor nodig zijn. Het verschilt per medewerker hoe concreet de doelen worden gemaakt.

De meningen van medewerkers over de effecten van doelen opstellen lopen uiteen. Een paar medewerkers zijn bang dat het niet behalen van doelen een averechts effect heeft en jongeren kan demotiveren. Daarom kiezen zij ervoor om per afspraak te bekijken waar ze aan gaan werken. Andere medewerkers denken dat doelen juist motiveren, omdat ze een duidelijk pad schetsen om steeds een stap dichterbij het einddoel te komen. Het opbreken van een groot doel is nuttig, omdat kleine tussenstapjes op korte termijn makkelijker te behalen zijn en meer motiveren dan een groot doel op lange termijn. Volgens hen is het niet erg als een doel niet behaald wordt; dat is leerzaam en een nieuwe termijn kan bepaald worden om het doel alsnog te halen. Behaalde doelen zorgen voor kleine succesjes die het zelfvertrouwen een boost kunnen geven, aldus vier medewerkers.

“Jongeren hebben toch een doel nodig is. [...] Wat het lekkerst is met jongeren is dat ze ook inzichtelijk, haalbaar, op korte termijn zijn. Stapje voor stapje. [...] Omdat de meeste jongeren die ik begeleid gewoon heel concreet zijn en omdat [een doel behalen] ook een soort van euforisch gevoel geeft.” – Medewerker 7

“Het verschilt heel erg per stagiair. Ik denk dat de meesten dingen op gevoel doen en niet heel structureel bepaalde doelen stellen met een bepaalde termijn.” – Medewerker 12

De meeste medewerkers noemen dat het opstellen van een plan van aanpak of doelen voor duidelijkheid en structuur zorgt bij jongeren, zodat ze weten waar ze aan toe zijn. Veel medewerkers vertellen dat het belangrijk is om soms terug te kijken op wat een cliënt al bereikt heeft. Dit werkt motiverend, omdat jongeren zien dat er vooruitgang in het proces zit en ze niet voor niets naar afspraken komen. Als het gewenste resultaat niet bereikt wordt, kan het gebruikt worden om een deelnemer een extra zetje te geven, zeggen enkele medewerkers. Zo gaan deelnemers inzien dat ze harder moeten werken.

“Je kan iemand aanspreken: 'Nou, we zijn nu zo ver en we zouden eigenlijk hier moeten zijn. Hoe vind je je eigen bijdrage daarin?'” – Medewerker 12

4.4 ZELFEFFECTIVITEIT

De medewerkers beschrijven verschillende manieren om het vertrouwen van jongeren in hun eigen kunnen te verhogen. Verbale aanmoediging wordt door iedereen genoemd. Begeleiders complimenteren jongeren voor dingen die ze goed doen en geven bevestiging dat ze iets kunnen wanneer jongeren daaraan twijfelen. Daarnaast noemen medewerkers dat ze vooral focussen op het positieve. Wanneer jongeren een tegenslag hebben gehad, omdat ze bijvoorbeeld zijn afgewezen na een sollicitatiegesprek, bespreken ze met begeleiders welke onderdelen wel goed zijn gegaan en wat ze de volgende keer anders kunnen doen. Jongeren moeten zelf gaan geloven dat ze bekwaam zijn en hun doelen kunnen bereiken. Uit de interviews blijkt dat kleine succesmomentjes hiervoor belangrijk zijn, om jongeren bevestiging te geven dat hun inspanningen lonen en ze vooruitgang boeken. Dit kan onder andere bereikt worden door doelen te behalen of door kleine handelingen te verrichten. Eén medewerker vertelt bijvoorbeeld dat een cliënt trots was toen hij zijn eerste motivatiebrief had geschreven.

“Een jongere zei tegen mij: ‘Dankjewel, jij hebt dit voor mij gedaan.’ Toen zei ik: ‘Wacht even. Heb ik het getypt? Heb ik gesolliciteerd? Nee. Wie heeft het gedaan?’ ‘Ja, ik.’ Dat zie je vaak. Jongeren denken dat jij het hebt gedaan, maar ze hebben het zelf gedaan.” – Medewerker 4

Verskillende medewerkers geven aan dat ze tevens gebruik maken van andere technieken. Jongeren leren bijvoorbeeld vaardigheden wanneer een medewerker eerst iets voordoet, de jongere het vervolgens nadoet met ondersteuning van de medewerker en het uiteindelijk alleen kan. Ook gebruiken medewerkers voorbeelden van andere cliënten, zichzelf of rolmodellen om jongeren te motiveren. Zo kunnen ze laten zien dat andere mensen met dezelfde problemen er in zijn geslaagd om die problemen te overwinnen en dat de jongere dat ook kan.

“Een stagiaire heeft nu een jongen in begeleiding die loopt bij [organisatie] voor wietverslaving. De stagiaire is er net anderhalf jaar van af. Je ziet gewoon dat zo'n jongen daar veel aan heeft; als ie vragen heeft daarover of als ie een tegenslag heeft.” – Medewerker 3

4.5 ZELFPRESENTATIE

Medewerkers vertellen aan verschillende vaardigheden te werken met hun cliënten, maar vooral aan zelfpresentatievaardigheden. Jongeren leren hoe ze een CV of motivatiebrief kunnen maken, oefenen sollicitatiegesprekken door middel van rollenspellen en leren bijvoorbeeld hoe ze een hand moeten geven en wat voor kleding ze het beste kunnen dragen. Vier medewerkers geven aan dat de eerste indruk belangrijk is voor een werkgever en een goede eerste indruk de baankans vergroot. Daarnaast wordt, hoewel in mindere mate, gewerkt aan werknemersvaardigheden. Daarbij leren jongeren communicatievaardigheden en hoe zij zich horen te gedragen op de werkvloer, zodat jongeren ook weten wat van ze verwacht wordt als ze eenmaal een baan hebben. Als laatste leren jongeren hoe ze een baan kunnen zoeken, bijvoorbeeld door middel van vacatures of het eigen sociaal netwerk. Veel aandacht wordt besteed aan ontdekken waar de kwaliteiten en talenten van jongeren liggen en wat jongeren willen. De meeste medewerkers geven aan dat het belangrijk is dat jongeren een baan vinden die bij ze past, zodat ze met plezier naar hun werk gaan en langer een baan vasthouden.

Uit de interviews blijkt dat het JSP het belangrijk vindt dat jongeren zichzelf leren kennen, zelfvertrouwen krijgen en vaardigheden bezitten, zodat ze in het vervolg zelf kunnen solliciteren op banen en zelfstandig kunnen participeren in de maatschappij. De geïnterviewde jongeren beamen dit. Beiden geven aan dat de begeleiding ze veel zelfvertrouwen heeft gegeven, omdat ze nu weten hoe ze bepaalde zaken zelfstandig kunnen regelen en dat ze om hulp kunnen vragen wanneer het niet lukt. Daarnaast hebben ze zichzelf beter leren kennen.

“Ze hebben ook gezegd: ‘Wij kunnen jou helpen, maar uiteindelijk moet je het zelf doen. Wees niet bang om vragen te stellen, want een ja en een nee kun je krijgen.’ En dat heeft me heel veel zelfvertrouwen gegeven.” – Jongere

“Je komt ook achter dingen waarvan je niet eens wist dat je het kon. Bijvoorbeeld de opleiding die ik nu volg; eerst had ik niet gedacht dat ik dat leuk vond.” – Jongere

4.6 OVERIGE INZICHTEN

Tijdens de gesprekken zijn enkele verbeterpunten genoemd voor het JSP. Een verbeterpunt dat het sterkst naar voren kwam was het ontbreken van een vaste methodiek. Het JSP geeft veel ruimte aan de medewerkers om de begeleiding op een eigen manier in te richten. Medewerkers noemen dat dit voordelen heeft, omdat iedere jongere anders is en ze zich zo kunnen aanpassen

aan jongeren. Echter kan het ook zorgen voor onduidelijkheid, waardoor stagiaires soms houvast missen. Eén medewerker oppert dat een handleiding waarin de meest gebruikte methodieken staan, extra ondersteuning zou bieden.

Daarnaast mag volgens een medewerker meer geregistreerd worden. Soms worden bepaalde trends geobserveerd, bijvoorbeeld een toename van werkloosheid of depressies onder jongeren, maar kan dit niet worden onderbouwd met cijfers of vergeleken worden met andere jaren, omdat het JSP dit niet registreert. Betere registratie kan tevens helpen bij de overdracht van cliënten tussen medewerkers. Ook wordt voorgesteld dat het JSP meer trainingen kan geven, die niet alleen gericht zijn op werk, stage of school, maar bijvoorbeeld ook op het verhogen van zelfeffectiviteit of empowerment.

Een paar medewerkers van JSP Rotterdam Delfshaven noemen dat het JSP meer naamsbekendheid mag krijgen; het lukt jongeren niet altijd om het JSP zelfstandig te vinden, maar komen er vaak terecht via een doorverwijzing van een andere organisatie. In Amsterdam wordt dit niet genoemd als verbeterpunt.

Verder stellen enkele medewerkers dat in de nazorg verbetering mogelijk is. Door tijdsgebrek wordt de nazorg soms vergeten. Eén medewerker stelt voor om vaste momenten in te plannen om jongeren te contacteren en te checken hoe het met ze gaat. Een andere medewerker denkt dat een vast evaluatiemoment met jongeren mist. Het is belangrijk dat jongeren ook kritisch nadenken over de begeleiding en het is voor medewerkers leerzaam als ze feedback ontvangen en leren wat ze beter kunnen doen, stelt de medewerker. Een evaluatiemoment kan gepland worden als een jongere uitstroomt of tijdens de nazorg, door middel van een evaluatieformulier aangevuld met verbale toelichting.

5. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord en de resultaten geïnterpreteerd en bediscussieerd. De sterke punten en limitaties van dit onderzoek worden geïdentificeerd. Als laatste volgen enkele suggesties voor vervolgonderzoek.

5.1 CONCLUSIES AANGAANDE ONDERZOEKSVRAGEN

De eerste onderzoeksvraag luidt: *Hoe kunnen sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie bijdragen aan het bevorderen van de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding?* Er wordt geconcludeerd dat de vier factoren elkaar wederzijds beïnvloeden en dat zelfredzaamheid in dagbesteding bevorderd wordt door zowel op motiverende factoren als op praktische vaardigheden te concentreren. Sociale steun, doelen en zelfeffectiviteit versterken elkaar en verhogen motivatie (Schunk & DiBenedetto, 2020). Jongeren die gemotiveerd zijn leveren meer inspanning en geven minder snel op na tegenslagen (Gupta et al., 2018). Hierdoor slagen zij beter in het vinden van een baan of opleiding en verzuimen zij minder (Koen et al., 2016). Daarnaast hebben jongeren die vaardig zijn in zelfpresentatie meer kans om aangenomen te worden (Swider et al., 2016). Op deze manier dragen de vier factoren bij aan het vinden en behouden van structurele dagbesteding en wordt zelfredzaamheid op het gebied van dagbesteding gestimuleerd.

De tweede onderzoeksvraag betreft: *Hoe worden sociale steun, doelen stellen, zelfeffectiviteit en zelfpresentatie toegepast in de hulpverlening van het Jongeren Service Punt om de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding te bevorderen?* Uit de interviews blijkt dat het JSP veel aandacht besteedt aan het creëren van binding met jongeren. Medewerkers proberen de hulpverlening laagdrempelig, informeel en passend bij de jongere te maken om aansluiting bij diens leefwereld te vinden. Volgens de medewerkers zullen jongeren die met plezier naar afspraken gaan en het gevoel hebben dat naar ze geluisterd wordt, meer motivatie en inzet tonen. Weinig aandacht wordt besteed aan het sociaal netwerk van jongeren tijdens de begeleiding. Hier gaan medewerkers alleen op in als ze signalen krijgen dat er problemen zijn in de sociale omgeving. Het varieert per medewerker in welke mate concrete eind- en subdoelen gesteld worden. Sommige medewerkers geven aan dit op gevoel te doen en wel in het achterhoofd te houden waar ze naartoe willen, maar dit niet gestructureerd uiteen te zetten. Medewerkers besteden daarnaast aandacht aan het verhogen van zelfeffectiviteit door jongeren te complimenteren, voorbeelden te geven en helpen succesmomenten te behalen.

Jongeren krijgen trainingen in verschillende vaardigheden, zoals werknemersvaardigheden, zelfpresentatievaardigheden en baan zoek vaardigheden. Ook wordt gewerkt aan de zelfkennis van jongeren; waar ze goed in zijn en wat ze willen, en het zoeken naar banen en opleidingen die daarop aansluiten.

5.2 DISCUSSIE RESULTATEN

Uit de resultaten blijkt dat het JSP alle vier factoren toepast, hoewel per factor verschilt in welke mate deze toepassing overeenkomt met de wetenschappelijke literatuur. In lijn met de theorie, wordt gewerkt aan zowel motivatie als vaardigheden (Manroop & Richardson, 2016). Er is voldoende aandacht voor zelfpresentatievaardigheden, waardoor jongeren meer kans hebben op het vinden van werk. Aanvullend op de literatuur omtrent interventies wordt gewerkt aan werknemersvaardigheden en het ontdekken van kwaliteiten en interesses van jongeren. Met name dit laatste is een goede zet voor het bevorderen van zelfredzaamheid; dagbesteding die aansluit op de kwaliteiten en interesses van jongeren wordt als plezieriger ervaren en plezierige dagbesteding leidt tot minder verzuim en minder 'jobhoppen' (Rivers, 2018).

Medewerkers werken aan het verhogen van zelfeffectiviteit conform de wetenschappelijke literatuur voorschrijft (Schunk & DiBenedetto, 2020). Uit interviews blijkt dat dit een effectieve manier is om zelfeffectiviteit te verhogen. De geïnterviewde jongeren bevestigen dat ze vooral meer zelfvertrouwen hebben gekregen dankzij het JSP. Het JSP slaagt op deze wijze in het verder bevorderen van zelfredzaamheid van jongeren (Gupta et al., 2018).

In lijn met de literatuur wordt geconcentreerd op het verlenen van emotionele en informatieve steun aan jongeren (Camara et al., 2017). Binding motiveert jongeren om inzet te tonen tijdens de begeleiding en bevordert zelfredzaamheid. De geïnterviewde jongeren bevestigen de laagdrempelige, vertrouwelijke en informele sfeer die medewerkers omschrijven. Mogelijk slaagt het JSP in het verlenen van emotionele steun, omdat jongeren voornamelijk begeleid worden door stagiaires in dezelfde leeftijdscategorie en levensfase. Onderzoek toont aan dat steun door leeftijdsgenoten zeer effectief is en zelfeffectiviteit positief beïnvloedt (Burke et al., 2019; Heaney & Israel, 2008). Dit sluit aan bij de SCT, die stelt dat sociale steun als omgevingsdeterminant invloed uitoefent op cognitieve determinanten zoals zelfeffectiviteit (Schunk & DiBenedetto, 2020). De inzet van stagiaires kan tegelijkertijd een valkuil zijn voor het JSP, omdat stagiaires steeds opnieuw ingewerkt worden en wegens onervarenheid mogelijk signalen van jongeren missen.

Afwijkend van de literatuur wordt het sociaal netwerk van jongeren nauwelijks ingezet door het JSP. Veel medewerkers besteden hier alleen aandacht aan wanneer sprake is van

problemen in het sociaal netwerk. Bij problemen is het verstandig het sociaal netwerk te onderzoeken, aangezien het netwerk jongeren negatief kan beïnvloeden (Eidelman et al., 2019). Het is bedachtzaam om tevens het netwerk te betrekken wanneer hier geen problematiek is. Het sociaal netwerk oefent veel invloed uit en kan daarom op positieve wijze ingezet worden om jongeren te motiveren door middel van subjectieve normen en verbale aanmoediging (Kim et al., 2019; Liu et al., 2014). Daarmee kan het aanvulling geven op de sociale steun van het JSP. Bij benadering van vrienden en familie van jongeren dient altijd rekening gehouden te worden met de wensen en toestemming van jongeren.

Wat opvalt na gesprekken met medewerkers is dat meningen over de invloed van doelen stellen uiteenlopen. Een paar medewerkers denken dat doelen ook een averechts effect kunnen hebben op de zelfeffectiviteit en motivatie van jongeren wanneer doelen niet behaald worden. Onderzoek bevestigt dat zelfeffectiviteit af kan nemen, bijvoorbeeld als iemand veel inspanning heeft geleverd en toch faalt (Lee & Mao, 2016). Om dit te voorkomen moeten doelen haalbaar, specifiek en voor korte termijn zijn (Locke & Latham, 2019). Grote doelen dienen opgesplitst te worden in behapbare subdoelen. Een afname van zelfeffectiviteit kan worden tegengegaan door sociale steun en verbale aanmoediging (Williams & Rhodes, 2016). Door op het positieve te focussen kan het niet behalen van een doel een leermoment worden, hernieuwde motivatie geven en mogelijkheid bieden om doelen te herzien (Gong et al., 2017).

Geconcludeerd wordt dat het JSP erin slaagt zelfredzaamheid op gebied van dagbesteding te bevorderen, middels de vier onderzochte factoren. Hoofdstuk 6 bevat enkele verbeterpunten op basis van de bovenstaande discussie. Een kanttekening bij de conclusie is dat ruimte moet blijven voor maatwerk. Niet alle jongeren hebben dezelfde behoefte aan bijvoorbeeld sociale steun. Hulpverlening dient aan te sluiten bij de behoeften van jongeren.

5.3 CONCLUDERENDE OPMERKINGEN

Een sterk punt van dit onderzoek is de overbrugging tussen wetenschappelijke theorie en de praktijk, waarmee het een aanvulling is op de huidige wetenschappelijke literatuur. Aan de hand van een theoretisch framework van vier factoren die geïdentificeerd zijn als meest relevant voor arbeidsinterventies is het Jongeren Service Punt, dat vooral is opgezet vanuit praktische overwegingen, geëvalueerd. De resultaten van de interviews tonen dat de vier factoren niet alleen relevant zijn voor arbeidsinterventies, maar ook toegepast worden door dagbestedingsinterventies gericht op jongeren.

Echter moet bij het interpreteren van de onderzoeksresultaten rekening gehouden worden met enkele limitaties. Ten eerste is het aantal respondenten relatief laag. Omdat het JSP

een kleine organisatie is, zijn veertien medewerkers geïnterviewd. Dit betrof alle werknemers in dienst en drie participanten met relevante kennis. Weinig jongeren wilden meewerken aan het onderzoek, waardoor slechts twee jongeren zijn geïnterviewd. Een reden hiervoor was het intreden van de Coronamaatregelen. Hierdoor kon de onderzoeker niet op locatie aanwezig zijn en jongeren ontmoeten, waardoor jongeren via telefoon benaderd moesten worden. Jongeren kunnen berichten en telefoonoproepen gemakkelijk negeren en staan mogelijk minder open om iemand te spreken die ze nog nooit ontmoet hebben. Het lage aantal respondenten is echter niet problematisch, omdat alle medewerkers van het JSP geïnterviewd zijn en dit voldoende inzicht geeft in het functioneren van de interventie.

Ten tweede is in mindere mate sprake van generaliseerbaarheid naar andere interventies, omdat het een kwalitatief onderzoek naar een specifieke interventie betreft. Hierdoor kunnen er geen uitspraken worden gedaan over het functioneren van dagbestedingsinterventies in het algemeen. Echter, omdat het onderzoek deductief is, de interviews gebaseerd zijn op een al bestaand theoretisch framework en rekening is gehouden met reproduceerbaarheid, kan het onderzoek ook in andere interventies uitgevoerd worden die werken aan zelfredzaamheid op het gebied van dagbesteding. Toekomstig onderzoek kan grootschaliger onderzoek doen naar de werkzaamheid van dagbestedingsinterventies.

Vanwege de kwalitatieve aard van het onderzoek kan niet worden gekwantificeerd hoe groot het effect van de begeleiding is op onder meer de zelfeffectiviteit en zelfredzaamheid van deelnemers. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om dit te analyseren middels kwantitatief longitudinaal onderzoek. Daarnaast kan vervolgonderzoek focussen op de effecten van dagbestedingsinterventies op zelfredzaamheid voor lange termijn na beëindiging van het begeleidingstraject.

6. BELEIDSAANBEVELINGEN

Op basis van de conclusies ten aanzien van de eerste twee onderzoeksvragen, wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de laatste vraag: *Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan voor verbetering van de hulpverlening van het Jongeren Service Punt, zodat het de zelfredzaamheid van kwetsbare jongeren op het gebied van dagbesteding verder kan bevorderen?*

1. BETREK HET SOCIAAL NETWERK VAN DEELNEMERS

De eerste aanbeveling is om het sociaal netwerk van deelnemers meer te betrekken. Hoewel het JSP al veel aandacht besteedt aan binding met cliënten, is het voor deelnemers bevorderlijk als wordt gewerkt aan binding met het eigen netwerk. Het eigen netwerk voorziet jongeren van steun om op terug te vallen tijdens en na de begeleiding. Vrienden en familie kunnen worden gestimuleerd om emotionele steun te leveren door deelnemers aan te moedigen en instrumentele steun te bieden door te helpen met praktische zaken, zoals vervoer naar sollicitatiegesprekken of trainingen en helpen zoeken naar vacatures. Hierin is het van belang dit met jongeren te overleggen alvorens het netwerk te benaderen.

2. STEL CONSEQUENT CONCRETE DOELEN

De tweede aanbeveling betreft het consequenter stellen van concrete doelen. Het inzetten van doelen varieert momenteel per medewerker en het JSP heeft er baat bij als hier meer samenhang tussen begeleiders in komt. Hierbij wordt geadviseerd om duidelijke einddoelen en uitdagende, maar haalbare subdoelen voor de korte termijn op te stellen samen met de cliënt. Tevens luidt het advies om consistent de voortgang te monitoren in overleg met deelnemers, zodat deelnemers eraan worden herinnerd wat ze al bereikt hebben en zien of ze op schema liggen. Vervolgens kan geëvalueerd worden hoe het komt dat bepaalde doelen wel of nog niet bereikt zijn en kunnen doelen worden bijgesteld indien nodig. In de terugkoppeling is het van belang dat de nadruk ligt op het stimuleren van zelfvertrouwen en positiviteit, zoals veel medewerkers al aangeven te doen, zodat er geen afname in zelfeffectiviteit plaatsvindt.

3. BLIJF VAARDIGHEDEN TRAINEN & BINDING EN ZELFEFFECTIVITEIT STIMULEREN

Het JSP investeert veel tijd en aandacht aan vaardigheidstrainingen en het stimuleren van binding en zelfeffectiviteit. Het wordt aangemoedigd om dit te blijven doen.

Als laatste volgen drie praktische aanbevelingen op basis van verbeterpunten die medewerkers hebben ingebracht tijdens de interviews.

1. STRUCTUREER METHODIEK

Ten eerste doet het JSP er goed aan om meer structuur in de methodiek aan te brengen. Het JSP kan enkele vaste methodieken inbrengen waartussen afgewisseld kan worden. Medewerkers zijn vrij om van de vaste methodieken af te wijken en zich aan te passen aan hun cliënten, maar kunnen profiteren van meer houvast en suggesties voor specifieke methoden om op terug te vallen.

2. STRUCTUREER NAZORG

Ten tweede kan het JSP de nazorg beter structureren door hier vaste momenten voor in te roosteren, zodat de nazorg niet wordt vergeten wegens tijdgebrek.

3. PLAN EVALUATIEMOMENTEN

Als laatste is het nuttig voor het JSP om vaste evaluatiemomenten in te plannen met cliënten, bijvoorbeeld wanneer een begeleidingstraject beëindigd wordt. Dit moedigt jongeren aan om kritisch na te denken over de begeleiding en kan een leerzaam feedbackmoment zijn voor medewerkers.

REFERENTIES

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>
- Anderson, M. A., Brown, E., Cavadel, E. W., Derr, M., & Kauff, J. F. (2018). *Using Psychology-Informed Strategies to Promote Self-Sufficiency: A Review of Innovative Programs*. April. https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/goals_program_brief_508.pdf
- Armour, K., Sandford, R., & Duncombe, R. (2013). Positive youth development and physical activity/sport interventions: Mechanisms leading to sustained impact. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(3), 256–281. <https://doi.org/10.1080/17408989.2012.666791>
- AW-DNK. (2019). *Gast!* <https://doi.org/10.1093/nq/s9-VII.173.308-f>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., van der Velden, T., & de Goede, M. (2018). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (4th ed.). Noordhoff Uitgevers.
- Baggio, S., Iglesias, K., Deline, S., Studer, J., Henchoz, Y., Mohler-Kuo, M., & Gmel, G. (2015). Not in education, employment, or training status among young Swiss men. Longitudinal associations with mental health and substance use. *Journal of Adolescent Health*, 56(2), 238–243. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2014.09.006>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Baron, R. A., Mueller, B. A., & Wolfe, M. T. (2016). Self-efficacy and entrepreneurs' adoption of unattainable goals: The restraining effects of self-control. *Journal of Business Venturing*, 31(1), 55–71. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.08.002>
- Bevaart, F. (2019). *Grijp probleemjongeren bij hun lurven*. Sociale Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/grijp-probleemjongeren-bij-hun-lurven/>
- Boeije, H. R. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Boom Lemma uitgevers.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford university Press.
- Burke, E., Pyle, M., Machin, K., Varese, F., & Morrison, A. P. (2019). The effects of peer support on empowerment, self-efficacy, and internalized stigma: A narrative synthesis and

- meta-analysis. *Stigma and Health*, 4(3), 337–356. <https://doi.org/10.1037/sah0000148>
- Camara, M., Bacigalupe, G., & Padilla, P. (2017). The role of social support in adolescents: are you helping me or stressing me out? *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(2), 123–136. <https://doi.org/10.1080/02673843.2013.875480>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Cavallo, J. V., Zee, K. S., & Higgins, E. T. (2016). Giving the Help That Is Needed: How Regulatory Mode Impacts Social Support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(8), 1111–1128. <https://doi.org/10.1177/0146167216651852>
- Ciocanel, O., Power, K., Eriksen, A., & Gillings, K. (2017). Effectiveness of Positive Youth Development Interventions: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(3), 483–504. <https://doi.org/10.1007/s10964-016-0555-6>
- Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J. (2004). Self-Regulation Empowerment Program: A school-based program to enhance self-regulated and self-motivated cycles of student learning. *Psychology in the Schools*, 41(5), 537–550. <https://doi.org/10.1002/pits.10177>
- Cohen, S. (2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 59(8), 676–684. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>
- Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233–252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>
- Crego, A., Carrillo-Diaz, M., Armfield, J. M., & Romero, M. (2016). Stress and Academic Performance in Dental Students: The Role of Coping Strategies and Examination-Related Self-Efficacy. *Journal of Dental Education*, 80(2), 165–172. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26834134>
- Dorsett, R., & Lucchino, P. (2014). Explaining patterns in the school-to-work transition: An analysis using optimal matching. *Advances in Life Course Research*, 22, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2014.07.002>
- Eidelman, P., Jensen, A., & Rappaport, L. M. (2019). Social support, negative social exchange, and response to case formulation-based cognitive behavior therapy. *Cognitive Behaviour Therapy*, 48(2), 146–161. <https://doi.org/10.1080/16506073.2018.1490809>
- Fassaert, T., Lauriks, S., van de Weerd, S., de Wit, M., & Buster, M. (2013). Ontwikkeling en betrouwbaarheid van de Zelfredzaamheid-Matrix. *Tijdschrift Voor Gezondheidswetenschappen*, 91(3), 169–177. <https://doi.org/10.1007/s12508-013-0059-7>

- Fatima, S., Sharif, H., & Zimet, G. (2018). Personal and social resources interplay synergistically to enhance academic motivation. *International Journal of Educational Psychology*, 7(2), 196–226. <https://doi.org/10.17583/ijep.2018.3017>
- Fergusson, D. M., McLeod, G. F., & Horwood, L. J. (2014). Unemployment and psychosocial outcomes to age 30: A fixed-effects regression analysis. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 48(8), 735–742. <https://doi.org/10.1177/0004867414525840>
- Flannery, M. (2017). Self-Determination Theory: Intrinsic Motivation and Behavioral Change. *Oncology Nursing Forum*, 44(2), 155–157. <https://doi.org/10.1188/17.ONF.155-156>
- Franken, M., & Mateman, H. (2019). *Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-04/Wat-werkt-bij-het-succesvol-toeleiden-van-jongeren-naar-werk.pdf>
- Futuro. (n.d.). *Jongeren Service Punt*. Retrieved February 5, 2020, from <https://futuro.nl/dienst/jongeren-service-punt/>
- Georgiou, K., Nikolaou, I., & Turban, D. B. (2019). The Impact of a Training Intervention Developing Psychological Capital on Job Search Success. *Journal of Career Development*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845319852425>
- Goldman-Mellor, S., Caspi, A., Arseneault, L., Ajala, N., Ambler, A., Danese, A., Fisher, H., Hucker, A., Odgers, C., Williams, T., Wong, C., & Moffitt, T. E. (2016). Committed to work but vulnerable: self-perceptions and mental health in NEET 18-year olds from a contemporary British cohort. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 57(2), 196–203. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12459>
- Gong, Y., Wang, M., Huang, J. C., & Cheung, S. Y. (2017). Toward a Goal Orientation–Based Feedback-Seeking Typology: Implications for Employee Performance Outcomes. *Journal of Management*, 43(4), 1234–1260. <https://doi.org/10.1177/0149206314551797>
- Guerin, R. J., Toland, M. D., Okun, A. H., Rojas-Guyler, L., & Bernard, A. L. (2018). Using a Modified Theory of Planned Behavior to Examine Adolescents’ Workplace Safety and Health Knowledge, Perceptions, and Behavioral Intention: A Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Youth and Adolescence*, 47(8), 1595–1610. <https://doi.org/10.1007/s10964-018-0847-0>
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2018). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*, 50(2), 61–80. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2017-0023>
- Harkin, B., Webb, T. L., Chang, B. P., Prestwich, A., Conner, M., Kellar, I., Benn, Y., &

- Sheeran, P. (2016). Does monitoring goal progress promote goal attainment? A meta-analysis of the experimental evidence. *Psychological Bulletin*, *142*(2), 198. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Heaney, C. A., & Israel, B. A. (2008). Social networks and social support. In *Health behavior and health education: Theory, research, and practice* (4th ed., pp. 189–210). Jossey-Bass.
- Henderson, J. L., Hawke, L. D., & Chaim, G. (2017). Not in employment, education or training: Mental health, substance use, and disengagement in a multi-sectoral sample of service-seeking Canadian youth. *Children and Youth Services Review*, *75*, 138–145. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.02.024>
- Honicke, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self-efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational Research Review*, *17*, 63–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.11.002>
- Huang, S. chi, Jin, L., & Zhang, Y. (2017). Step by step: Sub-goals as a source of motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *141*, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.05.001>
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2019). The Impact of Mindfulness on Empathy, Active Listening, and Perceived Provisions of Emotional Support. *Communication Research*, *46*(6), 838–865. <https://doi.org/10.1177/0093650215626983>
- Kamann, T., Lauriks, S., Veldkamp, C., & de Wit, M. (2020). *Handleiding Zelfredzaamheid-Matrix voor Jongeren 2020*.
- Kanar, A. (2017). Employment goal commitment moderates the impact of job search goal orientation on the job search process: A resource-allocation perspective. *Career Development International*, *22*(6), 659–682. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0165>
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation Related to Work: A Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kanfer, R., Kantrowitz, T. M., & Wanberg, C. R. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 837–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of self-regulation: A systems view. *Annual Review of Psychology*, *44*(1), 23–52.
- Kieselbach, T. (2003). Long-Term Unemployment Among Young People: The Risk of Social Exclusion. *American Journal of Community Psychology*, *32*(1–2), 69–76. <https://doi.org/10.1023/A:1025694823396>

- Kim, J., Dunn, E., Rellinger, K., Robertson-Wilson, J., & Eys, M. (2019). Social norms and physical activity in American and Canadian contexts: a scoping review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, *12*(1), 26–48. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2017.1354229>
- Kluve, J. (2014). Youth market labor interventions. *IZA World of Labor*, December, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.106>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2017). Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. *Campbell Systematic Reviews*, *13*(1), 1–288. <https://doi.org/10.4073/csr.2017.12>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, *114*, 237–253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Koen, J., van Vianen, A. E. M., van Hooft, E. A. J., & Klehe, U. C. (2016). How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, *95–96*, 31–44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>
- Kolthof, H. J., Kikkert, M. J., & Dekker, J. (2014). Multiproblem or Multirisk Families? A Broad Review of the Literature. *Journal of Child and Adolescent Behaviour*, *2*(4), 2–7. <https://doi.org/10.4172/2375-4494.1000148>
- Latham, G. P. (2001). Changing Employee Outcome Expectancies for Gaining Commitment To an Organizational Goal. *Personnel Psychology*, *54*, 707–716.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*(2), 212–247. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Lauriks, S., & Kamann, T. (2019). *ZRM Jongeren® 2020*.
- Lee, P. C., & Mao, Z. (2016). The relation among self-efficacy, learning approaches, and academic performance: An exploratory study. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*,

- 16(3), 178–194. <https://doi.org/10.1080/15313220.2015.1136581>
- Lee, S., Chung, J. E., & Park, N. (2018). Network Environments and Well-Being: An Examination of Personal Network Structure, Social Capital, and Perceived Social Support. *Health Communication, 33*(1), 22–31. <https://doi.org/10.1080/10410236.2016.1242032>
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 140*(4), 1009–1041. <https://doi.org/10.1037/a0035923>
- Locke, E. A. (2018). *Long-range thinking and goal-directed action*.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *Motivation Science, 5*(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000145>
- Luijckx, M. J. A., Bevaart, F., Zijlmans, J., van Duin, L., Marhe, R., Doreleijers, T. A. H., Tiemeier, H., Asscher, J. J., & Popma, A. (2017). A multimodal day treatment program for multi-problem young adults: Study protocol for a randomized controlled trial. *Trials, 18*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13063-017-1950-3>
- Malmberg-Heimonen, I. E., West, B. T., & Vuori, J. (2019). Long-Term Effects of Research-Based and Practice-Based Job Search Interventions: An RCT Reevaluation. *Research on Social Work Practice, 29*(1), 36–48. <https://doi.org/10.1177/1049731517748424>
- Manroop, L., & Richardson, J. (2016). Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews, 18*(2), 206–227. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12066>
- Massink, L., & Groenendijk, D. (2014). *Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak*.
- Mitchell, P. F. (2011). Evidence-based practice in real-world services for young people with complex needs: New opportunities suggested by recent implementation science. *Children and Youth Services Review, 33*(2), 207–216. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2010.10.003>
- Monitor Transitie Jeugd. (2016). *Rapportage 2016*.
- Nederland, T., Noordhuizen, B., & van Dijk, M. (2016). “Jongeren buiten beeld” *Achter de cijfers*. <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/jongeren-buiten-beeld.pdf>
- O’Dea, B., Glozier, N., Purcell, R., McGorry, P. D., Scott, J., Feilds, K. L., Hermens, D. F., Buchanan, J., Scott, E. M., Yung, A. R., Killackey, E., Guastella, A. J., & Hickie, I. B. (2014). A cross-sectional exploration of the clinical characteristics of disengaged (NEET)

- young people in primary mental healthcare. *BMJ Open*, 4(12), 1–8.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-006378>
- Raad van State. (n.d.). *Wet maat-schap-pe-lij-ke on-der-steu-ning 2015*. Retrieved April 6, 2020, from <https://www.raadvanstate.nl/@62890/w13-13-0313-iii/>
- Ranta, M., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). Trajectories of life satisfaction and the financial situation in the transition to adulthood. *Longitudinal and Life Course Studies*, 4(1), 57–77. <https://doi.org/10.14301/llcs.v4i1.216>
- Richey, R. C., Klein, J. D., & Tracey, M. W. (2011). *The instructional design knowledge base: Theory, research, and practice*. Routledge.
- Rijksoverheid. (n.d.). *Waarom moet ik een startkwalificatie hebben?* Retrieved February 6, 2020, from <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben>
- Rivers, D. L. (2018). A Grounded Theory of Millennials Job-Hopping. *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*, 187.
- Roksa, J., & Kinsley, P. (2019). The Role of Family Support in Facilitating Academic Success of Low-Income Students. *Research in Higher Education*, 60(4), 415–436. <https://doi.org/10.1007/s11162-018-9517-z>
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400–415. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60(December 2019), 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Schunk, D. H., & Usher, E. L. (2019). The Oxford Handbook of Human Motivation. In R. M. Ryan (Ed.), *The Oxford handbook of human motivation* (2nd ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.001.0001>
- Shildrick, T., MacDonald, R., Webster, C., & Garthwaite, K. (2010). *The low-pay, no-pay cycle: Understanding recurrent poverty*. <http://sticerd.lse.ac.uk/seminarpapers/wpa09032011.pdf>
- Steinmetz, H., Knappstein, M., Ajzen, I., Schmidt, P., & Kabst, R. (2016). How effective are behavior change interventions based on the theory of planned behavior?: A three-level meta analysis. *Zeitschrift Fur Psychologie / Journal of Psychology*, 224(3), 216–233.

<https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000255>

- Swider, B. W., Barrick, M. R., & Brad Harris, T. (2016). Initial impressions: What they are, what they are not, and how they influence structured interview outcomes. *Journal of Applied Psychology, 101*(5), 625–638. <https://doi.org/10.1037/apl0000077>
- Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review, 35*(1), 51–65. <https://doi.org/10.1108/00483480610636786>
- Talsma, K., Schütz, B., Schwarzer, R., & Norris, K. (2018). I believe, therefore I achieve (and vice versa): A meta-analytic cross-lagged panel analysis of self-efficacy and academic performance. *Learning and Individual Differences, 61*(October 2017), 136–150. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.11.015>
- van den Boom, W., Klaufus, L., Fassaert, T., Lauriks, S., & de Wit, M. (2016). Psychometrische kenmerken van de Zelfredzaamheid-Matrix (ZRM) en het ZRM-Supplement Ouderschap. *Kind En Adolescent, 37*(2), 105–119. <https://doi.org/10.1007/s12453-016-0112-9>
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & van Hoye, G. (2013). Moving beyond job search quantity. *Organizational Psychology Review, 3*(1), 3–40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>
- Van Hoye, G., Saks, A. M., Lievens, F., & Weijters, B. (2015). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(4), 544–559. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.964214>
- Vancea, M., & Utzet, M. (2017). How unemployment and precarious employment affect the health of young people: A scoping study on social determinants. *Scandinavian Journal of Public Health, 45*(1), 73–84. <https://doi.org/10.1177/1403494816679555>
- Virga, D., & Rusu, A. (2018). Core self-evaluations, job search behaviour and health complaints: The mediating role of job search self-efficacy. *Career Development International, 23*(3), 261–273. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0208>
- Visscher, A., & Duijvendak, R. (2019). *Handleiding Jongeren Service Punt*.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*(1), 315–337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 90*(3),

411–430. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>

Williams, D. M., & Rhodes, R. E. (2016). The confounded self-efficacy construct: conceptual analysis and recommendations for future research. *Health Psychology Review, 10*(2), 113–128. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.941998>

Wolf, B. M., Herrmann, M., & Brandstätter, V. (2018). Self-efficacy vs. action orientation: Comparing and contrasting two determinants of goal setting and goal striving. *Journal of Research in Personality, 73*, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.001>

Zheng, Y., Wang, J., Doll, W., Deng, X., & Williams, M. (2018). The impact of organisational support, technical support, and self-efficacy on faculty perceived benefits of using learning management system. *Behaviour and Information Technology, 37*(4), 311–319. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2018.1436590>

BIJLAGE 1. HET JONGEREN SERVICE PUNT

Het Jongeren Service Punt is in 2009 opgezet als pilot in Amsterdam-West door Futuro, een dochteronderneming van B&A. In 2016 is het JSP uitgebreid met een locatie in Rotterdam Delfshaven (Visscher & Duijvendak, 2019). Het is opgericht met als doel om kwetsbare of overlastgevende jongeren tussen de 14 en 27 jaar op positieve wijze te laten participeren in de maatschappij door hen toe te leiden naar of voor te lichten over een structurele en zinvolle dagbesteding, zoals scholing of werk (Futuro, n.d.). Het JSP functioneert als eerste aanspreekpunt voor kwetsbare jongeren met diverse problematiek en probeert de hulpvraag van jongeren zowel **op te lossen** als te **voorkomen** door middel van voorlichting.

De interventie is opgezet, omdat kwetsbare jongeren vaak moeite hebben om een weg te vinden binnen de reguliere hulpverleningsvoorzieningen. Het JSP moet een **laagdrempelig** alternatief of aanvullende hulp bieden voor deze jongeren, waar zij vrijblijvend, vrijwillig en gratis naartoe kunnen met een hulpvraag of ondersteuningsbehoefte. Jongeren kunnen zonder afspraak binnen lopen en worden niet op een wachtlijst geplaatst. Het streven om laagdrempelig te zijn is een kernwaarde van het JSP, daarenboven heeft het JSP nog twee kernwaarden. Zo focust het JSP op **binding** met de jongeren door een (vertrouwens)band te creëren en persoonlijk contact te leggen. Ook is de **empowerment** van jongeren van groot belang, zodat zij op eigen benen leren staan en zelfstandig kunnen functioneren in de samenleving (Futuro, n.d.).

MEDEWERKERS JONGEREN SERVICE PUNT

JSP Amsterdam-West had op het moment van dit onderzoek vijf stagiaires en drie vaste medewerkers in dienst. De stagiaires worden begeleid door de vaste medewerkers. JSP Rotterdam Delfshaven had op dat moment drie stagiaires. In Rotterdam worden de stagiaires begeleid door intensief casemanagers. Intensief casemanagers zijn geen vaste werknemers bij het JSP en zijn vooral actief in de wijkteams van de gemeente. Zij hebben wel ervaring met hulpverlening gericht op jongeren.

De jongeren die aankloppen bij het JSP worden vooral begeleid door de stagiaires. De vaste medewerkers van JSP Amsterdam-West begeleiden ook enkele jongeren. Uit de interviews blijkt dat men het jonge en diverse team een belangrijke factor vindt in het creëren van binding met jongeren en een laagdrempelige sfeer, omdat jonge medewerkers makkelijk aansluiting vinden bij jongeren. Tabel 1 beschrijft hoe de medewerker teams eruitzien.

Tabel 1. Gegevens medewerkers JSP Amsterdam-West en JSP Rotterdam Delfshaven.

Functie	JSP	Opleiding	Werkervaring
Voormalig coördinator	Amsterdam	Social Work	7 jaar ¹
Coördinator/Jobcoach	Amsterdam-West	MWD	6 jaar 8 maanden
Coördinator/Jobcoach	Amsterdam-West	SPH	4 jaar 10 maanden
Jobcoach	Amsterdam-West	MWD	2 jaar 10 maanden
Stagiaire	Amsterdam-West	SPH	10 maanden
Stagiaire	Amsterdam-West	SPH	5 maanden
Stagiaire	Amsterdam-West	SPH	10 maanden
Stagiaire	Amsterdam-West	Social Work	10 maanden
Stagiaire	Amsterdam-West	MWD	1 jaar 10 maanden
Stagiaire	Rotterdam Delfshaven	SJD	10 maanden
Stagiaire	Rotterdam Delfshaven	SJD	5 maanden
Stagiaire	Rotterdam Delfshaven	Social Work	5 maanden
Intensief Casemanager	Rotterdam Delfshaven	MWD	- ²
Intensief Casemanager	Rotterdam Delfshaven	Psychologie	1 jaar 7 maanden ³

Noot. MWD = Maatschappelijk Werk en Dienstverlening; SPH = Sociaal Pedagogische Hulpverlening; SJD = Sociaal Juridische Dienstverlening.

¹ Inmiddels niet meer werkzaam bij het JSP.

² Geen werkervaring bij het JSP, behalve begeleiding van stagiaires. 5 jaar actief als Intensief Casemanager.

³ In het verleden 1 jaar en 7 maanden bij het JSP gewerkt. Sinds januari actief als Intensief Casemanager en stagebegeleider.

WERKWIJZE JONGEREN SERVICE PUNT

Medewerkers bieden jongeren advies en informatie omtrent werk, stage en scholing en ambulante hulp bij het oplossen van problemen. De hulp wordt afgestemd op de jongere. De benadering van het JSP is domein overschrijdend; men pakt problematiek op meerdere leefgebieden aan, omdat een probleem op één leefgebied een belemmering kan zijn voor succes op een ander leefgebied; bijvoorbeeld huisvestingsproblemen die het succesvol afronden van een opleiding belemmeren. De leefgebieden zijn afgebeeld in figuur 3.

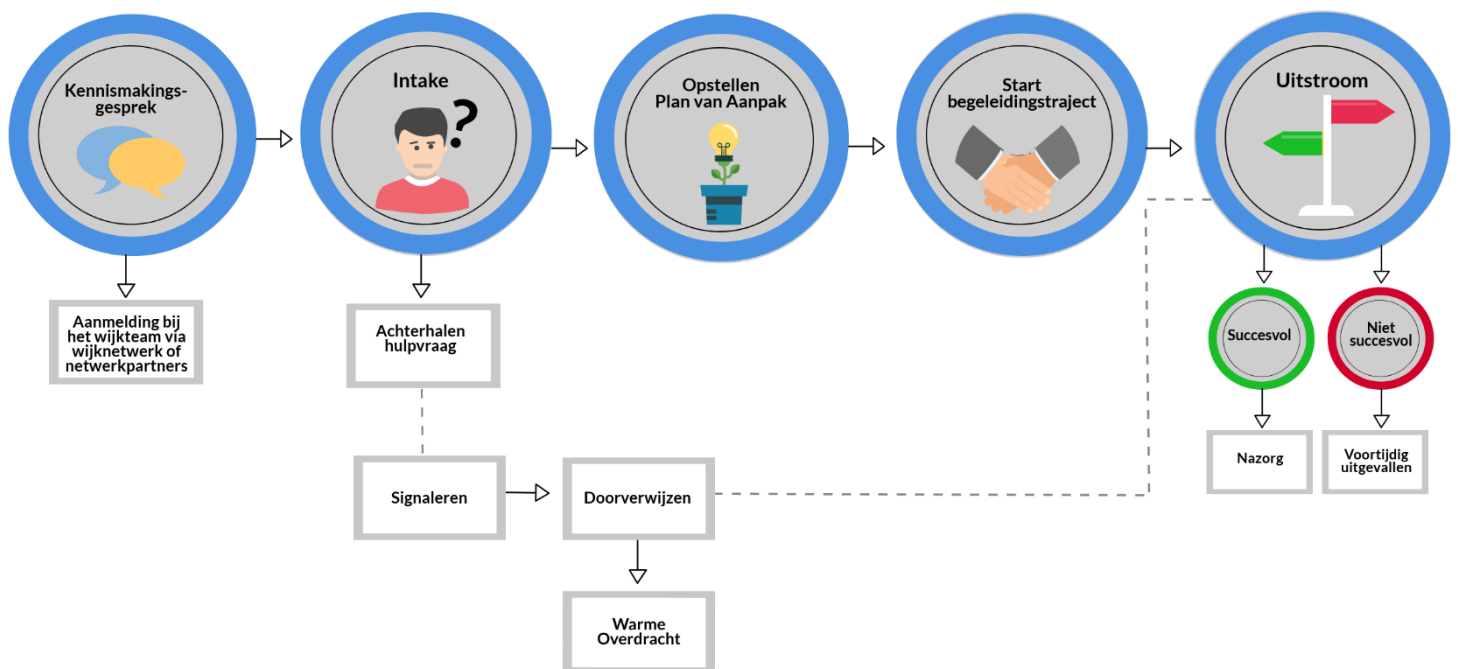


Figuur 3. De leefgebieden van een jongere (Visscher & Duijvendak, 2019).

De werkwijze van het JSP is geïllustreerd in figuur 4. Bij instroom van een jongere wordt eerst een luchtig kennismakingsgesprek gevoerd. Het doel hiervan is contact(groei) krijgen met de jongere. Daarna volgt een één-op-één intakegesprek tussen deelnemer en begeleider. De jongere moet zich hierbij veilig, gehoord en serieus genomen voelen en de ruimte krijgen om zijn/haar verhaal te delen. Tijdens de intake wordt de ‘vraag achter de vraag’ gezocht om eventuele multiproblematiek zichtbaar te maken. Wanneer de situatie duidelijk is, kan een plan van aanpak geformuleerd worden. Hierin leggen de jongere en begeleider samen doelen vast met een overzichtelijk en realistisch stappenplan. Tijdens het begeleidingstraject werken begeleider en jongere vervolgens samen aan de opgestelde doelen.

Ook biedt het JSP verschillende tools om de vaardigheden van jongeren op de arbeidsmarkt te verhogen, zoals CV-checks, oefenen voor sollicitatiegesprekken (individueel of in groepen), interactieve rollenspellen en hulpmiddelen zoals belscripts. Na uitstroom van jongeren vindt nazorg plaats. De begeleider houdt contact met de jongere, die terug kan keren indien zich nieuwe problemen voordoen. Het JSP vindt een goede match tussen de begeleider en de jongere, de toegankelijkheid van de locaties, een outreachende werkwijze, zichtbaarheid

in de wijk en de informele sfeer belangrijke factoren voor een succesvolle begeleiding van jongeren.



Figuur 4. Visuele weergave werkwijze JSP (Visscher & Duijvendak, 2019)

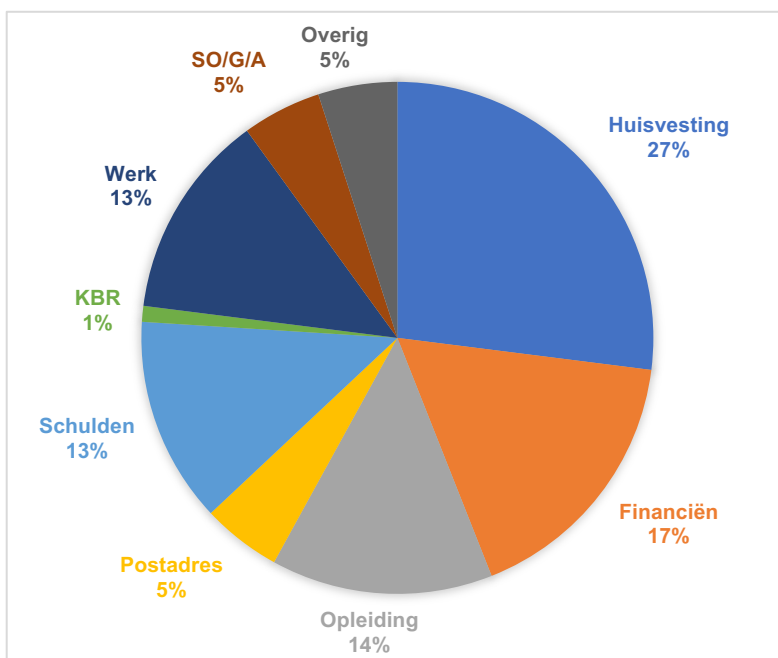
KENMERKEN DEELNEMERS EN BEREIK JSP

Uit de registratielijst van het JSP in Amsterdam West blijkt dat 173 jongeren dit JSP hebben benaderd in 2019. Hiervan was iets meer dan de helft man (N=91, 53,5%). Gemiddeld waren deelnemers 20 jaar oud (min=12, max=30), waarbij de meeste jongeren tot de leeftijdscategorie 15 tot 23 jaar behoorden (N=135, 78%). Het JSP in Amsterdam West bereikt vooral jongeren uit Amsterdam. Slechts 1,3% van de deelnemers was afkomstig van buiten Amsterdam. Het grootste deel van de jongeren komt uit Amsterdam West (63%). Daarnaast komen deelnemers uit Amsterdam Nieuw-West (13%), Amsterdam Noord (5,8%) en Amsterdam Zuidoost (5,8%).

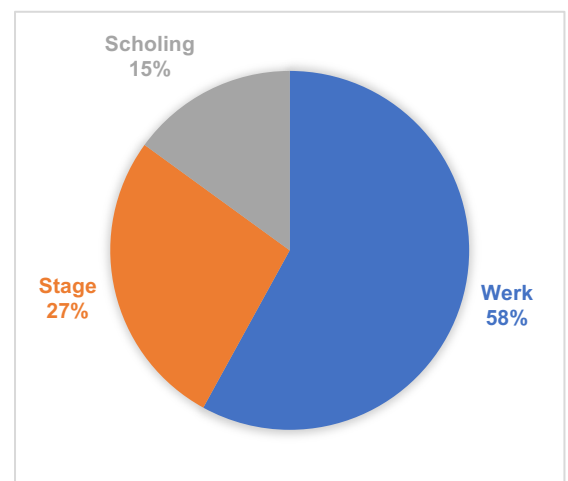
Meer dan de helft van de jongeren in 2019 had een hulpvraag omtrent werk (N=97, 58%). Daarnaast had 27% een hulpvraag betreft stage (N=45) en kwam 15% binnen met een vraag over scholing (N=26). Het overige deel betrof hulpvragen rondom het maken of verbeteren van het Curriculum Vitae. Voor 81 jongeren heeft de begeleiding van het JSP uitgemond in werk (N=48, 55%), stage (N=29, 33%) of scholing (N=10, 12%). Deelnemers kwamen veelal binnen bij het JSP via andere organisaties, zoals Dock en Streetcornerwork. Daarnaast kwamen ze binnen via vrienden of familie, open inloop of omdat ze oud-cliënt waren. Het JSP heeft zeven jongeren (4%) doorverwezen naar partners. Redenen voor het

doorverwijzen van jongeren waren schulden, problemen in de thuissituatie en meervoudige problematiek waarvoor het JSP niet voldoende hulp kon bieden.

Uit de registratielijst van Rotterdam Delfshaven blijkt dat zij 224 hulpvragen ontvingen van 147 verschillende jongeren in 2019. Van de 132 jongeren waarvan het geslacht is genoteerd, was 53% man (N=70). Deelnemers waren gemiddeld 23 jaar oud (min=16, max=34). De meeste jongeren behoorden tot de leeftijdscategorie 20 tot 27 jaar (N=114, 83%). Het merendeel van de hulpvragen ging over huisvesting (N=60, 27%), financiën (N=38, 17%), werk (N=28, 13%), scholing (N=32, 14%) en schulden (N=29, 13%). Daarnaast ontving men enkele vragen inzake een postadres (N=12, 5%), gezondheid (N=5, 2%), KBR³-meldingen (N=3, 1%), sociale omgeving (N=3, 1%), administratie (N=3, 1%) en overige zaken (N=11, 5%). De percentages van de hulpvragen per JSP zijn geïllustreerd in figuur 5 en 6. 96% van de jongeren die JSP Rotterdam Delfshaven bereikt komt uit Rotterdam, waarvan 52% uit Delfshaven, 14% uit het Stadscentrum en 10% uit Charlois. Daarnaast komt 7% van buiten Rotterdam, waaronder Haarlem, Dordrecht en Gorinchem.



Figuur 5. Percentages van hulpvragen JSP Rotterdam Delfshaven.



Figuur 6. Percentages van hulpvragen JSP Amsterdam West.

³ KBR: Kredietbank Rotterdam

BIJLAGE 2. TOPICLIJST

Informeel praatje om op gemak te stellen, bedanken voor meewerking.

INTERVIEW MET MEDEWERKERS

Informed consent

Is het goed als ik het gesprek opneem? Ik heb een formulier dat je straks kan ondertekenen, waarmee je toestemt met een paar zaken. Daarin staat bijvoorbeeld dat alles wat je hier zegt anoniem blijft en dat ik de data gebruik voor mijn onderzoek, maar niet voor andere doeleinden. Als je iets zegt wat je liever niet had willen zeggen, kun je dat aangeven en neem ik dat niet mee. Niets van wat je hier zegt zal naar jou te traceren zijn, dus je kunt gewoon vrijuit praten. Het doel is om erachter te komen wat we kunnen verbeteren aan de hulpverlening van het JSP. Als er iets onduidelijk is of je ergens vragen over hebt, mag je dit altijd aangeven.

Vraag indien nodig om voorbeelden, redenen of toelichting.

Topic: Respondent en functie

- Kun je om te beginnen kort wat over jezelf vertellen?
 - o Leeftijd
 - o Opleiding
 - o Functie
 - o Hoe lang al werkzaam
- Wat zijn je werkzaamheden bij het JSP? / Wat is je connectie met het JSP?

Topic: Zelfredzaamheid

- Wat denk je dat het doel is van het JSP?
- Wanneer denk je dat dit doel volbracht is?
- Ben je bekend met de term zelfredzaamheid? Hoe zou jij zelfredzaamheid definiëren?

Topic: Kwaliteiten en verbeterpunten

- Wat denk je dat er goed gaat bij het JSP in het begeleiden van jongeren?
 - o Hoe onderscheidt het JSP zich van andere hulpverleningsorganisaties?
- Wat denk je dat er beter kan in de begeleiding van jongeren?

Topic: Zelfpresentatie

Cv-training, leren professioneel te kleden, training voor sollicitatiegesprekken en testen.

- Wat doen jullie bij het JSP aan de ontwikkeling van sollicitatievaardigheden?
- Vanuit welk doel werken jullie aan deze vaardigheden?

Topic: Motivatie

- Wat doen jullie bij het JSP om jongeren te motiveren (voor werk, stage of school)?
- Waarom doen jullie dit?

Het JSP heeft drie kernwaarden: laagdrempeligheid, binding en empowerment.

Topic: Sociale steun

Emotionele steun, informerende steun, instrumentele steun.

- Hoe zou je de band omschrijven die jullie met jongeren opbouwen?
- Hoe is de verhouding informeel – formeel?
 - o Hoe is de verhouding tussen het geven van zakelijke begeleiding en het opbouwen van een emotionele band?
 - o Bieden jullie ook nog ander soort hulp? (Bv. hulp met materiaal, alledaagse klusjes etc.)
- In hoeverre betrekken jullie het sociale netwerk (familie en vrienden) van jongeren in het hulpproces?

Topic: Empowerment/zelfeffectiviteit

Iemand laten geloven dat ze capabel zijn om bepaalde handelingen uit te voeren. Empowerment is het in eigen kracht zetten van een jongere en komt overeen met zelfeffectiviteit: de jongere gaat in zichzelf geloven.

- Eén van de kernwaarden van het JSP is empowerment. Wat wordt er bedoeld met empowerment?
- Hoe empoweren jullie jongeren? Hoe overtuig je een jongere dat die iets kan?
- Waarom?

Topic: Doelen stellen

- Stellen jullie concrete doelen op samen met deelnemers?
- Hoe pakken jullie dit aan?
- Monitoren jullie de voortgang van deze doelen? Hoe doen jullie dat?
- Waarom?

Sluiting: Ik heb alle vragen gesteld die ik wilde stellen. Is er iets wat jij nog toe wil voegen?

INTERVIEW MET JONGEREN**Informed consent**

Voorstellen: Ik ben [naam] en ik doe voor mijn afstuderen een onderzoek naar hoe het JSP nog verbeterd kan worden. Heel fijn dat je even de tijd wil nemen om mij te helpen hiermee. Ik zal je een paar vragen stellen over hoe je de hulp van het JSP ervaren hebt en dat zal ongeveer een kwartiertje duren.

Vind je het goed als ik het gesprek opneem? De opname is alleen voor mijzelf, zodat ik het interview makkelijk uit kan werken, en wordt met niemand anders gedeeld. Daarnaast zal alles

wat je zegt volledig anoniem blijven en alleen gebruikt wordt voor dit onderzoek. Je hoeft geen vertrouwelijke informatie over jezelf te vertellen als je dat niet wil en je mag altijd vragen stellen tussendoor als iets onduidelijk is. Vind je dat allemaal oké? [Mondeling akkoord vragen].

Topic: Respondent

- Kun je om te beginnen kort wat over jezelf vertellen?
 - o Leeftijd
 - o Opleiding/werk
 - o Reden voor komst naar JSP

Topic: Ervaring met JSP

- Hoe lang kom je al bij het JSP?
- Hoe heeft het JSP je geholpen?
- Hoe heb je de hulp van het JSP ervaren?
- Wat vind je fijn aan de hulp van het JSP? Waarom?
- Wat vind je niet fijn aan de hulp van het JSP? Waarom?

Topic: Zelfeffectiviteit

- Wat voor effect heeft het JSP gehad op je zelfvertrouwen?
 - o Denk je dat je door het JSP meer vertrouwen hebt gekregen in jezelf, of niet?
 - o Waardoor komt dat, denk je?

Topic: Sociale steun

- Hoe zou je de band met je begeleider omschrijven?

Topic: Doelen stellen

- Heb je aan bepaalde doelen gewerkt?
- Heb je het idee dat je iets bereikt hebt?

BIJLAGE 3. CODEBOOM

Codes	Interviews	Aantal referenties
Organisatie	14	150
Doel van het JSP	11	20
Kenmerken doelgroep	7	14
Sterke punten	9	32
Verbeterpunten	13	46
Sociale steun	14	178
Betrekken sociaal netwerk	13	42
Emotionele steun	14	131
<i>Binding</i>	14	88
<i>Geen oordeel</i>	5	7
<i>Luisterend oor</i>	6	9
<i>Vertrouwen</i>	10	16
Instrumentele steun	4	5
Doelen stellen	13	83
Concreet, specifiek en haalbaar	10	21
Doelen opsplitsen	9	16
Duidelijkheid en structuur	7	11
Voortgang monitoren	8	11
Zelfeffectiviteit	14	107
Aanwijzingen vaardigheidsbeheersing	9	21
<i>Iets bereikt hebben</i>	6	15
<i>Oefenen</i>	6	6
Indirect leren door observatie	12	33
<i>Eerst samen, dan zelf doen</i>	11	26
<i>Voorbeelden van anderen</i>	5	7
Verbale aanmoediging	14	52
<i>Bevestiging geven</i>	6	8
<i>Complimenteren</i>	8	14
<i>Positieve benadrukken</i>	7	21
Vaardigheden	14	98
Baan zoek vaardigheden	11	33

<i>Kwaliteiten en talenten</i>	11	33
<i>Vacatures zoeken</i>	3	3
<i>Weten wat je wil</i>	8	13
Werknemersvaardigheden	5	7
Zelfpresentatie vaardigheden	13	58
<i>Belang zelfpresentatie</i>	4	7
<i>CV-training</i>	11	23
<i>Persoonlijke verzorging</i>	4	4
<i>Sollicitatietraining</i>	11	23
Zelfredzaamheid	14	92
Andere leefdomeinen	12	25
Hulp vragen	7	17
Inzicht	10	16
Zelfstandig	11	34

Noot. De kolom interviews omschrijft het aantal personen dat een code genoemd heeft. Aantal referenties beschrijft hoe vaak een fragment gecodeerd is onder een code.

BIJLAGE 4: INFORMED CONSENT FORMULIER

29 april 2020

STUDIE

In dit onderzoek wordt geëvalueerd wat de werkzame elementen en mogelijke verbeterpunten zijn van het Jongeren Service Punt.

De data wordt verzameld door middel van interviews. De interviews worden opgenomen en getranscribeerd voor onderzoeksdoeleinden. Opnames en transcripties zullen niet openbaar gemaakt worden zonder dat deze volledig geanonimiseerd zijn. Resultaten zullen anoniem verwerkt worden in een verslag. Deelname is vrijwillig en kan op ieder moment beëindigd worden.

Geïnterviewde verklaart hierbij op duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode en doel van het onderzoek.

Geïnterviewde begrijpt dat:

- Hij/zij medewerking aan dit onderzoek op ieder moment kan stoppen zonder opgave van reden.
- Zijn/haar gegevens anoniem worden verwerkt, zonder herleidbaar te zijn tot de persoon.
- Het interview wordt opgenomen.

Geïnterviewde verklaart dat:

- Hij/zij geheel vrijwillig aan dit onderzoek deelneemt.
- De uitkomsten van dit interview verwerkt mogen worden in een verslag of wetenschappelijke publicatie.
- Hij/zij toestemming geeft om het interview op te laten nemen door middel van opname apparatuur.

Handtekening:

Naam:

Datum:

Onderzoeker verklaart hierbij toelichting verstrekt te hebben over de aard, methode en doel van het onderzoek.

Hantekening:

Naam:

Datum: