

Een bredere definitie van succes?

Een kwalitatief onderzoek naar de bijdrage die het programma van de Buzinezzclub levert volgens jongeren.



Universiteit Utrecht

Ilse ten Brink

Masterscriptie voor de opleiding Publiek Management

Universiteit Utrecht | Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap

Studentnummer: 3895971

juli 2018

Eerste lezer: Dr. Karin Geuijen

Tweede lezer: Maurits van Leeuwen MSc

*“Als je vragen niet beantwoord worden, ga dan na welke en wiens vragen wél
beantwoord worden.”*

Selma Leydesdorff, in: De mensen en de woorden (2012)

Samenvatting

Alhoewel de jeugdwerkloosheid in Nederland momenteel bijzonder laag ligt, blijven wetenschappers, overheden en re-integratiebedrijven in constante discussie over wat de beste manier is om werkloze jongeren aan het werk te krijgen. Deze groep is namelijk extra kwetsbaar wanneer zij gedurende langere tijd werkloos blijven en de maatschappelijke kosten daarvan zijn hoog. Omdat uit de literatuur blijkt dat het nuttig kan zijn om meer diepgaande kennis te vergaren over de werking van interventies op het gebied van jeugdwerkloosheid is in dit onderzoek het programma van de Buzinezzclub onderzocht. De Buzinezzclub is een sociale onderneming die jongeren op een duurzame manier zelfredzaam probeert te maken. Aan de hand van interviews met jongeren die het programma al doorlopen hebben wordt gekeken naar de manier waarop de Buzinezzclub volgens hen een bijdrage levert.

Uit de resultaten blijkt dat met name de algehele insteek van de Buzinezzclub waarbij de focus ligt op aandacht, tijd en ruimte voor de jongere om te ontdekken wat hij wil en kan volgens de participanten kan bijdragen aan een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt. Over de bijdrage die de losse programmaonderdelen leveren zijn de meningen zeer uiteenlopend en daar bestaat dan ook nog veel ruimte voor ontwikkeling. Daarbij gaat het met name over activiteiten als coaching, sollicitatietraining en het begeleiden van jongeren naar een baan door goed gebruik te maken van het lokale netwerk. Dit vraagt veel van het maatwerk dat trainers dienen te leveren, zeker gezien de heterogeniteit van de groep.

INHOUD

VOORWOORD	2
1. INLEIDING	3
1.1 JEUGDWERKLOOSHEID: EEN HARDNEKKIG PROBLEEM.....	3
1.2 DE CASE: DE BUZINEZZCLUB IN EINDHOVEN & UTRECHT	3
1.3 PROBLEEMSTELLING & VRAAGSTELLING.....	4
1.4 WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	4
1.5 MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE.....	5
1.6 LEESWIJZER	6
2 WERKWIJZE VAN DE BUZINEZZCLUB	7
3 THEORETISCH KADER	9
3.1 HET WETENSCHAPPELIJKE VELD OVER JEUGDWERKLOOSHEIDSINTERVENTIES	9
3.2 META-ANALYSES OVER EFFECTIEVE ALMP'S.....	10
3.3 DUURZAME PIJLERS	13
3.4 INTERVENTIEMECHANISMEN.....	15
3.5 AFSLUITING EN VISUALISERING	16
4. METHODEN	18
4.1 ONDERZOEKSBENADERING: KWALITATIEVE CASE STUDY	18
4.2 DATAVERZAMELING.....	20
4.3 BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT	22
5. RESULTATEN EN ANALYSE	24
5.1 DE OVERKOEPELENDE WERKWIJZE VAN DE BUZINEZZCLUB: 'ALLES DRAAIT OM JOU!'	24
5.2 HETEROGENE GROEPSSAMENSTELLING IN NIVEAU, PERSOONLIJKE GESCHIEDENIS EN AMBITIES	27
5.3 EFFECTIEVE EN DUURZAME INTERVENTIES VOLGENS DE MEMBERS	30
5.4 TOT SLOT.....	36
6. DISCUSSIE	38
7. CONCLUSIE	40
EEN BREDERE DEFINITIE VAN SUCCES?	40
8. AANBEVELINGEN VOOR DE BUZINEZZCLUB	42
9. LITERATUUR	43
10. BIJLAGEN	46
10.1 THEORY OF CHANGE BUZINEZZCLUB	46
10.2 OVERZICHT EN INDELING MOGELIJKE ACHTERGRONDKENMERKEN NEET JONGEREN	47
10.3 OVERZICHT INTERVENTIEMECHANISMEN	48
10.4 DE LADDER EN DE SCHAAL.....	50
10.5 OVERZICHT DATAVERZAMELING	51
10.6 TOPICLIST INTERVIEW MEMBERS	53
10.7 CODEBOOM.....	54
10.8 RESULTATEN BUZINEZZCLUB EINDHOVEN & UTRECHT	56

Voorwoord

‘Van demotivatie heb ik nog nooit iemand zien groeien’.

– H.G.M. Sanders, directeur van re-integratiebedrijf Interstap (Volkskrant, 28 mei 2018).

Het is enorm motiverend om op een maandagochtend in de piekperiode van je scriptie de krant open te slaan en op een artikel te stuiten dat precies aansluit bij het onderwerp van je scriptie. In mijn enthousiasme druk ik het artikel onder de neus van mijn huisgenoten. ‘Kijk, dít is dus precies waar mijn scriptie over gaat! Super relevant hè?!’ Semi-geïnteresseerd lezen ze het artikel en kibbelen ze snel weer verder over het soort haveremout dat momenteel zeer populair is. Misschien leef ik iets te veel in mijn scriptiebubbel.

Motivatie is voor mij de kern van dit voorwoord, deze scriptie en mijn studietijd in het algemeen. Laat ik bij het laatste beginnen. Ik ben ontzettend blij dat ik de kans heb gekregen om zes jaar lang aan USBO verbonden te zijn. Dat startte bij een plekje op de reservelijst, waarna ik op het laatste moment toch nog aan de bachelor mocht beginnen. Al snel volgde een fantastisch en intensief jaar bij studievereniging Perikles waarin ik de opleiding van een hele andere kant leerde kennen. Na een exotisch half jaar op de Nederlandse ambassade in de Filipijnen besloot ik toch weer terug te keren naar het vertrouwde nest aan de Bijlhouwerstraat 6, om me nog eenmaal te storten in de wetenschappelijke literatuur over het publieke domein in Nederland. Deze keuzes zijn allemaal gemaakt vanuit intrinsieke motivatie en ieder op hun eigen manier bijzonder waardevol.

Zo ook de keuze voor een onderzoek bij de Buzinezzclub. Ik ben geraakt door de verhalen van de jongeren. Deze waren vaak zo aangrijpend dat het best pittig was om deze in een analyse te vatten. Ik ben deze jongeren dan ook erg dankbaar voor de open en kwetsbare manier waarop zij mij te woord hebben gestaan. Daarnaast ben ik de Buzinezzclub, en dan in het bijzonder de trainers, Leo en Elizabeth dankbaar voor het openstellen van hun unieke organisatie. Ik heb diep respect voor de manier waarop de trainers en coaches vele jongeren hebben weten te motiveren om hun leven (weer) op de rails te krijgen.

Ik wil een aantal mensen bedanken voor hun bijdrage aan mijn scriptieproces. Allereerst Maurits Grievink. Gedurende het gehele proces zijn wij samen opgetrokken en hebben we als continue sparringpartner voor elkaar gediend. Ik had stiekem wel verwacht, maar niet durven rekenen op een samenwerking die zo voorspoedig zou verlopen. Daarnaast wil ik Karin Geuijen bedanken voor haar begeleiding. Het was heel fijn om een begeleider te hebben die zo betrokken was bij het onderzoek en tijdens onze feedbackmomenten met oprechte verwondering naar onze bevindingen luisterde. De gedetailleerde feedback van Maurits van Leeuwen als tweede lezer was daar een perfecte aanvulling op, dank daarvoor. Het laatste dankwoord richt ik aan mijn ouders: Jullie taak zit erop! Drie kinderen ‘succesvol’ afgeleverd aan de maatschappij, dat is een behoorlijke (publieke?) prestatie waar ik jullie ook namens Marjolein en Joris enorm dankbaar voor ben. Ik hoop dat deze scriptie jullie, evenals andere lezers, nieuwe inzichten geeft in de definitie van succes.

Ilse ten Brink

2 juli 2018

1. INLEIDING

“Unemployment hurts at any age; but for young people, long-term unemployment scars for life.” (ACEVO commission for Youth Unemployment, 2012, p. 4).

1.1 Jeugdwerkloosheid: een hardnekkig probleem

Al sinds de jaren '30 van de vorige eeuw is er een voortdurend maatschappelijk debat over de vraag: Wat is effectief beleid om jeugdwerkloosheid te bestrijden en voorkomen? (Card, Kluve & Weber, 2010). Sinds de economische crisis van 2008 is er hernieuwde aandacht voor deze vraag (Card, Kluve & Weber, 2017; Forslund, Fredriksson & Vikström 2011). In veel Europese landen heeft de jeugdwerkloosheid als gevolg van de crisis een enorme piek gekend en zijn allerlei programma's ontwikkeld om de jeugdwerkloosheid weer te doen dalen. Een voorbeeld van zo'n programma is een sollicitatietraining voor jongeren met een bijstandsuitkering. Een programma, of een specifiek onderdeel uit zo'n programma, wordt ook wel een interventie genoemd.

Inmiddels is in Nederland de jeugdwerkloosheid weer op het niveau van vóór de crisis met 7,4 procent in januari 2018 (Centraal Bureau Statistiek, 2018). Toch blijft het thema jeugdwerkloosheid een onderwerp dat hoog op de politieke en wetenschappelijke agenda staat. Er is namelijk veel bewijs voor de schadelijke gevolgen van werkloosheid in de jeugd. Zo is de kans op criminaliteit en drugsgebruik groter en raakt werkloos zijn niet alleen het individuele welzijn, maar ook meer structureel het welzijn van de familie en omgeving (O'Higgins, 2001; 2017). Jongeren die in hun jeugd langdurig werkloos zijn geweest, ondervinden de gevolgen hiervan in hun algemeen welzijn nog tot 20 jaar later (O'Reilly et al., 2015; Warr, 1982).

Daarom is het belangrijk dat onderzoek gedaan wordt naar interventies die effectief zijn op het gebied van jeugdwerkloosheid. Juist nu, om lessen te leren van de interventies die tijdens de crisis zijn ontwikkeld en uitgevoerd (Card, Kluve & Weber, 2017). Dit onderzoek levert daar een bijdrage aan door diepere inzichten te genereren binnen een case study. De inzichten uit de case study kunnen vervolgens ingezet worden om te kijken naar het bredere vraagstuk rondom effectief jeugdwerkloosheidsbeleid. Binnen dit onderzoek wordt voor de term jeugdwerkloosheid de definitie van de International Labour Organization (ILO) gehanteerd: jongeren van 15 tot en met 24 jaar die niet werkzaam, niet in opleiding of in training zijn. In de internationale literatuur wordt daarvoor verwezen naar het NEET-concept: *not in employment, education or training*.

1.2 De case: De Buzinezzclub in Eindhoven & Utrecht

Binnen dit onderzoek staat een programma centraal dat zich focust op jongeren die werkloos zijn, te weten de *Buzinezzclub*. Met de leus 'Alles draait om jou!' zijn zij sinds 2009 actief om jongeren die van een uitkering leven te begeleiden naar een baan, een opleiding of een eigen onderneming. De Buzinezzclub begeleidt jongeren middels een intensief traject van een paar maanden, in groepen van circa 30 jongeren. De Buzinezzclub is een sociale onderneming. Dat betekent dat zij voor hun financiering afhankelijk zijn publieke en private investeerders. De Buzinezzclub staat daarom in nauw contact met de gemeente. Zij zijn ook verantwoordelijk voor het 'aanleveren' van *members*, zoals de jongeren binnen het programma van de Buzinezzclub genoemd worden.

De Buzinezzclub is een voorbeeld van een programma met verschillende interventies voor werkloze jongeren. Zij bieden (sollicitatie)trainingen, persoonlijke begeleiding, de kans om zelf een onderneming op te starten en tal van andere interventies. De Buzinezzclub heeft als ambitie om jongeren zo goed mogelijk te helpen om *duurzaam* aan de slag te gaan binnen een baan, opleiding, of eigen onderneming. Met duurzaam bedoelt de Buzinezzclub dat een jongere voor langere tijd geen uitkering krijgt (dus financieel onafhankelijk) en ergens aan de slag gaat bij datgene dat bij hem of haar past. Financiële onafhankelijkheid is dus een onderdeel van die duurzaamheid, maar niet het enige doel (Buzinezzclub, 2017).

1.3 Probleemstelling & Vraagstelling

Om deze doelstelling te kunnen verwezenlijken is het van belang om het programma goed te evalueren en voortdurend te blijven ontwikkelen. Hoe beter de Buzinezzclub weet welke interventies effectief zijn voor de jongeren, hoe beter zij hun programma kunnen inrichten en hoe meer jongeren onafhankelijk van een uitkering kunnen leven. Ook is het voor de Buzinezzclub van belang om inzichtelijk te krijgen wat de jongeren nog méér aan het programma hebben gehad. Naast de belangrijkste doelstelling, de uitkering verlaten, veronderstelt het programma namelijk ook andere positieve effecten, de zogeheten *co-benefits*. Wat deze co-benefits precies zijn en welke onderdelen uit het programma daaraan bijdragen is niet eerder expliciet onderzocht. De Universiteit Utrecht (UU) volgt de jongeren al meerdere jaren via kwantitatief onderzoek en probeert zodoende de effecten van de Buzinezzclub in kaart te brengen. Het onderzoek blijkt echter niet genoeg inzichten te geven, met name omdat de members de enquêtes te positief invullen of simpelweg niet invullen (Bosma, 2018). Middels een kwalitatief onderzoek zijn daarom mogelijk meer inzichten te genereren in de ervaringen die members hebben met het programma en de ervaren effecten van het programma. Door in gesprek te gaan met deze jongeren kan zo beter worden geduid wat de (co-)benefits zijn van de Buzinezzclub.

Het doel van dit onderzoek is daarom inzicht te krijgen in de ervaringen van members met de verschillende interventies en de ervaren gevolgen van die interventies na het traject. Door middel van diepte-interviews met members die het traject al doorlopen hebben kan mogelijk iets meer gezegd worden over de ervaren effecten volgens de members op de lange termijn en daarmee over de mate waarin de interventies pogen een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt te realiseren. De doelstelling van de Buzinezzclub is immers om members duurzaam financieel onafhankelijk te maken. De centrale vraagstelling van dit onderzoek luidt daarom als volgt:

“Op welke manier dragen de verschillende interventies uit het programma van de Buzinezzclub op een duurzame manier bij aan de doelstellingen van de Buzinezzclub volgens de members?”

Binnen dit onderzoek ligt de nadruk op de ervaringen van de members, omdat zij het programma helemaal doorlopen hebben en daarom de meeste ervaringen kunnen delen. Om deze inzichten echter meer in de context te kunnen plaatsen en betrouwbaarder te maken zijn ook de meningen en ervaringen van de trainers en vrijwillige coaches van de Buzinezzclub meegenomen.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

Het inzichtelijk krijgen van de bijdrage die initiatieven als de Buzinezzclub leveren past binnen de bredere wetenschappelijke literatuur over management van de publieke sector. Onder de noemer Public Value Management is steeds meer aandacht voor de toegevoegde waarde die publieke organisaties leveren aan de maatschappij als geheel (zie o.a. Moore, 2013; Stoker, 2006). Dit onderzoek levert een bijdrage aan de kennis over de publieke waarde van een specifieke organisatie, vanuit een specifiek perspectief, namelijk dat van de members van de Buzinezzclub. Over de manier waarop publieke waarde gemeten dient te worden is echter nog veel discussie (Moore, 2013; Weiss, 1997). Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan de discussie over hoe publieke waarde gemeten kan worden door als voorbeeld te dienen, samen met andere onderzoeken die eerder gedaan zijn bij de Buzinezzclub (zie Bosma, 2018; Westerlaken, 2018; Van Rees, 2016). Deze onderzoeken vormen samen een breed perspectief op de mogelijke maatschappelijke impact van de Buzinezzclub.

Daarnaast noemen Eichhorst en Rinne (2018, p. 197) dat het relevant kan zijn om conclusies voor specifieke programma's te trekken, naast het doen van generalistische uitspraken met betrekking tot jeugdwerkloosheid. Als argument geven zij dat programma's vaak specifiek zijn ontworpen voor een bepaalde groep, binnen een bepaalde context, waardoor verscheidene variabelen meespelen. Het programma van de Buzinezzclub is uniek en zodoende is het ook relevant om te evalueren hoe het programma werkt binnen de specifieke context, zodat conclusies kunnen worden getrokken voor deze specifieke organisatie. Bovendien pleit Brodtkin (2016) voor een dieper begrip over de manier waarop *street-level organizations* (SLO's) werken. Hiermee worden publieke organisaties bedoeld die beleid uitvoeren in rechtstreeks contact met de burger. De Buzinezzclub kan als een SLO worden beschouwd omdat zij in direct contact met de members, jeugdwerkloosheid proberen te verhelpen. Dit begrip is volgens Brodtkin (2016) nodig omdat SLO's te maken hebben met een constante spanning tussen enerzijds een vraag om meer kwalitatieve dienstverlening en anderszijds en tekort aan financiële middelen om aan deze vraag te voldoen. Om te snappen hoe SLO's omgaan met deze spanningen is diepgaander onderzoek nodig. Dit onderzoek doet dat door met participanten (members) te spreken die het beleid van de SLO daadwerkelijk ervaren.

Met betrekking tot onderzoek naar effectief jeugdwerkloosheidsbeleid is bovendien nog veel onduidelijkheid over de duurzaamheid van interventies, omdat veel onderzoeken enkel zijn gebaseerd op de vraag of jongeren aan het werk zijn *op een bepaald moment* na de interventie. Dit soort onderzoeken zeggen zodoende niet zoveel over de kwaliteit van de baan, over hoe lang jongeren de baan hebben of houden en of er nog andere voor- of nadelen zijn die interventies bewerkstelligen (ILO, 2017; Caliendo & Schmidl, 2016). Dit onderzoek is geen kwantitatief longitudinaal onderzoek waarbij gemeten kan worden wat het effect is op langere termijn, maar het onderzoek kan middels gesprekken met members wel iets zeggen over wat jongeren die het programma al hebben doorlopen vinden van de duurzame aspecten die het programma veronderstelt. Dit onderzoek kan zodoende meer inzicht bieden in de mate waarin jongeren de interventies als duurzaam *beschouwen*.

1.5 Maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek levert een maatschappelijke bijdrage op verschillende niveaus. Voor de Buzinezzclub biedt dit onderzoek kennis en handvatten om het programma verder te verbeteren en zodoende meer jongeren zelfredzaam te maken. Brodtkin (2016, p. 449) beargumenteert dat als volgt: '*A deeper understanding (...) of how they work, in order to help them work better*'. Hoe lager het percentage jeugdwerkloosheid is, hoe lager ook de kosten die gemeenten kwijt zijn aan uitkeringen. Daarnaast is het voor publieke organisaties als de Buzinezzclub steeds belangrijker om legitimiteit te genereren voor het werk dat ze doen (zie o.a. Moore, 2013; Rogers & Weiss, 2007). Wanneer organisaties gebruik maken van wetenschappelijk onderzoek om hun visie te legitimeren is de kans groter dat zij hiervoor steun krijgen. Deze steun is hard nodig voor organisaties die voor hun inkomsten afhankelijk zijn van andere partijen, zoals ook de Buzinezzclub. Voor landelijk beleid met betrekking tot jeugdwerkloosheid levert dit onderzoek een bijdrage aan het bredere debat over wat mogelijk werkt om kwetsbare jongeren te helpen. Inzichten uit een case study kunnen helpen om iets te zeggen over het bredere plaatje, bijvoorbeeld om landelijk of gemeentelijk beleid te herzien. Sinds de decentralisaties in het sociale domein vormen gemeenten meer dan ooit een spin in het web binnen het sociale domein. Wanneer zij beter inzicht hebben in de manier waarop een sociale onderneming als de Buzinezzclub van waarde kan zijn, kunnen zij hun aanbestedingen daar ook beter op aanpassen.

1.6 Leeswijzer

In dit eerste hoofdstuk is behandeld waar dit onderzoek over gaat en wat de relevantie van het onderzoek is. Om te begrijpen wat het programma van de Buzinezzclub precies inhoudt wordt in hoofdstuk 2 de werkwijze van de Buzinezzclub uitgewerkt. Daarna wordt in hoofdstuk 3 behandeld wat de theoretische invalshoek is van dit programma. Dit wordt gedaan aan de hand van een aantal meta-analyses die richting geven aan de plaatsing van de interventies van de Buzinezzclub en een aantal *sensitizing concepts* die richting geven aan het duurzaamheidsaspect van de hoofdvraag van dit onderzoek. Het hoofdstuk sluit af met een visualisatie van de Buzinezzclub binnen deze literatuur. In hoofdstuk 4 wordt verantwoord op welke manier het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd. In hoofdstuk 5 worden de resultaten uit de interviews gepresenteerd en geanalyseerd vanuit de theorie. Het onderzoek sluit af met een discussie van de plaatsing van de resultaten binnen de literatuur en limitaties van het onderzoek (hoofdstuk 6), de beantwoording van de hoofdvraag in de conclusie (hoofdstuk 7) en aanbevelingen voor de Buzinezzclub (hoofdstuk 8).

2 WERKWIJZE VAN DE BUZINEZZCLUB

Door Maurits Grievink en Ilse ten Brink

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat de Buzinezzclub doet, hoe ze dat doen en welke veronderstellingen ten grondslag liggen aan het programma. Daarnaast wordt ook aandacht besteed aan de manier waarop zij gefinancierd worden, omdat dat ook van invloed is op de werking van het programma.

In het trainingsprogramma biedt de Buzinezzclub wekelijks trainingen, workshops, 1-op-1 begeleiding, stages en een vrijwillige coach uit het werkveld aan. Dit zijn de interventies binnen het programma. Het programma heeft als doel dat de members na het doorlopen van het programma een baan of een opleiding hebben gevonden, of een eigen onderneming zijn gestart. Een combinatie van deze drie is ook mogelijk. Wanneer een member één of meerdere van deze doelen bereikt, is de member niet meer afhankelijk van een uitkering en heeft de member, zoals de Buzinezzclub het zelf verwoord, ‘succes’ bereikt. De succescijfers van de Buzinezzclub worden bijgehouden door adviesbureau Ernst & Young en zijn weergegeven in bijlage 10.8. Gedurende het traject behoudt de member zijn uitkering en wordt de member vrijgesteld van de gemeentelijke sollicitatieplicht. Samengevat ziet het traject van de Buzinezzclub er voor de jongeren als volgt uit:

1. Na een doorverwijzing van de gemeente of hulpverlener gaat de member op intake bij de Buzinezzclub.
2. Na de intakes start de groep met het intensieve deel van het traject. Gedurende vier maanden lang krijgen circa 30 members 4 dagen per week diverse soorten trainingen. De Buzinezzclub start drie groepen per jaar per stad. Als de ene groep is gestopt, start direct de volgende.
3. Tijdens of net na het intensieve deel wordt iedere member verbonden aan een vrijwillige coach uit het bedrijfsleven, die tot 2,5 jaar beschikbaar blijft voor coaching van de member.
4. Na het intensieve deel moet de member zelfstandig aan de slag. Op vrijdag zijn de terugkomdagen: op deze dag moet de member gedurende twee maanden naar de Buzinezzclub komen om zijn voortgang te bespreken met de trainers en zelfstandig aan het werk te gaan. Dat is een voorwaarde voor de jongeren om de uitkering te blijven ontvangen.
5. De member blijft ‘member voor het leven’ wat wil zeggen dat de Buzinezzclub altijd bereikbaar blijft voor hulp en advies. Hier zijn geen formele afspraken aan verbonden.

Figuur 2.1: Tijdlijn programma Buzinezzclub



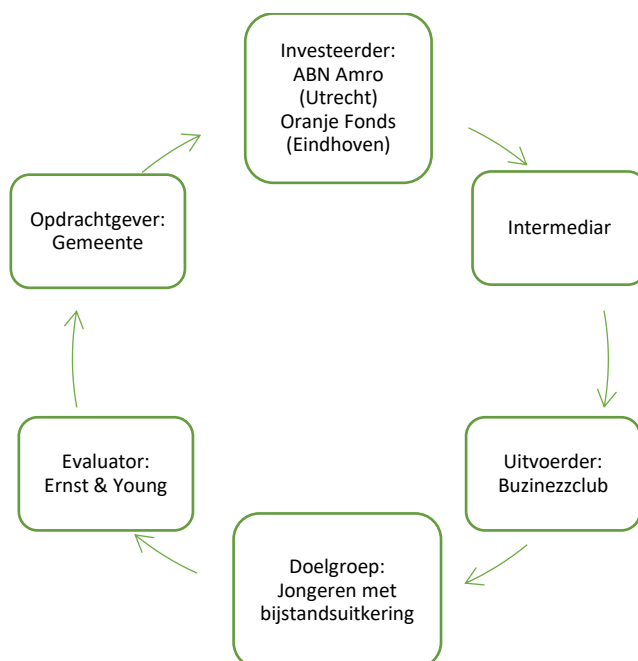
De interventies binnen het programma vormen het startpunt van dit onderzoek, omdat dit onderzoek tot doel heeft om de ervaringen van de members met de verschillende interventies te duiden. De Buzinezzclub heeft de interventies als onderdeel van het hele programma geëxpliciteerd in een zogeheten *Theory of Change* (ToC). Een ToC is een model waarin (in schematische weergave) wordt weergegeven welke interventies een organisatie inzet om bepaalde maatschappelijke doelen te behalen. Zo dient een ToC als middel om sociale

interventies te duiden en te evalueren (Weiss, 1997). Omdat maatschappelijke problemen zoals jeugdwerkloosheid vaak lastig zijn te evalueren, kan het nuttig zijn om inzichtelijk te maken welke verbanden worden gelegd tussen de interventies die worden ingezet en de doelen die behaald dienen te worden. De ToC van de Buzinezzclub laat zien welke causale verbanden worden verondersteld tussen de interventies en de doelen. Uit de ToC valt bijvoorbeeld af te lezen dat de Buzinezzclub veronderstelt dat het hebben van ‘partnerships’ bijdraagt aan doelen als ‘de member is zelfredzaam op alle leefgebieden’ en ‘de member vindt een passende baan’. De interventies van de Buzinezzclub zijn apart aangegeven in de ToC in bijlage 10.1.

Financiering in een Social Impact Bond

Het succes van de members is voor de Buzinezzclub van fundamenteel belang. De organisatie wordt namelijk via een *pay for succes* methode gefinancierd. Dit betekent dat de Buzinezzclub pas betaald wordt, wanneer de member niet meer afhankelijk is van en uitkering. Deze financieringsmethode is onderdeel van de Social Impact Bond (SIB). Dit is een relatief nieuwe financieringsvorm van publieke diensten (zie bijv. Wilson, Silva & Ricardson, 2015). In onderstaande figuur wordt grafisch weergegeven wat de methode inhoudt. De uitvoerder, in dit geval de Buzinezzclub, is door de gemeente verantwoordelijk gemaakt voor het leveren van publieke diensten. Dat betreft in dit geval het verminderen van jeugdwerkloosheid. Binnen een SIB maken private investeerders het mogelijk om het programma vooraf te betalen. Pas als de geleverde dienst succesvol is, betaalt de opdrachtgever de investering terug aan de investeerders. De investeerder en de Buzinezzclub krijgt bovendien meer terug naar mate de jongere langer uit de uitkering blijft. Hier zit een belangrijke prikkel in voor de Buzinezzclub om de member *duurzaam* aan het werk te krijgen.

Figuur 2.2: Social Impact Bond financiering in de case Buzinezzclub (Naar: ABN AMRO, 2015).



3 THEORETISCH KADER

Om antwoord te geven op de vraag op welke manier de interventies van de Buzinezzclub duurzaam bij kunnen dragen aan de doelstellingen van de Buzinezzclub, wordt in dit hoofdstuk een theoretisch kader gepresenteerd. Dit hoofdstuk belicht verschillende theoretische invalshoeken van waaruit afgeleid kan worden hoe interventies bij zouden kunnen dragen. De onderzochte literatuur levert een aantal *sensitizing concepts* op. Dit zijn begrippen en theorieën die het zoeklicht bepalen voor dit onderzoek: het perspectief van waaruit de onderzoeker de empirie analyseert (Boeije, 2014, p. 43, 107-108).

Eerst wordt beschreven hoe het veld van wetenschappelijke literatuur over jeugdwerkloosheid eruitziet (3.1). Daarbinnen wordt een onderscheid gemaakt tussen wetenschappelijke evaluaties die gericht zijn op specifieke programma's, interventies of contexten (micro) en overkoepelende meta-analyses (macro). Er wordt een drietal meta-analyses uitgewerkt die samen een raamwerk vormen om de positie van de Buzinezzclub te kunnen beschrijven binnen het soort interventies dat er is. De meta-analyses geven daarnaast inzicht in de vraag of de interventies die de Buzinezzclub toepast, theoretisch gezien aannemelijk zijn (3.2). Omdat verondersteld wordt dat deze meta-analyses nog niet genoeg ingaan op het duurzaamheidsaspect van de hoofdvraag van dit onderzoek, wordt vervolgens ingegaan op een aantal sensitizing concepts die richting geven aan het onderzoeken van dit aspect (3.3). De meta-analyses en de duurzaamheidsaspecten vormen samen een kader van waaruit *beschreven* kan worden in hoeverre de verschillende interventies een bijdrage zouden kunnen leveren. Daarna worden interventiemechanismen beschreven die de interventies kunnen *verklaren* en daarmee inzicht geven in de vraag *op welke manier* de interventies een bijdrage leveren volgens de members (3.4). Het hoofdstuk sluit af met een gevisualiseerd analytisch kader (3.5).

3.1 Het wetenschappelijke veld over jeugdwerkloosheidsinterventies

Overheden kunnen zeer uiteenlopende interventies inzetten om jeugdwerkloosheid te bestrijden. In de literatuur wordt de overkoepelende term *active labor market programs* gebruikt (ALMP's)¹ waarmee alle soorten programma's of interventies worden bedoeld die als doel hebben om jongeren die moeilijk aan een baan kunnen komen, de arbeidsmarkt op te helpen. Een andere veelgebruikt concept is '*welfare-to-work*' programs, waarmee specifiek programma's worden bedoeld die zich richten op jongeren die een uitkering hebben. Andere beleidsinstrumenten die overheden hebben om jeugdwerkloosheid te voorkomen, zoals het professionaliseren van onderwijsinstellingen, worden daarmee buiten beschouwing gelaten. Binnen dit theoretisch kader wordt een onderscheid gemaakt tussen macro- en micro onderzoek. Met macro onderzoek worden evaluatiestudies bedoeld die erop gericht zijn om te kunnen generaliseren. Dit soort onderzoek is daarom meestal kwantitatief ingestoken. (Wat werkt over het algemeen in de bestrijding van jeugdwerkloosheid?). Met micro onderzoek wordt bedoeld: het evalueren van specifieke programma's en/of interventies binnen programma's. (Wat werkt in een bepaalde context in het bestrijden van jeugdwerkloosheid?). In dit onderzoek worden meta-analyses gebruikt om de interventies van de Buzinezzclub te kunnen plaatsen binnen de grotere theorieën. Dat geeft antwoord op de vraag in hoeverre het aannemelijk is volgens de literatuur dat members bepaalde interventies vinden bijdragen aan de doelstellingen van de Buzinezzclub.

¹ De term ALMP's wordt ook gebruikt wanneer het gaat om interventies voor volwassenen. Dit onderzoek focust op jongeren en daarom wordt met name literatuur gebruikt over ALMP's voor jongeren.

3.2 Meta-analyses over effectieve ALMP's

In deze paragraaf worden drie meta-analyses uiteengezet. Eerst volgt een uiteenzetting van Caliendo en Schmidl (2016) die de vier meest gebruikte ALMP's in Europa evalueren. Daarna volgen 5 succesfactoren volgens Wilson (2013) voor effectieve jeugdwerkloosheidsbestrijding en ten derde volgt een driedeling van het soort programma's volgens Card, Kluge en Weber (2017). Aan het eind van de paragraaf volgt een schematisch overzicht, een raamwerk en de betekenis hiervan voor het beantwoorden van de hoofvraag.

1. Caliendo en Schmidl (2016)

Deze auteurs onderscheiden naar aanleiding van een meta-analyse een viertal ALMP's die het meest gebruikt worden in Europa.

Tabel 3.1: Vier meest voorkomende ALMP's volgens Caliendo en Schmidl (2016)

1. Training programma's, gericht op het ontwikkelen van vaardigheden zoals solliciteren en jezelf presenteren.
2. Begeleiding in het zoeken naar een baan (*job-search*).
3. Gesubsidieerd werk. Bijvoorbeeld het stimuleren van werkgevers om plekken beschikbaar te maken voor mensen met een beperking.
4. Werkprogramma's van de overheid (*public-work programs*). Dit zijn door de overheid gecreëerde banen om de werkloosheid terug te dringen en om mensen te activeren. In Nederland staan dit soort banen beter bekend als *sociale werkplaatsen*.

Het programma van de Buzinezzclub sluit aan bij de eerste twee interventies. De Buzinezzclub zet gedurende het traject met de jongeren immers met name in op het ontwikkelen van vaardigheden om te ontdekken wat de jongere wil en kan, om hen zo te begeleiden naar een baan, een opleiding of een onderneming. Caliendo en Schmidl (2016) tonen aan dat de begeleiding in het zoeken naar een baan de meest effectieve interventie is. De interventies 'training' en 'gesubsidieerd werk' geven gemixte resultaten. Er zijn dus zowel evaluatieonderzoeken die positieve resultaten aantonen voor deze interventies, als evaluatieonderzoeken die negatieve resultaten aantonen. Public-work programs geven veelal negatieve resultaten. Vanuit deze theorie kan gesteld worden dat de Buzinezzclub er goed aan doet om jongeren te helpen zoeken naar een baan. De tweede interventie die de Buzinezzclub ook toepast, namelijk 'training', geeft gemixte resultaten volgens Caliendo en Schmidl (2016) en zou daarom per programma gemeten moeten worden. Vanuit de theorie zou training wel goed kunnen werken, maar wanneer dit verkeerd geïmplementeerd wordt kan dit negatief uitpakken. Om een programma effectief te laten zijn moet niet alleen de theorie, maar ook de implementatie kloppen (Suchman, 1967 in; Rogers & Weiss, 2007). Dit geldt voor alle interventies binnen de Buzinezzclub. Binnen dit onderzoek zal dus gekeken worden naar in hoeverre training (1) en de begeleiding in het zoeken naar een baan (2) door de members beschouwd worden als positieve interventies. Doordat in dit onderzoek ruimte is om in gesprek te gaan met de members, zal ook worden gekeken naar of deze interventies dan ook goed worden geïmplementeerd volgens de members. De derde en vierde vorm zijn volgens Caliendo en Schmidl (2016) minder effectief en worden door de Buzinezzclub ook niet toegepast. Daarom worden deze ALMP's binnen dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

2. Wilson (2013)

Ook Wilson (2013, p.6) concludeert dat jongeren met name gebaat zijn bij actieve begeleiding middels training (mits goed geïmplementeerd) en begeleiding naar een baan. Hij komt tot een vijftal succesfactoren die bijdragen aan het slagen van dat soort ALMP's. Hij noemt dit succesfactoren omdat hij aangeeft dat er niet één juiste benadering is, omdat de context altijd een rol moet spelen. Binnen dit onderzoek zal dus gekeken worden of, en op welke manier, deze succesfactoren worden ingezet bij de Buzinezzclub. Dan wordt duidelijk of de succesfactoren ook geldig zijn binnen de context van de Buzinezzclub volgens de members.

Tabel 3.2: Succesfactoren volgens Wilson (2013)

1. Doelgerichte selectie

ALMP's moeten focussen op jongeren waarvan het aannemelijk is dat het moeilijk is om een baan te vinden en waarvan het aannemelijk is dat ze resultaat zien van training. Dat zijn dan bijvoorbeeld jongeren zonder opleiding en zonder werkervaring.

2. Kleinschalige programma's

Kleinschalige programma's werken beter dan grootschalige programma's (zie ook Martin & Grubb, 2001).

3. Een focus op werkervaring en de transitie van werk

Een sterke focus op het vinden van werk en werkervaring blijkt effectief. Daartoe behoren:

- Gebruik maken van training binnen het bedrijfsleven
- Aansluiten bij de vraag van de lokale arbeidsmarkt
- Betrekken van werkgevers bij ontwerp
- Ondersteuning bieden bij de overgang naar werk
- Het bieden van ondersteuning bij het zoeken naar een baan
- Verzorgen van individuele ondersteuning, ook na het vinden van een baan

Deze elementen moeten bij voorkeur worden gecombineerd, dan zijn ze het meest effectief (Dench et al., 2006 in Wilson, 2013).

4. Aanspreken van de bredere barrières die het vinden van een baan tegengaan

Dit kan gaan om redelijk tastbare barrières zoals het omgaan met discriminatie of een handicap, maar ook meer persoonsgebonden barrières zoals een gebrek aan motivatie of houding.

5. Een gezamenlijke, lokale benadering om werkloosheid aan te pakken

Deze inzichten samen geven aan dat een meer holistische benadering, waarbij meerdere facetten tegelijkertijd worden aangesproken, meer effectief zijn dan een focus op één enkel element.

3. Card, Kluge & Weber (2017)

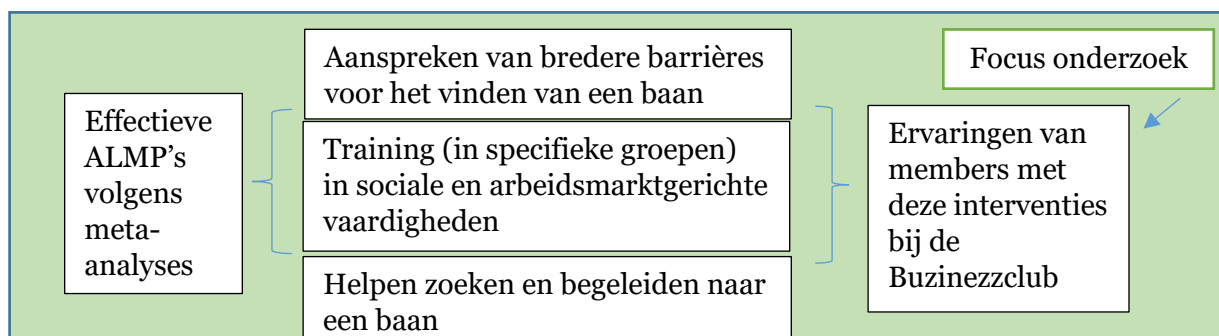
Binnen deze meta-analyse wordt een onderscheid gemaakt tussen work-first programma's die erop gericht zijn om mensen zo snel mogelijk aan een baan te krijgen, human capital programma's, die zich richten op het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om aan een baan te komen en public-work programma's, zoals de eerdergenoemde sociale werkplaatsen. Deze laatste wordt door de auteurs negatief beoordeeld en door de Buzinezzclub ook niet ingezet, dus deze wordt buiten beschouwing gelaten. Geconcludeerd wordt (p. 35) dat de work-first programma's met name positief zijn voor achtergestelde groepen in de samenleving en positieve effecten hebben op korte en lange termijn. De human capital programma's hebben soms negatieve effecten op korte termijn, maar positieve effecten op de lange termijn en werken vooral goed voor mensen die al langere tijd werkloos zijn. De interventies van de Buzinezzclub bevatten zowel elementen van human capital als work-first programma's. In dit onderzoek zal daarom gekeken worden naar hoe dit onderscheid tot uiting komt en op welke manier de members deze karakteristieken ervaren.

Tabel 3.3: Overzicht effectieve ALMP's volgens drie meta-analyses

1. **Caliendo & Schmidl (2016)** - Begeleiding in het zoeken naar een baan (bewezen effectief) en training programma's (gemixte resultaten).
2. **Wilson (2013)** - 5 succesfactoren: Doelgerichte selectie, kleinschalige programma's, focus op werkervaring en transitie naar werk, bredere barrières aanspreken en gezamenlijke aanpak.
3. **Card, Kluge & Weber (2017)** - Work-first programma's: effectief voor achtergestelde groepen, human capital programma's: effectief voor lange termijn en voor jongeren die al lang werkloos zijn.

Om deze conclusies uit de meta-analyses bruikbaar te maken voor de analyse binnen dit onderzoek is een raamwerk ontwikkeld waarin de verschillende (effectieve) interventies die ook worden toegepast door de Buzinezzclub zijn samengevat. Uit de meta-analyses kan nog niet worden geconcludeerd hoe deze interventies betekenis krijgen binnen de context van de Buzinezzclub en daarom zijn deze in het raamwerk als gelijkwaardig beschouwd. In dit onderzoek ligt de nadruk op de ervaringen van de members met de verschillende interventies en de vraag op welke manier deze volgens hen bijdragen aan de doelstellingen van de Buzinezzclub. Het raamwerk staat hieronder weergegeven in figuur 3.4.

Figuur 3.4: Raamwerk effectieve interventies op basis van meta-analyses.



3.3 Duurzame pijlers

Bovenstaand raamwerk geeft inzicht in de plaatsing van de Buzinezzclub binnen de literatuur en biedt een aantal sensitizing concepts om de vraag te beantwoorden welke interventies een bijdrage zouden kunnen leveren volgens de members, omdat uit de literatuur al blijkt dat deze effectief zijn. De meta-analyses helpen echter nog niet in het beantwoorden van de vraag hoe de interventies ook duurzaam zouden kunnen zijn, wat wel een onderdeel is van de focus van dit onderzoek. Deze paragraaf werkt dit verder uit en beschrijft vijf sensitizing concepts die richting geven aan de vraag in hoeverre interventies ook duurzaam zouden kunnen zijn. Onder de beschrijving staan deze vijf sensitizing concepts opgesomd in tabel 3.4.

Caliendo en Schmidl (2016, p.17) concluderen dat meta-analyses die binnen dit onderzoeksveld zijn gedaan met name focussen op de vraag óf jongeren aan het werk zijn gekomen na een interventie. Of een interventie effectief is geweest wordt dan bepaald op basis van de vraag of een jongere op een bepaald moment na de interventie een baan heeft. Minder aandacht wordt besteed aan de vraag of jongeren duurzaam aan een baan zijn gekomen (hebben ze deze bijvoorbeeld voor langere tijd behouden?) en aan de kwaliteit van de baan. In de literatuur (en bij de Buzinezzclub) wordt dit ook wel omschreven als het onderscheid tussen *broodbanen* en *droombanen* (zie bijv. Abu Ghazaleh et al., 2017). Met broodbanen worden dan banen bedoeld die geld opleveren maar niet per se in de sector, op het niveau, of naar wens van de jongere, in tegenstelling tot droombanen die erop gericht zijn om jongeren voor langere tijd financieel onafhankelijk te maken. Dat wil overigens niet zeggen dat broodbanen geen duurzame effecten op kunnen leveren; het kan ook zo zijn dat het helpt om snel een baan te vinden onder niveau, om vervolgens door te stromen naar een volgende baan. Volgens Caliendo en Schmidl (2016) moet echter de focus komen te liggen op training op basis van *meer gepersonaliseerde coaching en duurzame arbeidsmarktrelaties* in plaats van de focus op het zo snel mogelijk aan een baan krijgen van de jongere. Deze twee interventies worden meegenomen als twee sensitizing concepts binnen dit onderzoek.

Een andere kritische noot naar aanleiding van meta-analyses is dat er ook aanwijzingen waren dat sommige ALMP's zorgden voor uitsluiting van jongeren die het betreffende programma niet volgden (Caliendo & Schmidl, 2016). De programma's waren dan goed in het begeleiden van jongeren naar een baan, maar zorgden ervoor dat binnen dezelfde regio jongeren die dit programma niet volgden, nog verder gemarginaliseerd werden. Dit raakt het punt van Wilson (2013) dat programma's zouden moeten focussen op doelgerichte selectie. Doelgerichte selectie betekent wellicht meer succes voor een programma omdat zo de jongeren worden uitgekozen waarvan de kans aannemelijk is dat zij succes kunnen behalen met het programma, maar sluit daarmee ook jongeren buiten die nóg minder kansen hebben. Dit fenomeen wordt ook wel *cherry-picking* genoemd (zie bijv. Moore, 2013, p. 228-229). In de analyse wordt verder ingegaan op de manier waarop de Buzinezzclub omgaat met het selecteren van jongeren. Cherry-picking wordt in dit onderzoek dan dus niet beschouwd als sensitizing concept voor de duurzame aanpak voor individuen die het programma volgen, maar meer voor de duurzame aanpak van jeugdwerkloosheid in het algemeen en de positionering van de Buzinezzclub daarbinnen. Door members te bevragen over hoe zij deze selectie en de samenstelling van de groep hebben ervaren, kunnen hier inzichten voor worden gegeven.

Een andere invalshoek op de vraag hoe interventies duurzaam kunnen worden aangepakt is vanuit het concept *maatwerk*. Een veelgehoorde kritiek op interventies op dit beleidsterrein is namelijk dat de groep jongeren te veel als homogeen wordt benaderd (Caroleo

et al., 2018). De diversiteit aan problemen die jongeren belemmeren om de arbeidsmarkt op te gaan is echter groot (Sol et al., 2011; Sissons & Jones, 2012; SWZ, 2015). Om inzicht te krijgen in de diversiteit aan problematieken die spelen bij werkloze jongeren is in bijlage 10.2 een overzicht toegevoegd dat is gemaakt door Sol et al. (2011, p. 39). Een aantal voorbeelden zijn: Een instabiele woonsituatie, psychische problemen, een taalachterstand of een detentieverleden. Daaruit volgt dat maatwerk in het verhelpen van deze verschillende problematieken nodig is om jongeren te kunnen helpen (Martin & Grubb, 2001; O'Higgins, 2001). Maatwerk kan bijvoorbeeld worden ingezet door een programma flexibel te houden en meerdere interventies tegelijkertijd toe te passen (zie voor een succesvol voorbeeld De Giogri, 2005). Het concept maatwerk dient als sensitizing concept binnen dit onderzoek door te kijken in hoeverre er sprake is van een heterogene groep bij de Buzinezzclub, hoe dat van invloed is op het programma en in welke mate er maatwerk wordt geleverd volgens de members.

De mate waarin maatwerk een bijdrage kan leveren is mogelijk ook afhankelijk van de plaats die de Buzinezzclub inneemt binnen het bredere netwerk aan hulpinstanties. Voor problematieken als schulden en mentale problemen zijn namelijk ook andere, meer specialistische instellingen nodig. Jeugdwerkloosheid is een typisch *wicked problem* aangezien de problematiek vaak zo complex is dat het niet lukt om jongeren vanuit één instantie te helpen (Head & Alford, 2015). Samenwerking in netwerken, waarbij partijen samen kijken naar hoe ze jongeren het beste kunnen helpen, wordt daarom in de literatuur gezien als de methode die past bij de werking van de overheid ten tijde van steeds complexere problemen (Ansell & Gash, 2007, Head & Alford, 2015). De samenwerking met andere hulpinstanties vormt daarom ook een sensitizing concept om te onderzoeken in hoeverre de members de Buzinezzclub beschouwen als een organisatie die werkt vanuit maatwerk waarbij samenwerking met andere partijen nodig is.

Voor een laatste invalshoek om de vraag in hoeverre interventies als duurzaam kunnen worden beschouwd te beantwoorden is gekozen voor het behandelen van het gedachtegoed van Moore (2013). Deze auteur beschrijft een case van een soortgelijk programma als dat van de Buzinezzclub en legt uit dat het programma niet alleen bijdraagt aan de financiële zelfredzaamheid van de jongeren, maar ook aan andere elementen uit het leven van de jongeren, zoals het oppakken van vrijwilligersactiviteiten (Moore, 2013, p.184-243). Moore (2013, p. 188) legt uit dat het van belang is om dit soort stappen in kaart te brengen, zodat zo beter kan worden aangetoond wat de organisatie bijdraagt aan de ontwikkeling van de jongeren. Dit inzicht zou volgens Moore (2013) kunnen worden beschouwd als het werken aan een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt, omdat het programma werkt aan de hand van *tussenstappen* die de jongeren maken op de weg naar financiële onafhankelijkheid. Het hoofddoel is dan niet om de jongere *zo snel mogelijk* aan een baan te krijgen, maar eerder kwalitatief aan een baan te krijgen. Het programma van de Buzinezzclub veronderstelt ook dit soort stappen. Dat doen zij bijvoorbeeld door jongeren ook te begeleiden in het zoeken naar een opleiding en dus niet direct naar een baan. Moore (2013, p. 188) visualiseert dit inzicht aan de hand van 'de ladder en de schaal' (zie bijlage 10.4). 'De schaal' geeft aan dat er verschillende vormen van onafhankelijkheid kunnen worden gezocht (bijv. vrijwilligerswerk, of een opleiding). 'De ladder' geeft aan dat er *binnen* deze verschillende vormen ook weer stappen te zetten zijn. Bijvoorbeeld van een deeltijd naar een voltijdbaan. Jongeren die uit een positie komen van sociale isolatie, maken vanuit dit perspectief al een grote stap wanneer zij bijvoorbeeld een vrijwilligersfunctie vervullen binnen een organisatie. Aan de hand van de inzichten van de members, trainers en coaches zal in dit onderzoek worden beschreven hoe de

participanten deze tussenstappen ervaren en op welke manier de Buzinezzclub vanuit Moore's (2013) perspectief duurzame interventies nastreeft. Hierbij moet nog de kanttekening worden gemaakt dat het maken van tussenstappen samenhangt met het aanspreken van bredere barrières zoals herleid uit de meta-analyses.

Tabel 3.4 Overzicht sensitizing concepts voor duurzame interventies

1.	Gepersonaliseerde coaching (Caliendo & Schmidl, 2016).
2.	Duurzame arbeidsmarktrelaties (Caliendo & Schmidl, 2016).
3.	Cherry-picking? (Caliendo & Schmidl, 2016; Moore, 2013).
4.	Maatwerk (middels netwerksamenwerking (Ansell&Gash, 2015)).
5.	Tussenstappen maken (Moore, 2013).

3.4 Interventiemechanismen

In de vorige paragraaf is het programma van de Buzinezzclub geplaatst binnen een aantal meta-analyses en zijn een aantal sensitizing concepts geformuleerd die richting geven aan het te onderzoeken duurzaamheidsaspect van de Buzinezzclub. Deze aspecten zijn vooral beschrijvend (Wat gebeurt er?). Binnen dit onderzoek zal ook gekeken worden naar de meer verklarende aspecten van de bijdrage van de interventies volgens de members (Waarom gebeurt het zo?). Dat zal gebeuren aan de hand van de interventiemechanismen van Sol en Kok (2014, p. 41). Deze auteurs maakten op basis van een evaluatie van 1000 reïntegratiebedrijven² een overzicht van de mechanismen die als beleidstheorie³ onder de interventies liggen die deze reïntegratiebedrijven uitvoerden. Dit zijn de zogenaamde interventieclaims. Het is dus niet zo dat een mechanisme altijd het effect heeft dat het veronderstelt, maar dat is wel het doel van de organisatie. Deze mechanismen zijn bijgevoegd in bijlage 10.3. Twee voorbeelden zijn:

- Activeringsmechanisme: Niet-direct op een baan gerichte doe-activiteiten zijn een effectieve en dikwijls noodzakelijke tussenstap om werklozen weer op een bij betaald werk behorend energieniveau te brengen
- Sociaal waarderingsmechanisme: Doordat werklozen binnen een re-integratietraject voor het eerst sinds lange tijd weer positieve feedback krijgen van collega's en begeleiders, (her)ontdekken zij dat aan het werk gaan een onmisbare manier is om hun sociale behoeften te vervullen.

De mechanismen kunnen gezien worden als gedragsveranderingen die plaats moeten vinden bij de jongeren om aan het werk te komen. Er is geen sluitend antwoord op de vraag welk mechanisme, door middel van welke interventie, het best in werking kan worden gezet. Wel is duidelijk dat een combinatie van het aanspreken van verschillende mechanismen op basis van maatwerk, vaak het meest effectief is (Sol en Kok, 2014; De Giorgi, 2005). In het onderzoeken wat volgens de members de bijdrage is van de verschillende interventies is het nuttig om te kijken naar: Welke mechanismen worden verondersteld binnen het programma (1), op welke manier deze tot uiting komen (2) en hoe het effect van de mechanismen beoordeeld wordt door members, trainers en coaches (3). Als deze vragen worden beantwoord aan de hand van empirische kwalitatieve en/of kwantitatieve data, is de Theory of Change beter gefundeerd.

² Niet specifiek gericht op jongeren

³ Een beleidstheorie is het geheel van veronderstellingen waarop een beleid berust (Hoogerwerf, 1984, p. 501). De Buzinezzclub haar beleidstheorie gevat in de Theory of Change.

Naast de specifieke mechanismen zijn er volgens Sol en Kok (2014, p. 44) ook nog drie generieke tussendoelen die bereikt dienen te worden binnen een re-integratietraject om uiteindelijk duurzaam aan het werk te komen. Deze zijn niet zozeer te koppelen aan specifieke interventies, maar kunnen de uitkomst zijn van alle activiteiten van de organisatie. De drie doelen zijn:

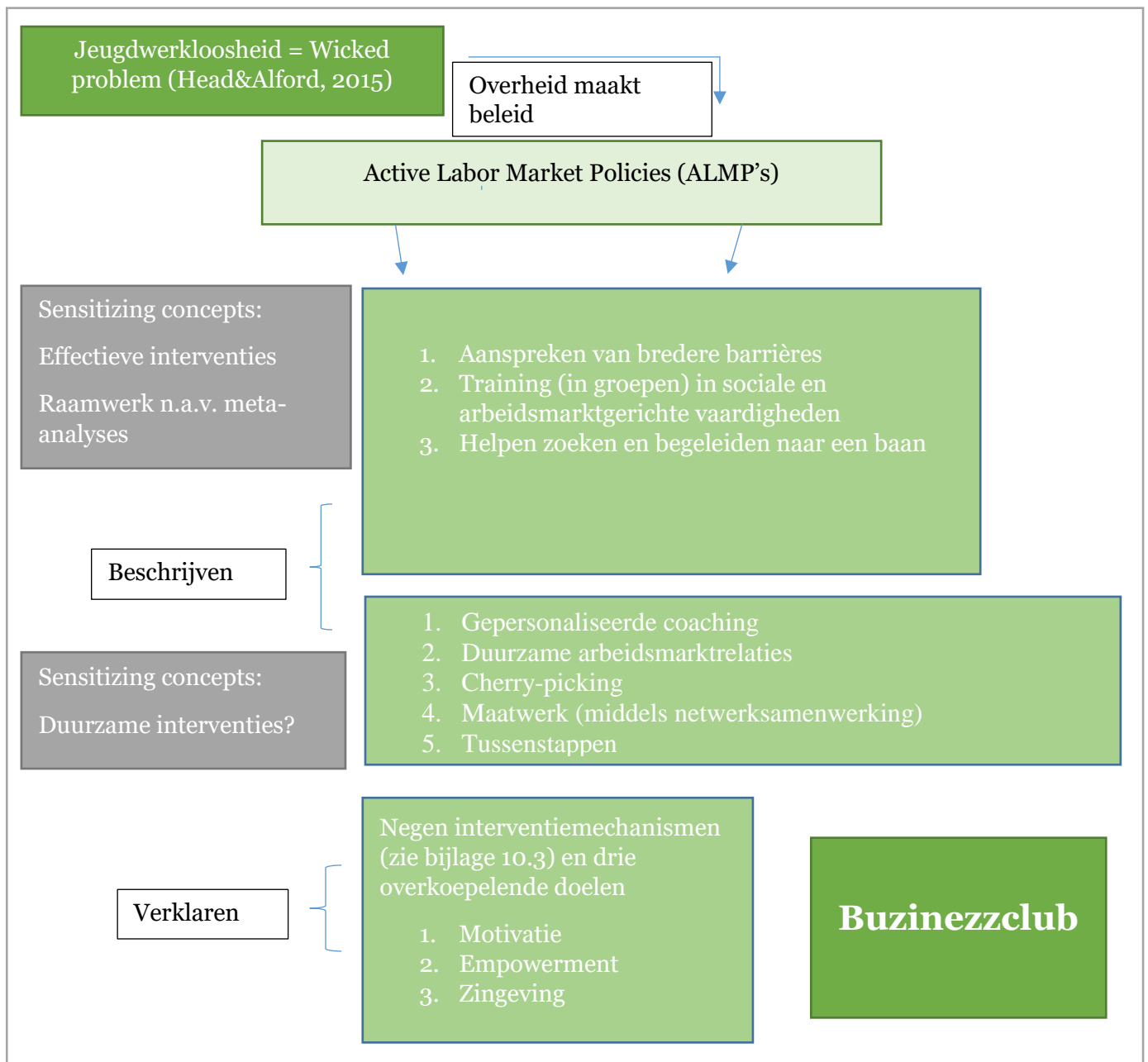
1. Het vergroten van de *motivatie*. Hij of zij moet gemotiveerd zijn om de activiteiten van een traject uit te voeren en eveneens gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.
2. Het werken aan de *empowerment*. Hieronder vallen zaken als zelfvertrouwen, zelfwaardering, weerbaarheid, zelfredzaamheid en een goede presentatie.
3. Het terugbrengen of versterken van *zingeving*. Het traject en de activiteiten kunnen zin geven aan het leven van een cliënt. Hiermee wordt bedoeld dat de jongere weer ergens mee bezig is, een doel heeft om naartoe te werken en hier (wellicht) ook sociale waardering voor krijgt. Dit draagt bij aan het goed kunnen doorlopen van een traject en het uitvoeren van werk.

Ryan en Deci (2000, p. 76) benoemen ook het belang van het aanspreken van motivatie (1), met de nadruk op *intrinsieke* motivatie wanneer mensen geactiveerd moeten worden. Om deze intrinsieke motivatie aan te spreken zijn volgens deze auteurs drie elementen nodig. Dit zijn het aanspreken van de autonomie van mensen, hun eigen krachten en het creëren van verbondenheid. Het programma van de Buzinezzclub veronderstelt het creëren van deze verbondenheid door het programma aan te bieden in een groep met jongeren die ook werkloos zijn (dit wordt ook benoemd in de ToC). Dit wordt theoretisch onderbouwd door Vastmaki, Moser & Paul (2009, p.163): in groepsverband kan een individu werken aan sociale relaties en tot het inzicht komen dat werkloosheid een normaal fenomeen is, waardoor het minder voelt als falen. Dit draagt dan weer bij aan het zelfvertrouwen en een gevoel van veiligheid (binnen de groep).

3.5 Afsluiting en visualisering

Binnen dit theoretisch kader is antwoord gegeven op de vraag wat vanuit de literatuur bekend is over effectieve interventies op het gebied van jeugdwerkloosheid. Aan de hand van een drietal meta-analyses is eerst uitgewerkt welke overkoepelende theorieën er bestaan over effectieve ALMP's. Deze zijn vervolgens aangevuld met een aantal *sensitizing concepts* die richting geven aan het duurzame element uit de hoofdvraag. Tot slot zijn de interventiemechanismen behandeld die kunnen verklaren waarom members bepaalde interventies vinden bijdragen. Uit de ToC in bijlage 10.1 valt af te lezen dat bijna alle interventies (met rood aangegeven) theoretisch verklaard zijn binnen dit hoofdstuk. Vanuit de interviews met de members zal in het vervolgende hoofdstuk aangegeven worden in hoeverre de members de interventies ook zo ervaren als beschreven in de theorie.

Figuur 3.5: Visualisering analytisch kader



4. METHODEN

Door Maurits Grievink en Ilse ten Brink

4.1 Onderzoeksbenadering: Kwalitatieve case study

Dit onderzoek poogt een antwoord te geven op de vraag in hoeverre members de interventies van de Buzinezzclub vinden bijdragen aan de doelstellingen die de Buzinezzclub heeft. Het startpunt van dit onderzoek was de Theory of Change uit bijlage 10.1 die de Buzinezzclub met behulp van de UU heeft gemaakt. De ToC vormde het vertrekpunt om een topiclijst te vormen voor interviews en om een theoretisch kader te ontwikkelen. De interviews en observaties leverde weer nieuwe inzichten op voor de theoretische benadering en meer specifiek de *sensitizing concepts*, die daar vervolgens weer op zijn aangepast. Deze onderzoeksbenadering waarin dataverzameling, analyse, en het aanpassen van het theoretisch kader elkaar constant aanvullen is dus een cyclisch proces geweest (Boeije, 2014).

Kwalitatief onderzoek

Om te onderzoeken in hoeverre members verschillende interventies vinden bijdragen, ligt de nadruk op de ervaringen van de members bij de Buzinezzclub. Bij onderzoek waarbij de nadruk ligt op ervaringen, betekenisgeving en de visie van de participanten past een kwalitatieve benadering (Boeije, 2014, p. 27). Nadat duidelijk is wat de visie is van de members, kan worden doorgevraagd naar de verklaring van de visie (waarom ziet de member het zo?).

Om de werking van de verschillende interventies zo goed mogelijk te begrijpen is ervoor gekozen om verschillende perspectieven op de vraag mee te nemen, namelijk niet alleen van de members maar ook de visie van de trainers en de vrijwillige coaches. Dit wordt ook wel triangulatie genoemd. Triangulatie betekent dat meer dan één bron (of methode, maar in dit geval bron) wordt gebruikt binnen het onderzoek (Bryman, 2012, p. 392). Omdat verondersteld wordt dat deze drie groepen een andere visie hebben op de bijdrage van de verschillende interventies van de Buzinezzclub, kan rijkere en meer genuanceerde data ontstaan. Deze veronderstelling komt voort uit de rol die de verschillende groepen hebben in de organisatie: De members ervaren wat de interventies met hen zelf hebben gedaan en de trainers en coaches begeleiden de members waardoor de verwachting was dat zij op een abstracter en wellicht kritischer niveau konden spreken over de bijdrage van de verschillende interventies.

Case study

Het programma van de Buzinezzclub wordt in dit onderzoek gebruikt als een case study om de vraag te beantwoorden in hoeverre de interventies van de Buzinezzclub een bijdrage kunnen leveren aan de doelstellingen van de Buzinezzclub. In een case study wordt een voorbeeld van een specifieke organisatie in haar eigen context onderzocht (Bryman, 2012, p. 66). Het doel van dit onderzoek is met name om rijkere informatie te verkrijgen over de case van de Buzinezzclub, zodat dit specifieke programma verder kan ontwikkelen. Mogelijk kan dit onderzoek inzichten opleveren voor het bredere vraagstuk over jeugdwerkloosheid, maar dat is niet hoofdzakelijk het doel van dit onderzoek. De kracht van een case study zit in het onderzoeken van de case binnen de *real-life* context van de case (Yin, 2006).

Van de drie vestigingen, Eindhoven, Rotterdam en Utrecht, zijn members en coaches benaderd uit Eindhoven en Utrecht. Vanuit het kwantitatieve onderzoek van de UU was al duidelijk dat de members een zeer moeilijk bereikbare groep zijn. Daarom is ervoor gekozen om alleen members te benaderen in de steden waar het relatief makkelijk was om binnen te

komen bij de groep members, namelijk Utrecht en Eindhoven. In Rotterdam zou dat bovendien ook moeilijk zijn geweest, omdat daar al een ander onderzoek uitgevoerd wordt bij de members door een andere organisatie. De steden zijn dus gekozen op basis van wat het makkelijkst was, wat ook wel *convenience sampling* genoemd wordt (Boeije, 2014 p.64). In dit onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt tussen Utrecht en Eindhoven. Alhoewel er waarschijnlijk wel verschillen zijn tussen de twee vestigingen, heeft dit onderzoek niet als doel om deze verschillen in kaart te brengen. Het programma van de Buzinezzclub is in beide steden hetzelfde, dus members krijgen dezelfde opbouw en dezelfde elementen uit het programma. De verwachting is dat de verschillen met name zitten binnen de groep en niet zozeer tussen de steden. Daarom is in de analyse het verschil tussen deze steden niet meegenomen.

Semigestructureerde interviews en (participatieve) observaties

Het doel van het empirisch onderzoek is inzichtelijk maken hoe de interventies van de Buzinezzclub betekenis krijgen voor de members, coaches en trainers. Dit is gedaan door middel van semigestructureerde interviews. De ToC is gebruikt als leidraad voor de interviews, maar om de members zoveel mogelijk de kans te geven om open en eerlijk te vertellen over hun ervaringen zijn eerst meer open vragen gesteld over de tijd van de members voor, tijdens en na de Buzinezzclub. Het open vragen is met name gebeurd door vragen te stellen met woorden als wie, wat en waarom (Chenail, 2011, p.256). In de meeste gevallen vertelden members op deze manier uit zichzelf over de verschillende interventies. Wanneer zij dit niet deden, is hier gericht naar gevraagd vanuit de elementen uit de ToC.

Naast de interviews zijn er ook een aantal (participatieve) observaties gedaan bij de Buzinezzclub. De onderzoekers stelden zich op als etnografische onderzoekers door deel uit te maken van het onderzoeksobject: de interventies van de Buzinezzclub (Bryman, 2012, p. 432). Door middel van het observeren van gedrag, te luisteren naar gesprekken en het stellen van vragen vormden de onderzoekers een beeld van de organisatie en konden zij de interviews beter plaatsen binnen de context van de Buzinezzclub. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de onderstaande observaties, die verder zijn uitgewerkt in bijlage 10.5. De activiteiten waren zeer divers van aard: van een sportactiviteit met de members waar met name een gevoel voor de doelgroep is gecreëerd tot een partnermeeting waarbij meer inzicht is verworven in de onderliggende financiële constructie. Dat maakt dat de observaties bij hebben gedragen aan een breed beeld van de organisatie.

Tabel 4.1: Observaties bij de Buzinezzclub

1. Kick-off evenement in Utrecht
2. Partnermeeting in Eindhoven
3. Trainingsdag met de huidige groep members in Utrecht (sportactiviteit)
4. Twee terugkomdagen op vrijdag in Utrecht
5. Workshop voor de coaches in Eindhoven
6. Klankbordgroep in Utrecht

4.2 Dataverzameling

Selectie members

De doelgroep voor dit onderzoek betreft oud members van de Buzinezzclub. Oud members die het intensieve traject (de eerste 16 weken) van de Buzinezzclub al hebben doorlopen, of eerder zijn gestopt. De oud members van de Buzinezzclub zijn een lastige doelgroep om te benaderen. Dit heeft verschillende oorzaken. Members mochten in verband met privacy niet direct benaderd worden via het systeem van de Buzinezzclub. Daarnaast wilden veel members niet meewerken aan het onderzoek, omdat zij zich niet meer betrokken voelden bij de Buzinezzclub, niet herinnerd wilden worden aan hun uitkeringsverleden of geen tijd hadden. Ook heeft de Buzinezzclub niet meer van alle members de contactgegevens of zijn die veranderd in de loop van de jaren. Het is aannemelijk dat in het geval van een lastige doelgroep moet worden gezocht naar andere methoden om participanten te benaderen (Miller et al., 2012).

Om toch members te kunnen spreken, is daarom gebruik gemaakt van *gate-keepers* (Miller et al., 2012) Dit zijn personen die kunnen helpen om participanten te benaderen. In dit onderzoek waren de gate-keepers de coaches en de trainers. Na een interview met een coach is gevraagd of hij/zij direct zijn of haar member wilde benaderen om ook geïnterviewd te worden. Daarnaast hebben trainers in Eindhoven en Utrecht members waarvan zij dachten dat ze open zouden staan voor een interview benaderd via de telefoon. Dit bleek de meest effectieve manier om participanten te benaderen. Deze methode veroorzaakt wel enige mate van bias. Dit wordt verder in dit hoofdstuk verantwoord. Hoe lang het geleden is dat de gesproken members het intensieve traject hebben afgerond, loopt zeer uiteen. Ook dit is opgenomen in bijlage 10.5.

Totale omvang data & verwijzing

In totaal zijn 13 members en 17 coaches geïnterviewd in de periode april/mei 2018. Daarnaast is nog een focusgroep gehouden met 3 trainers uit Eindhoven. Ook zijn de data gebruikt van eerdere interviews uit het onderzoek van de UU. Dat betreft een focusgroep met members uit zowel Utrecht als Eindhoven, 2 members uit Rotterdam en een focusgroep met trainers uit Utrecht. Deze interviews zijn eind 2017 gehouden. Uit deze interviews zijn alleen de data gebruikt die relevant waren voor dit onderzoek. Daarmee zijn in totaal 34 interviews geanalyseerd. Zie voor een overzicht van de interviews bijlage 10.5. In het resultatenhoofdstuk wordt naar de participanten verwezen middels de letters M (members 1 t/m 17), C (coaches 1 t/m 17), en T (trainer 1 t/m 5).

Bias in participanten

Omdat de members veelal zijn benaderd door coaches en trainers, is sprake van enige bias in de participantenselectie. Er is geen mogelijkheid geweest om zelf een selectie te maken van members waarin de diversiteit volledig gewaarborgd is. Er zijn bijvoorbeeld geen members gesproken die eerder in het traject zijn uitgevallen (de zogeheten *drop-outs*. In bijlage 10.8 zijn dit de nummers onder het kopje 'exit').

Dat maakt dat dit onderzoek waarschijnlijk een positiever beeld over de Buzinezzclub schetst dan wanneer er members gesproken waren die eerder in het traject al uitgevallen waren. Bovendien werkt het gegeven dat de members zijn benaderd door trainers en coaches die zij vaak goed kenden ook sociaal wenselijke antwoorden in de hand. Dit is zoveel mogelijk ondervangen door anonimiteit te garanderen en te benadrukken dat de Buzinezzclub ook gebaat is bij het horen van kritische geluiden. Verder is bij de trainers nadrukkelijk aangegeven dat juist ook de verhalen gehoord dienden te worden van members die niet per se een

succesverhaal hebben, in de zin dat zij nu geen uitkering meer hebben. Zodoende waren 7 van de 13 gesproken members nog afhankelijk van een uitkering. Bovendien zijn er ook data verzameld over members bij wie het traject minder succesvol is verlopen via de coaches. Sommige coaches hebben meerdere members begeleid, waaronder soms ook drop-outs. Verdere implicaties van deze bias voor het onderzoek worden besproken in de discussie.

Ethische overwegingen

In verband met de lastige doelgroep van dit onderzoek en de vaak persoonlijke gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd, speelde een aantal ethische kwesties een belangrijke rol.

Bij de members. Bij het interviewen van moeilijke doelgroepen waarbij persoonlijke verhalen een grote rol spelen, is het een uitdaging om vooringenomenheid van de interviewers te voorkomen. Een strategie om dat te voorkomen kan zijn om een ‘interview de interviewer’ tactiek toe te passen. Hierbij test de interviewer zijn vragen uit en wordt de interviewer ondervraagd op zijn aannames en overwegingen in het gesprek met de doelgroep (Chenail, 2011). Hiermee kan ook worden getest of de open vragen duidelijk genoeg zijn, of de geplande tijd correct is, en andere praktische zaken rondom het interview gewaarborgd zijn (Chanail 2011). De onderzoekers binnen dit onderzoek hebben dit gedaan voordat de dataverzameling startte.

Een ander element van het interviewen van members was dat er gevoelige onderwerpen ter sprake konden komen. Bijvoorbeeld over het verleden van de member en de reden dat de member in de uitkering was terecht gekomen. In dat kader speelde het anonimiseren van de interviews een grote rol. Om ervoor te zorgen dat de members openlijk durfden te vertellen over hun tijd voor, tijdens en na de Buzinezzclub is daarom voorafgaand aan het interview duidelijk benadrukt dat het interview geanonimiseerd werd en ook dat alle gegevens in het interview die naar de member toe leidden, geanonimiseerd zouden worden (Corbin & Morse, 2003, p.336). Daarnaast zijn de onderzoekers vertrouwelijk omgegaan met alles wat zij gehoord hebben binnen de interviews. Dat wil zeggen dat zij niks hebben gedeeld met mensen noch binnen als buiten de Buzinezzclub.

Daarnaast benoemt Watts (2008) dat bij onderzoek naar gevoelige onderwerpen aandacht moet worden besteed aan de band met de participant en dat de onderzoeker empathisch moet reageren. In de interviews is daar rekening mee gehouden door participanten open en uitgebreid te laten vertellen over hun verleden. Gedurende de interviews bleek dat members hier veel behoefte aan hadden om uit te kunnen leggen wat de Buzinezzclub voor hun betekend had. Ook de keuze om semigestructureerde interviews te houden heeft hiermee te maken. Door niet met een sterk sturende vragenlijst te interviewen, hebben de interviewers gepoogd om een meer ontspannen sfeer te creëren met de members om zo een meer open en daarmee diepgaand gesprek te creëren (Miller et al., 2012).

Bij de coaches speelde soms het dilemma dat zij het lastig vonden om openlijk te praten over de coaching en het verhaal van de member, omdat zij de vertrouwensband tussen coach en member belangrijk vonden. Bovendien wisten de coaches dat in sommige gevallen hun eigen member ook nog geïnterviewd werd. Om zo open en eerlijk mogelijk met deze situatie om te gaan is altijd vermeld of en wanneer de member geïnterviewd werd. Daarnaast is de coaches altijd voorgelegd dat zij zelf de keus hadden tot in welk detail ze over hun member wilde spreken. Sommige coaches hebben daarom bepaalde achtergrondkenmerken weggelaten. Andersom is ook aan de members verteld als zijn of haar coach ook geïnterviewd was. Wanneer de coach eerder was gesproken dan de member, is de inhoud van dat gesprek niet teruggekomen in het interview met de member.

Samenwerking onderzoekers

Dit onderzoek is uitgevoerd in samenwerking tussen Maurits Grievink en Ilse ten Brink. De onderzoekspopzet en dataverzameling is door hen samen uitgevoerd. De focus van Ilse ligt op de analyse van de interviews met de members en die van Maurits op de analyse van de coaches. Daarom hebben zij ook meer interviews gedaan van de voor hen betreffende doelgroep (zie bijlage 10.5). Door de samenwerking gedurende het gehele onderzoek in de periode januari–juli 2018 is er sprake geweest van een sterke *peer review* waarbij de onderzoekers continue met elkaar in gesprek zijn geweest over segmenten van het onderzoek. Ook hebben de onderzoekers twee interviews bij zowel members als coaches samen gedaan, om zo gevoel te krijgen met de doelgroep en elkaar weer feedback te kunnen geven op de gestelde vragen en houding tijdens het gesprek. Bij de observaties waren ook beide onderzoekers telkens aanwezig. Het samenwerken op deze intensieve manier kan de kwaliteit van het onderzoek ten goede komen, doordat het persoonlijke veronderstellingen expliciet maakt, het conceptueel denken mogelijk verhoogd en doordat de keuzes niet meer door één individu zijn gemaakt (Boeije, 2014, p. 158-159).

Dataverwerking: transcriberen en coderen

Alle interviews en de focusgroep zijn opgenomen en getranscribeerd. Hierdoor worden mogelijke beperkingen van het geheugen ondervangen, data kan grondiger worden onderzocht en data kan vanuit verschillende invalshoeken opnieuw worden bekeken (Bryman, 2012, p. 482). De getranscribeerde interviews zijn gecodeerd in het programma NVivo. Coderen is een proces waarbij een ongestructureerde dataset in codes wordt gestructureerd. (Bryman, 2012, p. 247). Er zijn verschillende manieren waarop een coderingsproces plaats kan vinden. In dit onderzoek heeft het coderingsproces plaatsgevonden wat Charmaz (2006; in Bryman, 2012, p. 569) noemt *selective coding*. Op basis van de elementen uit de ToC zijn codes aangemaakt en de antwoorden uit de interviews zijn daaronder geschaard. Daarnaast zijn er extra codes aangemaakt voor elementen die niet al bekend waren vanuit de ToC en de eerste inzichten uit de theorie. De uiteindelijke codeboom die tijdens het coderen is gebruikt is terug te vinden in bijlage 10.7.

4.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Een belangrijk onderdeel van een goed onderzoek is de mate waarin het onderzoek betrouwbaar is. Binnen kwalitatief onderzoek is absolute objectiviteit en neutraliteit niet haalbaar, omdat de onderzoeker altijd een deel van zijn eigen interpretaties inbrengt (Bryman, 2012, p. 392). Toch zijn er binnen dit onderzoek een aantal stappen ondernomen om het onderzoek betrouwbaarder te maken.

Allereerst zijn de gemaakte keuzes zo gedetailleerd mogelijk beschreven in dit methoden hoofdstuk. Alhoewel het nooit mogelijk is om kwalitatief onderzoek volledig te herhalen, in verband met de persoonsgebonden interviews, komt het beschrijven van de genomen stappen de replicateerbaarheid van het onderzoek ten goede (Silverman, 2011, p. 360).

Daarnaast draagt de samenwerking tussen de twee onderzoekers ook bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek, omdat zij elkaar gedurende het hele onderzoek mondelinge en schriftelijke feedback hebben gegeven (Bryman, 2012, p.392). Ook andere studenten, de begeleiding vanuit de UU en mensen die niks van het onderzoek afwisten hebben feedback gegeven gedurende verschillende fasen van het onderzoek om een verkokerde visie op het thema te voorkomen.

Het begrip validiteit heeft betrekking op de vraag of de onderzoeker *meet wat hij wil meten* (Bryman, 2012, p.47). Externe validiteit gaat over de mate waarin het onderzoek generaliseerbaar is (Bryman, 2012, p.390). Het hoofddoel van dit onderzoek is niet om iets te zeggen over effectieve bestrijding van jeugdwerkloosheid in het algemeen, maar eerder om iets te zeggen over de case van de Buzinezzclub. Resultaten uit deze case zouden wel inzichten kunnen geven voor dit grotere plaatje en daar wordt dan ook op teruggekomen in de conclusie van dit onderzoek. Om de externe validiteit verder te waarborgen is de dataset zo groot mogelijk gemaakt, met een totaal van 34 interviews doordat de onderzoekers de interviews hebben samengevoegd. Niet alleen het samenvoegen, maar ook de verschillende perspectieven die binnen die dataset zijn samengevoegd (triangulatie) maken het onderzoek meer valide (Boeije, 2014, p.156). Daarnaast is er getracht om een zo groot mogelijke inductieve generalisatie te bewerkstelligen. Inductieve generalisatie betekent dat er gedurende de dataverzameling is gepoogd om en zo groot mogelijke variatie te vinden binnen de relatief smalle groep aan participanten (Boeije, 2014, p.66). Er zijn zowel members gesproken die nog afhankelijk zijn van een uitkering, als members die financieel onafhankelijk zijn.

De interne validiteit betreft in kwalitatief onderzoek de vraag hoe geloofwaardig de uitkomsten van het onderzoek zijn (Bryman, 2014, p.390). In dit onderzoek kunnen geen causale verbanden worden vastgesteld. Immers, er kan op basis van 34 interviews niet worden vastgesteld of interventie x tot doelstelling y leidt. Dat is ook niet het doel van het onderzoek. Wel kunnen de gepresenteerde resultaten aannemelijker worden gemaakt door bijvoorbeeld de ervaringen van de members af te zetten tegen de ervaringen van coaches, trainers, en andere members. Dat is zoals eerder beschreven gebeurd middels triangulatie van data (Bryman, 2014,p. 390).

5. RESULTATEN EN ANALYSE

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van het empirische onderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van de interviews met members, coaches en trainers en de indrukken die zijn opgedaan tijdens de observaties bij verschillende sessies bij de Buzinezzclub. Daarbij wordt zowel ingegaan op *de beschrijving* van de interventies (wat gebeurt er precies bij de Buzinezzclub?) als op *de verklaring* van het bijdrage van de interventies volgens de participanten (waarom gebeurt het zo?). In de tekst worden de resultaten direct geanalyseerd aan de hand van de theorie. De opbouw van het hoofdstuk is als volgt:

Eerst worden twee algemene punten beschreven die, op basis van de interviews, ten grondslag liggen aan het programma van de Buzinezzclub. Dat zijn de overkoepelende werkwijze van de Buzinezzclub ('alles draait om jou!') (5.1) en de heterogene groepssamenstelling (5.2). Deze punten zijn van belang om te behandelen in het kader van het beantwoorden van de hoofdvraag omdat deze voor een belangrijk deel verklaren op welke manier de Buzinezzclub volgens de members een bijdrage levert aan hun perspectief op de arbeidsmarkt. Daarna wordt aan de hand van het raamwerk beschreven in hoeverre de members vinden dat de interventies op een duurzame manier bijdragen. De interventiemechanismen en overkoepelende doelen van Sol en Kok (2014) zijn door deze empirische resultaten heen geweven (5.3). Tot slot volgt op basis van de analyse een overzicht van de interventiemechanismen die volgens de members aanwezig zijn en een overzicht van de samenhang tussen het raamwerk en de duurzame aspecten van de interventies (5.4).

5.1 De overkoepelende werkwijze van de Buzinezzclub: 'Alles draait om jou!'

Members hebben vaak negatieve ervaringen met de gemeente of gemeentelijke trajecten zoals een sociale werkplaats gehad. Daar vertelden members vaak uitgebreid over in het begin van de interviews. Zij voelden zich bijvoorbeeld 'een nummertje' (M1, M2, M5, M10, M11), door de manier waarop ze werden bejegend door de gemeente. Andere members voelden een grote druk om te moeten solliciteren op tijdelijke baantjes en/of hadden het gevoel dat ze van het kastje naar de muur werden gestuurd door de gemeente (M1, M2, M5, M6, M9 t/m 13). Een aantal voorbeelden ter illustratie zijn: "(...) *eigenlijk werd iedereen daar op één hoop gegooid, alsof iedereen in de bijstand dezelfde achtergrond had.*" (M5); "*Ja je wordt van het ene traject in het andere gezet. Dus op een gegeven moment blijft er weinig van je eigenwaarde over*" (M10); "(...) *Ik heb niet het gevoel dat je daar [bij de gemeente] echt geholpen wordt*" (M13).

Het is juist die *overgang* van de negatieve ervaringen bij de gemeente, naar de Buzinezzclub, die members bijzonder vinden. Zij beschrijven dat ze zich bij de Buzinezzclub meer gezien voelden als mens en de ruimte kregen om te vertellen over hun persoonlijke geschiedenis (M5, M7, M9, M28). Zo beschrijft M5: "*Dat ze [de Buzinezzclub] al hun tijd in mij hebben willen investeren en dat ik er echt toe doe en niet zomaar van; hé, daar heb je x en dat is nummertje 5002(...). Bij de BC ben ik gewoon echt [naam] en tel ik mee als een persoon.*" Alle gesproken members vertelden tijdens de interviews een deel van hun persoonlijke geschiedenis waarin vaak heftige problematieken een rol speelden. (Zoals ook herkenbaar vanuit het overzicht van Sol en Kok, 2014, bijlage 10.2). De members hadden het gevoel dat hun problematiek bij de gemeente niet werd erkend en verloren zo het vertrouwen in de gemeente. Hieruit blijkt ook dat de members veel verwachten van de gemeente; zij zien de gemeente als medeverantwoordelijk voor het vinden van een baan.

De members hebben het vanuit dat perspectief over een *'hele andere vibe'* (M2) wanneer ze bij de Buzinezzclub binnenkomen. Bij de Buzinezzclub was ruimte en tijd om over hun persoonlijke ontwikkeling na te denken en werd nadruk gelegd op wat de members *kunnen* in plaats van *moeten*. Met name de eerste twee weken van het programma waarin de vragen 'wat wil ik en wat kan ik' centraal staan, worden door de meeste members als zeer waardevol gezien. Veel members hebben nog nooit, of sinds lange tijd niet over deze vragen nagedacht en zien dit als een zeer waardevol element in het programma (M2 t/m 8, M10 t/m 13). Trainers geven in de focusgroepen ook aan dat ze deze sfeer willen creëren. Zij vinden het heel belangrijk dat de member de ruimte krijgt om na te denken over wat hij of zij wil. Dat de gemeente daar dan ook de ruimte voor geeft is een vereiste voor het slagen van het programma volgens T4. De gemeente kan ruimte geven door niet te korten op de uitkering en de sollicitatieplicht te laten vervallen. Gedurende het intensieve traject van de Buzinezzclub hoeven members dan ook niet verplicht te solliciteren terwijl zij hun uitkering blijven ontvangen.

Het effect van deze persoonlijke benadering is volgens members dat zij nu ook daadwerkelijk beter weten wat ze willen en kunnen (M2 t/m 8, M10 t/m 13). Dit resulteert bijvoorbeeld in de keuze voor een passende opleiding, het gericht zoeken naar een baan of het opstarten van een plan voor een eigen onderneming. Zo merkt M10 op: *"Ja [dat vond ik] wel heel fijn, want je bent niet meer bezig met 'het solliciteren', nee je bent echt bezig met een baán zoeken. Snap je het verschil?"* (M10).

Wanneer members beter weten wat ze willen en kunnen, komen ze op plekken terecht waar ze zich voor langere tijd op willen focussen. Dit draagt volgens de meeste gesproken members bij aan de duurzaamheid van dit traject (M1, M2, M3, M5, M6, M7, M11, M12). M3 merkt op dat hij bij de Buzinezzclub zijn passie heeft gevonden: *"Omdat ik nu iets doe dat ik leuk vind. Ik denk als ik voor mijn part in de logistiek terecht was gekomen, of iets waar heel makkelijk werk in te vinden was, dat ik dat niet heel lang volhoud. Misschien wel weer terug in de burn-out zou raken. Sowieso het gewoon gaan voor waar mijn passie ligt heeft wel geholpen"* (M3).

Uit deze resultaten blijkt dat het sociaal-waarderingsmechanisme en identiteitsmechanisme van Sol & Kok (2014) een belangrijke rol spelen in de interventies van de Buzinezzclub volgens de members. Doordat members (voor het eerst in lange tijd) op een positieve manier benaderd worden, voelen zij de ruimte om na te denken over hoe zij weer aan de slag kunnen gaan. Ook door op een andere manier naar zichzelf te kijken (identiteit) kunnen ze de afstand tot de arbeidsmarkt overbruggen. In deze meer overkoepelende werkwijze van de Buzinezzclub komen ook twee hoofdpunten van Sol & Kok (2014) naar voren ten aanzien van effectieve integratie programma's: het aanwakkeren van *motivatie* en *empowerment*. De focus ligt zeker in het begin van het programma op wat de member wil (motivatie) en er wordt aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de member (empowerment). Zo geven members bijvoorbeeld aan dat ze zelfverzekerder zijn geworden (M1, M4, M12), zich beter te kleden (M4) of een presentatie durven te geven (M1). Uit de interviews met de coaches blijkt ook dat ze veel aandacht besteden aan het motiveren en empoweren van de members (C6, C7, C11 t/m 13).

Het empoweren *en* motiveren wordt met name gevoed door de persoonlijke aandacht van de trainers. Als één van de belangrijkste elementen die in de interviews met de members zelf naar voren komt is dat ze de band met de trainers zeer waarderen (M2 t/m 8, M10 t/m M13). Ze voelen een 'persoonlijke klik' met de trainers en hebben het gevoel dat ze de trainers altijd kunnen benaderen, ook lang na het traject. Bovendien hebben ze het gevoel dat ze de trainers over alle soorten onderwerpen kunnen benaderen; van hulp bij de gemeente (M11) tot het helpen bij een sollicitatiebrief (M1, M6). De *oprechte* interesse die de trainers tonen

gedurende én na het traject worden enorm gewaardeerd (M12, M7). Eén van de onderdelen van het traject van de Buzinezzclub is dat je ‘member voor het leven’ bent. Uit de interviews blijkt dat dit concreet betekenis krijgt door het gevoel van members dat ze (specifieke) trainers altijd kunnen benaderen. Sommige members geven ook aan dat ze het zeer waarderen wanneer de trainer hun nog af en toe een berichtje stuurt met de vraag hoe het gaat (M1, M6, M7, M12). Deze bijzondere band met de trainers benoemen de members vaak expliciet, zo ook M6 en M7:

“Ik heb zeker de indruk dat als ik over een paar maanden ga solliciteren bij X, dat ik dan zeker heel even Tolga [trainer] kan bellen van: Kunnen we even naar die brief kijken voordat hij de deur uit gaat?” (M6)

“Jolanda [trainer] geeft je ook daadwerkelijk het gevoel dat ze luistert, en dat doet ze ook. Ze luistert niet alleen, ze hoort ook wat je zegt. Dat laat ze ook merken, heel meelevend. Ze weet ook wat ze moet zeggen op zo’n moment, dat is vooral fijn. Ze geeft je ook de ruimte om te huilen.” (M7)

Implicatie: Zeeën van aandacht?

Trainers (1 t/m 5) geven aan dat ze deze aandacht ook zeer belangrijk vinden. Ze vertellen dat ze het werk doen vanuit een intrinsieke motivatie om jongeren te begeleiden. Dan kan het zijn dat ze sommige members heel veel begeleiding moet geven, ook nog jaren ná het traject. Bijvoorbeeld als een member tegen een lastige situatie aanloopt tijdens zijn opleiding, of wanneer hij wil solliciteren voor een nieuwe baan. Trainers (1 t/m 4) geven aan dat het zoeken is naar een balans om enerzijds de begeleiding te geven die een member nodig heeft en anderzijds ervoor te zorgen dat een member ook onafhankelijk moet worden. Zolang je maar kunt beargumenteren waarom een member heel veel aandacht nodig heeft is dat geoorloofd, volgens T4. Trainers (1 t/4) voelen ook de ruimte van de directeur om deze aandacht te geven, omdat hij ook vindt dat dit de kern is van het programma. Wat daarbij wel komt kijken is dat de trainers hun aandacht moeten verdelen over de nieuwe members en de oudere members. Daar ontstaat een paradoxale situatie: Hoe succesvoller de Buzinezzclub wordt, hoe meer aandacht van trainers er nodig is. Hoe meer groepen er namelijk worden gestart en afgerond, hoe groter ook de groep wordt met members die terug blijven komen met vragen. Trainers 1 t/m 3 ervaren daardoor een hoge werkdruk en zijn nog zoekende in het vinden naar de juiste balans, zeker ook omdat ze pas een paar jaar bestaan.

Sommige members geven aan dat ze het idee hebben dat trainers simpelweg te druk zijn en niet genoeg tijd hebben om aandacht te besteden aan ieder individu (M2, M7, M10, M11). Eén member geeft aan het eigenlijk gek te vinden dat er trainers voor de groep staan die jonger zijn dan hem en volgens hem niet genoeg geschoold zijn voor dit vak: *“Ja de trainers zijn gewoon niet gekwalificeerd. (...) Ik bedoel we hebben nu een trainer van 19 en 23 weetje. Ik ben [leeftijd, >23], dat is gewoon raar.” (M11)*. Alhoewel er dus veel van de trainers wordt verwacht en dit ook door de members beschouwd wordt als één van de belangrijkste bijdragen van de Buzinezzclub, brengt dit ook een uitdagingen met zich mee voor de toekomst van het programma.

5.2 Heterogene groepssamenstelling in niveau, persoonlijke geschiedenis en ambities

Het tweede algemene punt dat ten grondslag ligt aan het programma van de Buzinezzclub en wat volgens de participanten van invloed is op de members en trainers is de grote diversiteit binnen de groep. Dit komt overeen met wat in het theoretisch kader is beschreven: jongeren met een uitkering hebben vaak last van een combinatie van problematieken die een soepele overgang naar de arbeidsmarkt in de weg staan (Sol et al., 2011; Sissons & Jones, 2012; SWZ, 2015). Uit de interviews blijkt dat de members divers zijn qua a) niveau, b) persoonlijke geschiedenis en c) ambities.

a) Opleidings- en werkniveau. Het opleidingsniveau varieert van universitaire studenten die uitgevallen zijn tijdens hun studie tot members die de middelbare school nooit afgemaakt hebben. Ook qua werkervaring lopen de verschillen zeer uiteen: de ene member heeft jarenlang een hoge functie in het bedrijfsleven gehad en de ander heeft zelden gewerkt na school.

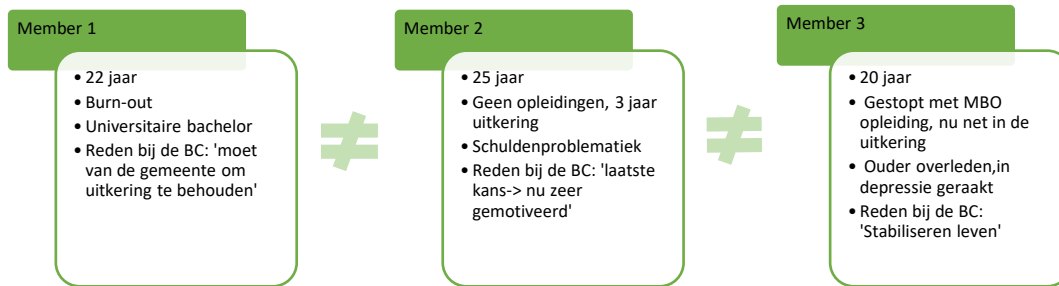
b) Persoonlijke geschiedenis. Members hebben daarnaast vaak last (gehad) van zeer diverse persoonlijke problematieken. Veel gehoorde problematieken binnen dit onderzoek zijn burn-outs, depressies, autisme, jeugdtrauma's en een instabiele woonomgeving. Soms zijn deze problemen al achter de rug, maar vaak spelen deze problemen ook nu nog een grote rol of is de kans op terugval groot (gebleken). Wat door deze diverse problematieken wél overeenkomt is dat iedere member *“een eigen verhaal heeft”* (M2, M5).

c) Ambities. De verwachtingen die de members hadden ten aanzien van de Buzinezzclub en de daarbij behorende ambities voor de (nabije) toekomst lopen ook sterk uiteen. Members die aan het ondernemingstraject begonnen, waren soms al bezig met hun eigen onderneming en hadden zodoende alleen nog maar dat extra zetje in de rug nodig van de Buzinezzclub. Andere members hadden geen concrete verwachtingen van de Buzinezzclub of deden er vooral aan mee omdat *‘de gemeente me stuurde’* (M1, M6). M6 had eigenlijk geen verwachtingen van de Buzinezzclub en was vooral bezig met zijn eigen welzijn: *“Er zaten er een aantal [members]: ik wil mijn eigen haarsalon, ik wil mijn eigen autoverhuurbedrijf. Ik had geen idee! Ik wil gewoon gezond zijn”* (M6).

Implicaties: maatwerk en groepsdynamiek

Deze grote diversiteit vraagt veel van het maatwerk dat geleverd moet worden door (met name de trainers van) de Buzinezzclub. Figuur 5.1 geeft een aantal voorbeelden van members die bij elkaar in de groep zouden kunnen zitten. Dit vraagt een grote mate van specialistische kennis die nodig is bij trainers over de diversiteit aan problemen. Trainers (1,2,3) geven aan dat ze hier al veel over geleerd hebben door de tijd heen, maar dat ze zich hier nog wel meer in zouden willen ontwikkelen. Dat zou volgens hen bijdragen aan effectieve persoonlijke begeleiding van de members en het signaleren van problemen. Een voorbeeld hiervan is het signaleren van ADD of een depressie (T2, T3). Omdat een groot deel van de trainingen wel wordt gegeven in groepsverband, kan het voorkomen dat members de trainingen niet goed afgestemd vinden op hun achtergrond (M7, M8, M9, M11). Trainers (1,2,3) erkennen deze spanning tussen maatwerk enerzijds en groepswork anderzijds, maar geven ook aan dat 100% maatwerk niet financieel haalbaar is.

Figuur 5.1: Diversiteit members



De Buzinezzclub probeert dus zo veel mogelijk maatwerk te leveren, in overeenstemming wat de diversiteit van de members vraagt en wat vanuit de literatuur ondersteund wordt (Sol en Kok, 2014, O'Higgins, 2001; Martin&Grubb, 2001). Uit dit onderzoek blijkt echter dat maatwerk spanningen oplevert. Trainers hebben veel specialistische kennis nodig en zitten nog in een lerend proces in de zoektocht naar de meest effectieve vorm van maatwerk.

De grote diversiteit is ook van invloed op *de groepsdynamiek*. Deze kan zowel positief als negatief uitpakken op het individu. Eerst worden een aantal positieve elementen besproken die de members benoemen. M11 geeft een algemene positieve beschouwing: *“Een van de waardevolste dingen vond ik eigenlijk de groep zelf. Dus het feit dat het zo divers was. Dat iedereen echt een verhaal met zich meedroeg. Ik voelde me eindelijk niet meer alleen met mijn rugzak (...). En dat had ik daarvoor wel altijd heel erg”* (M11).

Sommige members gaven aan dat zij werden gemotiveerd door te zien dat andere members snel uit de uitkering kwamen na het volgen van het traject. Zij werden positiever door andere succesverhalen (M1, M12, M2, M1). M4 voelde in dat kader zelfs een soort druk om ook aan het werk te gaan: *“Van het traject zag ik ook een aantal members van de groep gewoon weg gaan, die al werk of opleiding hadden. En dan realiseer je wel, dadelijk blijf je misschien wel alleen achter”* (M4). Ook de trainers benadrukken het belang van de werking dat members elkaar omhoogtrekken. Het werkt goed als er een paar mensen in de groep zitten die “vooroplopen”. Dit mechanisme waarbij members elkaar omhoogtrekken doordat ze naar elkaar kijken wordt niet beschreven door Sol en Kok (2014). Op basis van de inzichten bij de Buzinezzclub zou een mechanisme kunnen worden toegevoegd, bijvoorbeeld onder de noemer ‘groepsmechanisme’.

Daarnaast biedt het veel members steun om te zien dat er veel andere mensen zijn die óók uit een lastige situatie komen. Het kan het gevoel geven dat je niet de enige bent. Door persoonlijke verhalen te delen durfden sommige members zich kwetsbaarder op te stellen, wat een grote stap was in hun persoonlijke ontwikkeling (M2, M4, M5, M9, M11).

Voor veel members is de Buzinezzclub ook een periode na een tijd van eenzaamheid. In de bijstand en zeker met ziektes als een depressie hebben members vaak lange tijd alleen thuis gezeten. De Buzinezzclub is dan een plek waar ze uit hun sociale isolement worden gehaald en weer in contact komen met andere mensen (M13). Sommige members zien hun groepsgenoten nog lang na het traject en hebben er vrienden gemaakt (M1, M7, M11). Voor members kan een stap uit het sociale isolement dus ook een eerste stap zijn richting zelfredzaamheid (Moore, 2013, p. 184-243).

Tot slot maakt het samenwerken in een groep ook dat de members elkaar kunnen helpen in het ontwikkelen van een netwerk, het opzetten van een eigen onderneming of zelfs het doen van zakelijke opdrachten voor elkaars onderneming (M1, M3, M4, M6). Zo beschrijft M3:

“Sommige van die mensen gebruik ik nog steeds als ik hulp nodig heb. Bijvoorbeeld één meisje was heel goed in schrijven. Dus die kijkt mijn offertes of e-mails na als ik die de deur uit doe. Dus sowieso in zo'n groep gegooid worden met mensen met wie je kan netwerken is voor mij wel positief. Aantal mensen zijn zelfs klant bij mij geworden, die een winkel hebben opgezet, of een kapperszaak.” Dit heeft niet zozeer met de diversiteit binnen de groep te maken, maar geeft wel aan dat het samenwerken in een groep op zichzelf een positieve bijdrage kan leveren aan de doelstellingen van de Buzinezzclub.

Anderzijds heeft de groep voor sommige members juist ook een *negatieve* betekenis gehad. Wanneer er meerdere, of zelfs maar één persoon in de groep zit die bijvoorbeeld alles ter discussie stelt of volledig ongemotiveerd is, kan dit ten koste gaan van de motivatie van anderen (T1,2,3, M12, M4, M6, M7, M9). Sommige members komen niet opdagen en verstoren zo het groepsproces.

De trainers (T1,2,3) en twee members (M12, M7) vertellen over hun negatieve ervaringen uit de tweede lichting uit Eindhoven. In die groep zat een groot aantal members met diverse psychische stoornissen. Voor M7 hebben de andere members in de groep toen veel betekend en zij voelde zich “in de steek gelaten” door de Buzinezzclub. Zij had de verwachting dat de Buzinezzclub haar aan een baan zou helpen.

“Dat [de groep] is ook de reden dat we zijn gebleven, gewoon puur om het vriendenclubje. We waren toch onderling een beetje elkaar aan het helpen. Daar is meer gebeurd, de leden hebben meer elkaar geholpen met dingen en connecties en noem maar op als de trainers ons hebben geholpen. Dat was wel jammer, dat we het echt meer zelf hebben gedaan” (M7).

Trainers (1,2) geven aan dat het soms voorkomt dat members met hele hoge en/of onrealistische verwachtingen de Buzinezzclub binnenkomen. Dit is een lastige balans. Want enerzijds voelen de trainers dat zij de verwachtingen soms bij moeten stellen: het is niet realistisch om binnen een jaar je eigen onderneming te hebben als je nog €20.000 schuld hebt. Trainers en coaches zetten zich in om deze verwachtingen bij te stellen en zo meer nadruk te leggen op de kleine overwinningen die de members behalen. Anderzijds kan dat schuren met de visie van de Buzinezzclub waarin de member centraal staat. Zoals eerder beschreven kan deze van grote waarde zijn voor de member omdat ze zich daardoor persoonlijk benaderd voelen en zien trainers (1 t/m 5) dit juist ook als het fundament voor het programma. Maar sommige coaches vragen zich af of het slim is om de droom van de member centraal te stellen, als deze niet haalbaar is gezien de situatie van de member (C3,C5,C6,C9,C15). Het lijkt een uitdaging te zijn voor de Buzinezzclub om droom en realisme samen te laten gaan. Binnen een groep kunnen members met onrealistische verwachtingen van de Buzinezzclub, zoals M7 beschrijft, elkaar opjutten en zo andere members naar beneden halen. M12, die in diezelfde groep zat, heeft dit heel anders ervaren: *“Er zijn allerlei dingen gebeurd hier waardoor mensen niet meer wilden komen. Dus ja in die zin, daar heb ik wel last van gehad. Maar om nou te zeggen, daar had de Buzinezzclub iets in moeten doen? Nee, dat denk ik eigenlijk niet. Ik denk dat het vooral te maken had van in wat voor groep kom je terecht en als het dan een groep is waar veel in gebeurd en waar veel in gerommeld is, (...) ik vind dat wij als het kleine groepje wat er nog was, wel echt gemotiveerd zijn om nog terug te komen”* (M12).

Dit voorbeeld van de tegengestelde ervaringen van M7 en M12 geeft weer dat de samenstelling van de groep op ieder afzonderlijk een hele andere uitwerking kan hebben. Trainer 1 geeft aan dat zij van de ervaringen in deze groep hebben geleerd dat ze in de samenstelling van de groep bijvoorbeeld beter moeten letten op het aandeel van de groep dat ernstige psychische klachten heeft. Als de balans uit verhouding is in de groep, kan de

dynamiek negatief omslaan. Daarom letten ze nu bij het selecteren van de groep meer op dit soort kandidaten en of het verstandig is om iedereen aan te nemen. Dit punt rondom selectie en mogelijke *cherry-picking* wordt verder uitgewerkt in de volgende paragraaf.

5.3 Effectieve en duurzame interventies volgens de members

Nu de belangrijkste overkoepelende empirische resultaten zijn beschreven worden de andere resultaten geanalyseerd aan de hand van het raamwerk en de sensitizing concepts met betrekking tot duurzame interventies. Zie daarvoor nog eenmaal onderstaande figuren. Uit de resultaten blijkt dat de duurzame elementen uit de sensitizing concepts meestal besloten zitten binnen de interventies uit het raamwerk. In deze paragraaf worden daarom de drie interventies uit het raamwerk achtereenvolgens besproken, met daarbinnen ook de manier waarop de duurzame aspecten erin terugkomen. Alleen het punt met betrekking tot *cherry-picking* wordt tot slot apart besproken.

Figuur 5.2: Raamwerk effectieve interventies op basis van meta-analyses

1.	Training (in groepen) in sociale en arbeidsmarktgerichte vaardigheden
2.	Helpen zoeken en begeleiden naar een baan
3.	Aanspreken van bredere barrières

Figuur 5.3: Sensitizing concepts duurzame aspecten van interventies

1.	Gepersonaliseerde coaching (Caliendo & Schmidl, 2016)
2.	Duurzame arbeidsmarktrelaties (Caliendo & Schmidl, 2016)
3.	Cherry-picking? (Caliendo & Schmidl, 2016; Moore, 2013)
4.	Maatwerk (middels netwerksamenwerking (Ansell&Gash, 2015))
5.	Tussenstappen maken van sociale isolatie naar werk (Moore, 2013).

Training (in groepen) in sociale en arbeidsmarktgerichte vaardigheden

Bij de trainingen binnen het intensieve programma van de Buzinezzclub wordt niet alleen gefocust op de overgang naar werk, maar ook op de overgang naar een opleiding of het opzetten van een eigen onderneming. Daarbij kijkt de Buzinezzclub nadrukkelijk naar de wens en de droom van de member (T1 t/m 5). Hiermee wordt dus niet louter gefocust op één doel, wat volgens Wilson (2013) een mogelijke succesvolle aanpak is.

De meningen van de members over de inhoud van de trainingen en de bijdrage die dat heeft geleverd is zeer divers. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven zijn members met name te spreken over de overkoepelende werkwijze van de Buzinezzclub. Daardoor lijkt de inhoud van de trainingen er voor members minder toe te doen. Alhoewel sommige members de trainingen gericht op sollicitatievaardigheden expliciet benoemen als nuttig of vernieuwend (M1, M5, M8, M10) zijn er ook members die zich de trainingen niet meer goed kunnen herinneren of het zelfs als overbodig beschouwden omdat ze dit al in eerdere trajecten hadden behandeld (M7, M9). Een positief aspect dat wel duidelijk terugkomt zijn de herinneringen van

de members aan de gasttrainingen. De ene member vond vooral ‘het belmeisje’⁴ ontzettend nuttig (M7, M8), de ander herinnert vooral een ondernemer die het ver heeft geschopt en daarover komt vertellen (M9). Deze gasttrainingen kunnen goed klassikaal worden gegeven, waardoor er wat de gasttrainingen betreft minder maatwerk nodig is. Trainer 1 gaf tijdens een terugkomdag aan dat ze bij het opstellen van het programma probeert te kijken naar wat de groep nodig heeft. Omdat het programma flexibel is, kan ze zo experimenteren met gasttrainers en dat draagt volgens haar bij aan het bieden van maatwerk. Of het werkzoekvaardighedenmechanisme van Sol en Kok (2014) dus wordt ingezet, waarbij het gaat over of de jongeren beter leren hoe je effectief kunt solliciteren, blijkt zeer afhankelijk van de situatie en houding van de member.

De inhoud van het programma kan volgens de members verder geprofessionaliseerd worden. Zo geven sommige members aan dat de trainingen verder ontwikkeld zouden moeten worden (M3, M7, M10, M11) en dat de communicatie over het programma vaak rommelig verliep (M7, M10, M11). Zo geeft M10 aan: *“Een paar weken terug was er geen training op vrijdag en dat hoor ik dan pas om half 10 's ochtends terwijl ik hier om 10 uur moet zijn. Dat is voor mij wel te laat”* (M10).

Op welke manier de trainingen een bijdrage kunnen leveren is dus niet eenduidig te stellen aan de hand van de interviews. Trainers en gasttrainers proberen een gevarieerd programma op te stellen en rekening te houden met de individuen in de groep, maar het lijkt inherent aan het programma te zijn dat dit voor de ene member van grotere waarde is dan voor de ander. Dit is mede te verklaren door de eerder besproken diversiteit binnen de groep.

Helpen zoeken en begeleiden naar een baan

De Buzinezzclub begeleidt jongeren in het zoeken naar een baan tijdens en na het trainingsprogramma. Zoals eerder aangegeven is het programma van de Buzinezzclub wel breder dan dat, omdat de mogelijkheid om verder te studeren of om een eigen onderneming op te richten ook wordt onderzocht. Dit is een andere benadering dan ‘work-first’ programs die handelen vanuit de veronderstelling dat het vooral nodig is dat mensen zo snel mogelijk aan het werk gaan. Trainers (1 t/m 5) geven aan dat zij vooral kijken naar: *‘Wat heeft de member nodig?’* (T1). Het antwoord kan dan zijn dat een member snel aan een baan moet worden geholpen en niet eens mee hoeft te doen aan alle trainingen, maar het kan ook zijn dat een member juist vooral nodig heeft dat hij/zij veel training krijgt in wat hij wil en kan. Of dat een member het simpelweg nodig heeft om weer een dagbesteding te hebben (M6, M11), om zo weer in een ritme te komen na een burn-out of depressie. Voor deze members is dus het activeringsmechanisme actief (Sol en Kok, 2014); het feit dat ze weer ergens aanwezig moeten zijn en een ritme opbouwen, zorgt er volgens hen voor dat ze uiteindelijk weer andere dingen kunnen gaan oppakken.

De interventie ‘helpen zoeken en begeleiden naar een baan’ poogt de Buzinezzclub dus toe te passen op voorwaarde dat dat past binnen de omstandigheden van de member, dus door maatwerk toe te passen. Daarmee raakt deze interventie aan één van de sensitizing concepts met betrekking tot duurzame interventies, namelijk maatwerk. Het helpen zoeken en begeleiden naar een baan kan dus bijdragen aan de doelstellingen van de Buzinezzclub als dat past bij de situatie van de member.

⁴ Het belmeisje is een gasttrainer die de members helpt om voor de member interessante organisaties te benaderen. Zij leert hen hoe ze een goed telefonisch gesprek kunnen voeren door de juiste vragen te stellen, de juiste toon aan te slaan etc.

Om members aan een passende baan of opleiding te helpen, hebben trainers een groot netwerk nodig binnen de lokale arbeidsmarkt. Hier ligt volgens trainers (1 t/m 3) een belangrijke uitdaging voor de toekomst. Zij geven aan dat ze kijken naar wat de vraag is van de jongeren in de groep en dat ze daar dan op proberen in te spelen. Dit is een proces van vallen en opstaan. Het kan bijvoorbeeld voorkomen dat een member het vertrouwen van een potentiële werkgever in de Buzinezzclub en haar members heeft beschadigd, door niet op te komen dagen op de eerste werkdag. T2, die verantwoordelijk is voor het onderhouden van dit netwerk, moet dan tijd investeren in het heropbouwen van deze relatie. Het vertrouwensmechanisme speelt dus een rol is de effectiviteit van het benutten van het netwerk; als eerdere members het vertrouwen hebben geschaad, wordt het moeilijk voor nieuwe members om een band op te bouwen met potentiële werkgevers.

Ook coaches zouden een rol kunnen spelen in het ontwikkelen van een netwerk aan bedrijven voor de members. Alhoewel sommige coaches dit ook doen, blijkt uit de interviews met de coaches ook dat veel van hen beroepscoach zijn en niet zozeer ondernemer. Beroepscoaches die geen ondernemer zijn focussen zich meer op de persoonlijke ontwikkeling van de members in plaats van het opbouwen van een netwerk van de member (C8 t/m 12). Het aangaan van duurzame arbeidsmarktrelaties, zoals Caliendo en Schmidl (2016) aanbevelen in het ontwikkelen van duurzame interventies, kent dus nog een aantal uitdagingen voor de Buzinezzclub met betrekking tot het opbouwen van een netwerk.

Aanspreken van bredere barrières en het maken van tussenstappen

Zoals in de theorie beschreven hebben jongeren met een uitkering vaak diverse achtergrondkenmerken die de weg naar werk bemoeilijken (Sol et al., 2011; Sissons & Jones, 2012; SWZ, 2015). Het overkomen van deze barrières kan gezien worden als het zetten van tussenstappen om uiteindelijk zelfredzaam te worden (Moore, 2013). De bijdrage die de Buzinezzclub levert aan het zetten van deze stappen komt duidelijk naar voren in de interviews met members, coaches en trainers.

Members geven aan dat vooral de focus op wat zij persoonlijk willen en kunnen, bijdraagt aan hun duurzame perspectief om de uitkering te verlaten (M1, M2, M4, M5, M6, M9, M12). Zo zegt ook M2 letterlijk: *“Waar ze me mee hebben geholpen, en daar ben ik echt dankbaar voor, is met erachter komen: wat wil ik en wat kan ik?”* Dit komt overeen met de aanbeveling van Caliendo en Schmidl (2016) dat jongeren met name gebaat zijn bij interventies gericht op het maken van weloverwogen keuzes. Bij de Buzinezzclub wordt dat met name in de eerste twee weken gedaan in de ‘Why-training’. Deze bewustwording kan gezien worden als een eerste stap richting zelfredzaamheid.

Coaches zijn, naast eerdergenoemde praktische begeleiding, vaak ook bezig met de emotionele ontwikkeling van mensen. Door de member te spiegelen, laten zij hen inzien waar de weerstand vandaan komt om bijvoorbeeld niet aan een opleiding te beginnen. Dit zorgt er volgens de coaches voor dat de members uiteindelijk meer weloverwogen beslissingen nemen en hun leven weer oppakken. De notie van Caliendo en Schmidl (2016) dat gepersonaliseerde coaching kan helpen in het duurzaam ontwikkelen van de zelfredzaamheid van de jongeren wordt dus beaamd door coaches (C6, C8, C10 t/m 13). Ook veel van de gesproken members ondersteunen dit (M1, M4, M5, M6, M9, M12, M13). Op de vraag wat M1 van zijn coach vond, antwoordt hij: *“Geweldig. Ik ben echt zo blij met [naam]. Dat kan ik niet uitdrukken zo blij. We zitten echt op één level. Die coaching is ook echt heel breed. Dat kan een persoonsding zijn waarmee ik zit, bijvoorbeeld hulpvragen. Of motivatiebrieven, laatst was ik bezig met taal (...). Het is een soort van vraagbaak waar ik naartoe kan gaan.”* Daarbij moet de kanttekening gemaakt worden dat het de Buzinezzclub (nog) niet lukt om voor iedere member

een geslaagde match te vinden met een coach. Dit heeft diverse redenen, bijvoorbeeld een gebrek aan coaches of omdat er na een paar sessies blijkt dat er toch geen klik is tussen de member en de coach.

Trainers benadrukken ook het belang van bredere barrières als onderdeel van het programma. Twee voorbeelden zijn:

1) *“En hij [de member] ging naar de kapper en hij ging een nieuw hempje kopen, ja als trainer smelt je. Daar doe je het voor. Heeft hij de baan nog steeds niet? Nee, want je ziet de andere belemmeringen terug komen. Maar hij is wél naar die buitenwereld gegaan, terwijl hij daar heel lang van is weggebleven” (T1).*

2) *“Het grappige is dat zo'n [sollicitatie]gesprek helemaal niet tot een baan, of een kans, of een opleiding hoeft te leiden. Maar dat zo'n gesprek hebben al heel veel doet met je, waardoor je wel weer op andere acties doorzet. (...) Dus het is gewoon een succes ervaring. (...) Dat kunnen hele belangrijke momenten zijn” (T2).*

De Buzinezzclub probeert dus breder te kijken dan alleen members zo snel mogelijk aan een baan te helpen. De gesproken trainers, members en coaches lijken deze aanpak te waarderen. Deze aanpak komt ook terug in de visie van Moore (2013) van de ladder en de schaal (zie bijlage 10.4). Figuur 5.4 op de volgende pagina is een nabootsing van de ladder en de schaal, maar dan toegepast op de context van de Buzinezzclub. De activiteiten binnen de figuur zijn allemaal voorbeelden die in de interviews zijn genoemd. Daarnaast zijn het activiteiten die de members volgens henzelf hebben ondernomen als gevolg van hun deelname aan de Buzinezzclub. Het figuur geeft op deze manier inzicht in de diversiteit aan activiteiten die members ondernemen. Dit sluit aan bij doelstellingen van de Buzinezzclub die breder zijn dan enkel het vinden van en baan, de co-benefits. Daarnaast is er op basis van de interviews nog één kolom toegevoegd ten opzichte van het model van Moore (2013), namelijk de meer persoonlijke ontwikkeling die members vaak aangeven door te maken met daarin een aantal voorbeelden.

Figuur 5-4: Ladder en de schaal toegepast op Buzinezzclub

Stappen naar sociale en financiële zelfredzaamheid			
Voorbeelden van stappen			
	Full-time baan	Full-time opleiding	Eigen bedrijf runnen
Voorleesmoeder bij de kinderen op school	<20u werk in de week	Part-time opleiding	Eerste opdrachten binnenhalen
Schuldhulpmaatje worden	Stage lopen	Taalcursus	Netwerk opbouwen
Helpen bij de Buzinezzclub	Bij een sportvereniging	Aanwezig zijn bij de Buzinezzclub	Businessplan schrijven
Vrijwilligerswerk	Lidmaat-schap in organisaties	Opleiding/training	Ondernemerschap
	Werk		Persoonlijke ontwikkeling
Sociale isolatie			

De schaal

De ladder

Een laatste punt met betrekking tot het aanspreken van bredere barrières is de functie die de Buzinezzclub kan vervullen binnen het bredere netwerk aan hulporganisaties. T2 vertelt dat het wel eens voorkomt dat zij patronen herkent bij members die duiden op psychische problematiek die eigenlijk binnen de GGZ behandeld dienen te worden. Wanneer er in zo'n geval goede samenwerking is tussen de Buzinezzclub en de lokale GGZ instelling, kan er effectief gehandeld worden in bijvoorbeeld de doorverwijzing van de member naar de GGZ (Holwerda et al., 2016). De bijdrage die de Buzinezzclub dan levert is dan niet het begeleiden van jongeren naar een baan, maar eerder de functie vervullen van een spin in het web van hulporganisaties die jongeren effectief naar de juiste soort hulp begeleiden. Doordat de Buzinezzclub de mogelijkheid biedt om het traject *on hold* te zetten, kan een member er ook voor kiezen om eerst nog aan de problematiek te werken en daarna terug te komen bij de Buzinezzclub. Zo geeft M9 aan: *“Ik denk dat ik bij een ander re-integratietraject niet had hoeven te proberen om twee maanden niks te laten horen. Hier kijken ze gelukkig echt naar; wie ben jij en hoe kunnen we je helpen”* (M9). Bij deze member heeft het veel langer geduurd voordat het traject als een ‘succes’ kon worden beschouwd, maar heeft de Buzinezzclub wel succesvol geïntervenieerd met de betreffende hulpinstantie.

Doelgericht selecteren: Cherry-picking of zoeken naar een speld in een hooiberg?

In het theoretisch kader is besproken dat een doelgerichte selectie van jongeren volgens Wilson (2013) kan bijdragen aan het succes van een interventie, maar dat dit volgens Caliendo en Schmidl (2016) kan veroorzaken dat andere jongeren in de samenleving verder gemarginaliseerd worden. Uit de interviews met trainers en members blijkt dat het punt rondom het samenstellen van de groep momenteel zeer belangrijk is voor de bijdrage die de interventies kunnen leveren voor de members. Enerzijds omdat beide locaties moeite hebben om de groepen vol te krijgen. Anderzijds omdat de Buzinezzclub wel belang heeft bij en zorgvuldige samenstelling van de groep.

Ten eerste komen de groepen niet of met moeite vol. Volgens trainers (1,2) komt dat doordat de gemeente niet genoeg members ‘aanlevert’, doordat zij hun administratie niet genoeg op orde hebben (geen inzicht hebben in welke mensen in aanspraak komen voor de Buzinezzclub), omdat ze zelf de Buzinezzclub niet genoeg op hun netvlies hebben staan of omdat er door het huidige positieve economische klimaat simpelweg banen genoeg zijn voor jongeren. Om het makkelijker te maken om de groepen vol te krijgen is de doelgroep daarom nu verhoogd van 27 naar 35 jaar. Trainers (1,2,3) ervaren spanning om hun groepen vol te krijgen. *“Ga ik er weer aan komen? Gaat dat de groepsdynamiek geven die we nodig hebben, gaat dat het rendement geven dat we nodig hebben om voort kunnen bestaan? (...) En je merkt wel dat het heel erg maatwerk wordt wanneer groepen kleiner worden. Of dat er problematieken opduiken waar je mee aan de slag gaat ‘om maar jongeren te hebben”* (T1).

Tegelijkertijd is in de vorige paragraaf beschreven dat het niet wenselijk is dat de groep bestaat uit te veel mensen met ernstige multi-problematiek en dus lijkt het ook niet wenselijk als de zoektocht naar members zich op deze manier gaat verbreden. Dat volgt ook uit de ervaringen van de members:

“Ik denk dat het heel moeilijk is om mensen die niet gemotiveerd zijn bij het traject te betrekken. (...) Want als je een project hebt, en eigenlijk als core filosofie; we geven jóu de verantwoordelijkheid en de ownership van het probleem en je gaat lekker aan de slag. En als

jouw reactie dan is; kan me niks schelen, ze maken het toch over [de uitkering]. Dan ben je eigenlijk vrij snel uitgehuld” (M6).

“Er zijn toen vrij veel mensen bij geweest die eerst psychische hulp hadden moeten krijgen voordat ze hier konden beginnen. (...) Ik kan me zo voorstellen dat je daar eerder achter kan komen, dat iemand daar nog heel veel mee struggled” (M12).

T2 uit Eindhoven geeft aan dat zij nu bij de intake van nieuwe members in kaart probeert te brengen of er inderdaad sprake is van problematiek die te zwaar is om aan de Buzinezzclub mee te doen. Dat doet zij bijvoorbeeld aan de hand van de ‘zelfredzaamheidsmatrix.’ Dit is een praktisch hulpmiddel waarmee je in kaart kunt brengen in hoeverre een jongere zelfredzaam is. Trainer 4 vertelt dat ze in Utrecht dit jaar juist zijn gestart met een ‘zwaardere categorie’ jongeren, omdat de jongeren die geen zware problematiek hebben in het huidige positieve klimaat toch wel aan het werk komen. Er zit dus een verschil in de steden hoe ze omgaan met het selecteren van jongeren.

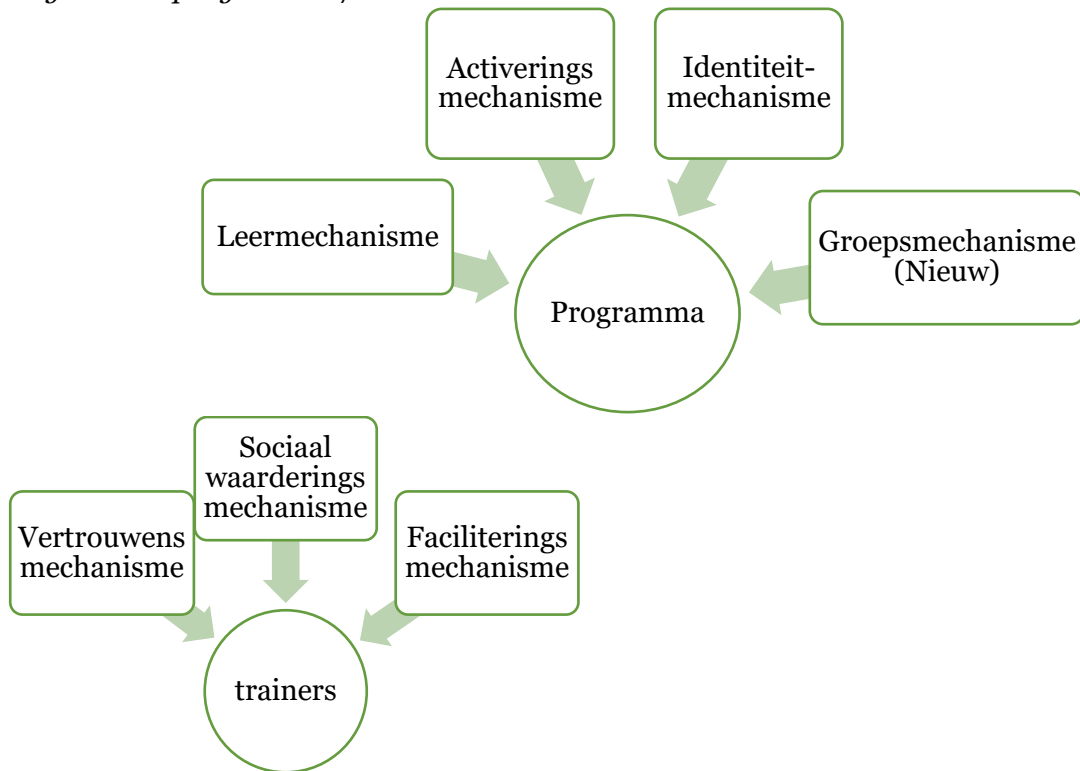
5.4 Tot slot

Op basis van bovenstaande analyse is in onderstaand figuur (5.4) aangegeven hoe de verschillende interventies zich tot elkaar verhouden. Bijvoorbeeld: De trainingen kunnen volgens members een duurzame bijdrage hebben, wanneer zij op basis van maatwerk worden aangeboden. Vervolgens is in figuur 5.5 weergegeven welke mechanismen van Sol en Kok (2014) aanwezig zijn volgens de members en welke op een positieve manier een bijdrage leveren aan de doelstellingen van de Buzinezzclub. Daarbinnen is een onderscheid gemaakt in de mechanismen die in werking worden gezet door de trainers enerzijds en het programma op zichzelf anderzijds. Bij deze laatste categorie is het groepsmechanisme toegevoegd.

Figuur 5.4: Raamwerk in relatie tot sensitizing concepts voor duurzame interventies



Figuur 5.5: Aanwezige interventiemechanismen (Sol en Kok, 2014) volgens de members als het gevolg van het programma / trainers



6. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk wordt kritisch gereflecteerd op de resultaten van het vorige hoofdstuk aan de hand van de plaatsing van dit onderzoek binnen het wetenschappelijke debat over de bestrijding van jeugdwerkloosheid (1), de limitaties van dit onderzoek (2) en de aanbevelingen voor vervolgonderzoek (3).

1. Plaatsing binnen de literatuur. Allereerst is de keuze voor de meta-analyses bepalend geweest voor de richting van dit onderzoek. Er had ook gekozen kunnen worden voor andere meta-analyses waar de nadruk werd gelegd op een ander aspect van ALMP's. Uiteindelijk is de keuze voor deze drie analyses gemaakt omdat de onderzoeken relatief recent zijn (2013, 2016 en 2017) en net een andere insteek hadden, zodat er een brede visie op het onderwerp is ontwikkeld. Een andere mogelijkheid was geweest om een grote hoeveelheid aan evaluatiestudies van soortgelijke programma's als dat van de Buzinezzclub met elkaar te vergelijken en op basis daarvan een raamwerk te ontwerpen voor de Buzinezzclub. Het lastige daarmee is dat al snel bleek dat de Buzinezzclub een zeer uniek programma heeft, waardoor het moeilijk is om een vergelijking te maken. Daarom is gekozen om op abstracter niveau te kijken naar hoe het veld van ALMP's eruit ziet en dat als raamwerk te gebruiken om vervolgens diepere inzichten te verwerven. Verder is in dit onderzoek niet veel aandacht besteed aan de psychologische kennis over wat werkt bij de begeleiding van jongeren die binnen de doelgroep van de Buzinezzclub vallen. Dit had relevant kunnen zijn, omdat uit de resultaten blijkt dat jongeren met name de persoonlijke aspecten van de Buzinezzclub waarderen. Er is diepgaander inzicht nodig over de manier waarop de members zich (al dan niet) persoonlijk ontwikkelen als gevolg van de Buzinezzclub. Pas dan kunnen de interventies ook gericht aangepast worden. Ook wetenschappelijke kennis over bijvoorbeeld groepsprocessen met deze doelgroep kan daar mogelijk aan bijdragen. Verder is de keuze voor de sensitizing concepts met betrekking tot duurzame aspecten discutabel, omdat er meer factoren en interventies kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkeling dan enkel de sensitizing concepts die zijn benoemd. De benoemde sensitizing concepts zijn gekozen op basis van de context van de Buzinezzclub.

2. Limitaties. De methodologische keuzes die zijn gemaakt in dit onderzoek brengen een aantal limitaties met zich mee. De eerste is dat de echte drop-outs niet zijn gesproken. Dit is problematisch, omdat daardoor maar beperkt zicht is op de redenen dat het de Buzinezzclub niet is gelukt om ook deze jongeren te motiveren. Trainers, coaches en members die ervaring hadden met drop-outs gaven aan dat dit te maken had met grotere problematiek die speelde. Zoals bijvoorbeeld een instabiele woonsituatie (C7) of een terugval naar de GGZ (M12, T1). Eén van de coaches vertelt dat haar member eerder moest stoppen met het traject omdat de gemeente erachter kwam dat de member nog last had van zijn gokverslaving en zijn uitkering uitgaf aan zijn verslaving (C2). In zo'n geval wordt de member uitgesloten van deelname aan de Buzinezzclub. Er is dus wel een bepaalde basis nodig om deel te kunnen nemen aan de Buzinezzclub, zoals ook al geconstateerd in de analyse.

Toch roept het vraagtekens op dat er maar 13 members zijn gesproken in dit onderzoek, terwijl er veel meer members het traject (succesvol) hebben afgerond. Uit bijlage 10.8 valt af te lezen dat in Utrecht en Eindhoven 325 members het traject gestart zijn (zie kolom: 'telt mee in contract') en dat er daar 134 van 'succes' hebben bereikt. Het is aannemelijk dat er veel respondenten zijn die door omstandigheden niet zijn te bereiken, maar dit aantal zou eigenlijk om verdere verklaring vragen van de Buzinezzclub.

3. Vervolgonderzoek. Om daadwerkelijk te kunnen meten wat het effect is van de Buzinezzclub, zou een gerandomiseerd onderzoek met controlegroep (RCT) kunnen worden

uitgevoerd met een groep members van de Buzinezzclub en een groep jongeren die een ander of geen traject hebben gevolgd. Met een RCT kan beter worden bepaald of het daadwerkelijk aan de Buzinezzclub ligt dat de member een baan heeft, of dat er ook andere factoren zijn die hiervoor hebben gezorgd.

Verder zou in kwalitatief onderzoek de nadruk kunnen liggen op andere perspectieven die in dit onderzoek niet zijn meegenomen. Een eerste relevant perspectief is bijvoorbeeld dat van de gemeente. Aangezien zij verantwoordelijk zijn voor de eerste selectie van members, is het interessant om te achterhalen welke overwegingen ten grondslag liggen aan de keuzes die zij maken. Op die manier kan mogelijk achterhaald worden waarom het nu niet lukt om de groepen vol te krijgen. Bovendien kan dit mogelijk leiden tot betere afstemming met de Buzinezzclub (over de selectie).

Ook zou het nuttig zijn om te kijken naar de effectiviteit van het netwerk van hulporganisaties waarbinnen de Buzinezzclub een rol speelt. Zoals in de resultaten aangegeven komt het voor dat de Buzinezzclub members doorverwijst naar bijvoorbeeld schuldhulpverlening of de GGZ. Als duidelijk is wat deze organisaties van elkaar nodig hebben om de members zo goed mogelijk te helpen, kan er betere integrale zorg verleend worden. Op die manier krijgen jongeren mogelijk minder het gevoel dat ze van het kastje naar de muur worden gestuurd.

7. CONCLUSIE

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Uit de resultaten volgde een aantal implicaties voor de trainers, de Buzinezzclub en de bestrijding van jeugdwerkloosheid in het algemeen die ook zijn geïntegreerd binnen deze conclusie. De hoofdvraag van dit onderzoek luidde als volgt:

“Op welke manier dragen de verschillende interventies uit het programma van de Buzinezzclub op een duurzame manier bij aan de doelstellingen van de Buzinezzclub volgens de members?”

Een bredere definitie van succes?

Aandacht, tijd en ruimte...

Uit de empirische data blijkt dat de members van de Buzinezzclub met name de persoonlijke aandacht van de trainers en coaches, de ruimte en tijd om na te denken over wat zij zelf willen en kunnen én de andere omgeving waarin zij terecht komen zeer waarderen en als een positieve bijdrage beschouwen op hun perspectief op de arbeidsmarkt. Deze benadering is gericht op *zingeving*, *motivatie* en het *empoweren* van de jongeren en komt daarmee overeen met één van de benaderingen die vanuit de literatuur bekend was over de manier waarop jongeren benaderd zouden moeten worden om effectief te (re-)integreren op de arbeidsmarkt. De positieve attitude van members jegens de Buzinezzclub lijkt meer voort te komen uit deze algehele benadering die met name gevoed wordt door de *trainers*, dan uit specifieke interventies uit het programma. De meningen van de specifieke interventies lopen namelijk zeer uiteen en lijken alleen bij te kunnen dragen wanneer deze zijn afgestemd op het individu. Dat is lastig in verband met de grote diversiteit binnen de groep members. De manier waarop de interventies van de Buzinezzclub op een positieve manier kunnen bijdragen kunnen dus beter beschouwd worden als een geheel aan interventies dan als de bijdrage van de individuele interventies op basis van dit onderzoek.

... kunnen leiden tot een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt...

Het is met name die persoonlijke benadering die volgens de members, coaches en trainers tot een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt kan leiden. Alhoewel veel members (zo blijkt ook uit de cijfers) niet direct financieel onafhankelijk zijn, blijkt uit de interviews dat de Buzinezzclub kan helpen om *bewustere* keuzes te maken die er uiteindelijk voor zorgen dat members de dingen doen die zij echt willen. Bovendien kunnen dat bewustwordingsproces er ook aan bijdragen dat members andere stappen zetten die niet zozeer gericht zijn op een baan of een opleiding, maar die uiteindelijk wel bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling en daarmee wellicht uiteindelijk aan een duurzaam perspectief op financiële onafhankelijkheid. Members bewandelen ieder op hun eigen manier en vanuit hun eigen achtergrond *de ladder en de schaal* (Moore, 2013), waaraan in dit onderzoek een kolom is toegevoegd op basis van de stappen die members blijken te maken in hun persoonlijke ontwikkeling. Via een gerandomiseerd onderzoek met een controlegroep zou kunnen worden gemeten of dit soort stappen ook daadwerkelijk het effect hebben op kwalitatieve banen. Uit dit onderzoek volgt enkel dat dit een indicator is voor mogelijke duurzame bijdrages.

... maar maatwerk is meer werk...

Deze individuele paden vereisen veel maatwerk van de Buzinezzclub. Dat vraagt veel tijd van met name de trainers, die met iedere member weer voor nieuwe uitdagingen staan. Bijvoorbeeld hoe ze moeten omgaan met psychische problemen, hoe streng ze moeten en kunnen selecteren en hoeveel tijd ze willen steken in persoonlijke begeleiding. Groepswork kan een middel zijn om programma's aan te kunnen bieden aan meer jongeren tegelijkertijd en members kunnen ook zeker van meerwaarde zijn voor elkaar. Naarmate de trainers echter meer ervaring ontwikkelen met het samenstellen van de groep hebben zij ook ervaren dat members elkaar negatief kunnen beïnvloeden in een groep. Het lijkt een voorwaarde te zijn voor de waarde van het programma om de juiste groep samen te stellen. Er is meer kennis nodig over de manier waarop de groep van invloed is op de individuen.

... dus welke definitie van succes is wenselijk voor de Buzinezzclub...

'Succes' wordt nu in het jargon van de Buzinezzclub omschreven als 'uit de uitkering komen.' Dat is van belang, omdat uit dit onderzoek blijkt dat de Buzinezzclub ook van betekenis kan zijn op andere niveaus die er niet direct voor zorgen dat de member aan een baan of opleiding komt. Bijvoorbeeld door effectief door te verwijzen naar een andere hulpinstantie. De huidige financieringsconstructie biedt weinig ruimte voor de trainers om dit soort successen na te streven omdat de Buzinezzclub enkel wordt betaald wanneer een member aan een baan of een opleiding is begonnen.

... en voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid in Nederland?

Door het huidige positieve economische klimaat in Nederland zijn er genoeg banen voor jongeren die willen werken. De doelgroep voor de Buzinezzclub wordt daardoor alleen nog maar complexer: zij krijgen met jongeren te maken die 'zelfs' binnen dit economische klimaat geen werk kunnen vinden. De vraag is daarom of het nog haalbaar is om met eenzelfde soort definitie van succes het programma vorm te geven zonder deze aan te passen op de doelgroep. Dat kan de Buzinezzclub niet alleen: zij is afhankelijk van haar samenwerkingspartners. Voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid in Nederland lijkt een goede samenwerking tussen overheid, reïntegratiebedrijven en andere hulpinstanties om steeds effectiever maatwerk te leveren daarom essentieel.

8. AANBEVELINGEN VOOR DE BUZINEZZCLUB

De belangrijkste aanbeveling van dit onderzoek is dat de Buzinezzclub toe zou kunnen werken naar een bredere definitie van succes. Dat betekent concreet dat de Buzinezzclub helder moet krijgen welke stappen de members zetten vanaf het moment dat zij binnenkomen. Dit kan bijvoorbeeld met behulp van een sterk ontwikkeld volgsysteem. Dit volgsysteem kan daarbij ook helpen om de waarde van de Buzinezzclub te legitimeren naar samenwerkingspartners. Met name de financiers zijn hierin van belang: zij betalen de Buzinezzclub alleen wanneer de member geen uitkering meer heeft. Dat behelst een perverse prikkel omdat de Buzinezzclub niet middels geld gestimuleerd wordt om bij te dragen aan andere stappen binnen het leven van de member die duurzaam kunnen bijdragen. Een voorbeeld hiervan is het begeleiden van een member naar een andere hulpinstantie. Hiermee wordt overigens niets beweerd dat de Buzinezzclub dit niet doet: het punt is alleen dat de Buzinezzclub niet voor extra inspanningen financieel voor wordt beloond.

Een volgende aanbeveling is om meer tijd te investeren in het contact met de gemeente met betrekking tot de aanlevering van members. Er lijkt onvoldoende duidelijk te zijn waarom het niet lukt om de groepen vol te krijgen (in Eindhoven) en wat de implicaties zijn van het aanpassen van de doelgroep (in Utrecht). Een gestroomlijnd proces waarbij trainers kunnen rekenen op een volle groep komt de professionaliteit van het programma waarschijnlijk ten goede. Een gestroomlijnd proces van het eerste contact met de gemeente tot aan de intake bij de Buzinezzclub komt bovendien ook het vertrouwen van de member in de gemeente en de Buzinezzclub ten goede.

Het zou verder nuttig kunnen zijn om een GGZ-professional uit te nodigen om mee te kijken naar de begeleiding van jongeren met psychische problematiek binnen en buiten de groep. De trainers zijn geen gekwalificeerde therapeuten terwijl zij wel te maken krijgen met het signaleren en begeleiden van jongeren met serieuze psychische klachten. Dit hoeft niet te betekenen dat ze ook daadwerkelijk een psycholoog aannemen op de locatie, maar regelmatig contact met dit soort professionals kan wel bijdragen aan de kwaliteit van de begeleiding.

Investeer ook in het contact met lokale opleidingen en werkgevers. Wanneer al voor de start van een nieuwe groep in kaart is gebracht waar de mogelijkheden liggen op de arbeidsmarkt en wat de ingangseisen zijn van verschillende opleidingen, kunnen members die daaraan toe zijn effectief worden geholpen op de weg naar werk of opleiding.

9. LITERATUUR

- Abu Ghazaleh, N., Hogenstijn, M., Meerman, M., Zinsmeister, J., & Ballafkih, H. (2017). *Meedoen in Nieuw-West 2: de rol van bedrijven in de participatiesamenleving*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Urban Management.
- ACEVO (2012). *Youth unemployment: the crisis we cannot afford*. London, ACEVO.
- ABN AMRO (2015). *Social impact bonds. Kansen en uitdagingen in Nederland*. Geraadpleegd via: https://www.abnamro.com/nl/images/Documents/040_Duurzaamheid/ABN_AMRO_Rapport_Social_Impact_Bonds.pdf
- Ansell, C. & Gash, A. (2007). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma
- Bosma, N. (2018). Update analyses SIB Buzinezzclub. Universiteit Utrecht. (Niet gepubliceerd, tussenresultaten verkregen via onderzoeker).
- Brodtkin, E. Z. (2016). Street-Level Organizations, Inequality, and the Future of Human Services. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(5), 444-450.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Buzinezzclub. (2017). *Jaarverslag 2016*. Geraadpleegd via: <https://Buzinezzclub.nl/Buzinezzclub-jaarverslag-2016/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2018, 2 februari). *Daling jeugdwerkloosheid doorgezet*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/07/daling-werkloosheid-doorgezet-in-januari-2018>
- Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5 (1).
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The economic journal*, 120 (548), 452-477.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2017). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*. 16 (3), 894-931.
- Caroleo, F. E., Demidova, O., Marelli, E., & Signorelli, M. (2018). *Young People and the Labour Market. A comparative perspective*. Routledge.
- Chenail, R. J. (2011). Interviewing the investigator: Strategies for addressing instrumentation and researcher bias concerns in qualitative research. *The Qualitative Report*, 16(1), 255-262.
- Dench S., Hillage J. and Coare P. (2006). The impact of learning on unemployed, low-qualified adults: A systematic review, Research Report No 375. *University of Sussex: Institute for Employment studies and the Centre for Continuing Education*.
- Eichhorst, W., & Rinne, U. (2018). Promoting Youth Employment in Europe: Evidence-based Policy Lessons. In: Malo, M.A., & Mingez, A. M. (eds.): *Youth Labour Markets. Problems and Policies*. (189-204. Cham: Springer.
- Forslund, A., Fredriksson, P., & Vikström, J. (2011). What active labor market policy works in a recession?. *Nordic Economic Policy Review*, 1, 171-201.
- Head, B. W., & Alford, J. (2015). Wicked problems: Implications for public policy and management. *Administration & Society*, 47 (6), 711-739.

- Holwerda, A., Fokkens, A. S., Engbers, C., Brouwer, S. (2016). Collaboration between mental health and employment services to support employment of individuals with mental disorders. *Disability and Rehabilitation*, 8288 (38/13), 1250-1256.
- Hoogerwerf, A. (1984). Beleid berust op veronderstellingen: de beleidstheorie. *Acta Politica*, 19(4),
- International Labour Organization (ILO). (2017). *What works for youth employment*. Geraadpleegd via <https://www.wwinye.org/evidence/the-evidence>
- Inspectie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2015). *Buitenspel. De uitvoering voor jongeren in de WW of bijstand*. Den Haag: SZW
- Martin, J., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review* (8) 9-56.
- Miller, T., Birch, M., Mauthner, M., & Jessop, J. (Eds.). (2012). *Ethics in qualitative research*. Sage.
- Moore, M. H. (2013). *Recognizing public value*. Cambridge: Harvard University Press.
- O'Higgins, N. (2001). Youth unemployment and employment policy: A global perspective. *Geneva: ILO*.
- O'Higgins, N. (2017). Rising to the youth employment challenge. *Geneva: ILO*.
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., & Russell, H. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5 (1).
- Rogers, P. J., & Weiss, C. H. (2007). Theory-based evaluation: Reflections ten years on: Theory-based evaluation: Past, present, and future. *New directions for evaluation*, 114, 63-81.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data*. Londen: Sage.
- Sissons, P., & Jones, K. (2012). *Lost in transition. The changing labour market and young people not in employment, education or training*. *The Work Foundation*. London: Lancaster University.
- Sol, C.C.A.M., Glebbeek, A.C., Edzes, A.J.E., Busschers, I., Bok, H.I. de, Engelsman, J.S., Nysten, C.E.R. (2011). 'Fit or Unfit' Naar expliciete re-integratie theorieën. (RVO; Nr. 5). *Amsterdam: Universiteit van Amsterdam*.
- Sol, C. C. A. M., & Kok, K. (2014). 'Fit or unfit': theorie en praktijk van re-integratie. (RVO; Nr. 11). *Amsterdam: AMC, Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam*.
- Stoker, G. (2006). Public value management: a new narrative for networked governance?. *American Review of Public Administration*, 36 (1), pp 41-57.
- Suchman, E. (1967). *Evaluative Research*. New York: Russell Sage Foundation.
- Van Rees, P. (2016). *Samen werk(t) De meerwaarde van Social Impact Bonds als nieuwe vorm van publiek-private samenwerking bij het bestrijden van jeugdwerkloosheid* (Scriptie). Geraadpleegd via Dr. Karin Geuijen.
- Vastamäki, J., Moser, K., & Paul, K. I. (2009). How stable is sense of coherence? Changes following an intervention for unemployed individuals. *Scandinavian journal of psychology*, 50(2), 161-171.
- Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, 12(1), 7-11.
- Weiss, C. H. (1997). How can theory-based evaluation make greater headway? *Evaluation review*, 21(4), 501-524.

Westerlaken, A. (2018) *Wij draaien om jou. Een onderzoek naar de betekenissen van Public Value binnen de Buzinezzclub*. (Scriptie). Geraadpleegd via Dr. Karin Geuijen.

Wilson, T. (2013). *Youth unemployment: review of training for young people with low qualifications*. Great Britain: Centre for Economic and Social Inclusion, corp creators, department for Business Innovation and Skills.

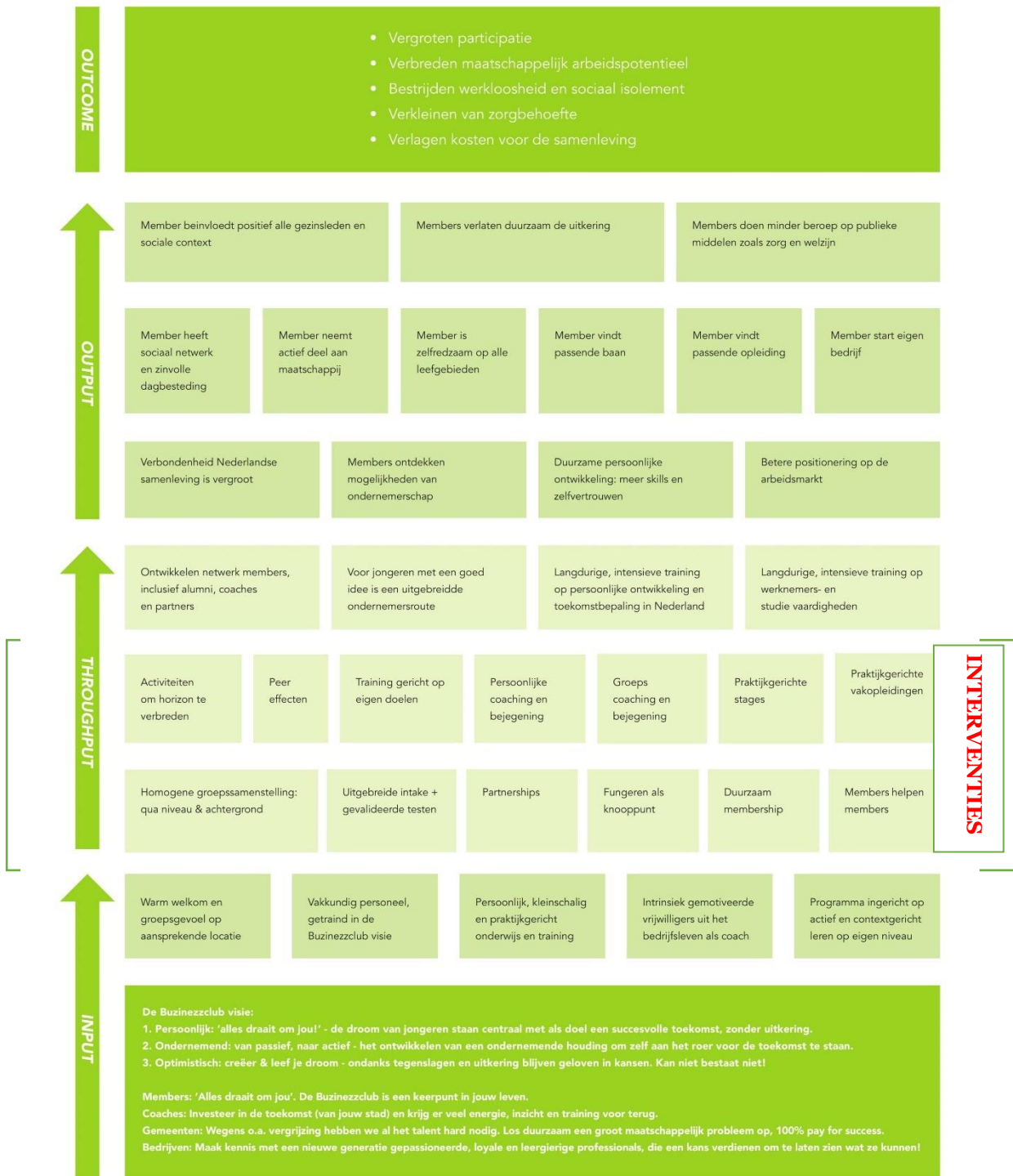
Wilson, K., Silva, F., Ricardson, D. (2015). *Social Impact Investment: Building the Evidence Base* (OECD Committee for Industry, Innovation and Entrepreneurship paper). Geraadpleegd via: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2562082

Yin, R. K. (2006). *Case Study Methods*. In: J. L. Green, G. Camilli, & P. B. Elmore (Eds.), *Handbook of complementary methods in education research* (111-122). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

10. BIJLAGEN

10.1 Theory of Change Buzinezzclub

Zie apart aangegeven interventies



Theory of Change



10.2 Overzicht en indeling mogelijke achtergrondkenmerken NEET jongeren

A: Voor de arbeidsmarkt ongunstige persoonskenmerken

1. Leeftijd (meestal: te oud)
2. Geslacht (meestal: vrouw)
3. Etniciteit (meestal: niet westers, allochtoon)
4. Arbeidshandicap
5. Detentieverleden
6. Uitkeringsverleden

B = Persoonlijke en sociale belemmeringen

7. Instabiele woonsituatie
8. Ontwrichte gezinsomstandigheden (bv. huiselijk geweld, probleemkinderen)
9. Schulden
10. Verslavingsproblematiek (alcohol, drugs)
11. Zorg voor kinderen (bv. in het geval van een alleenstaande moeder)
12. Gebrekkige integratie
13. Psychische of mentale problemen (depressie, angststoornissen)
14. Ziekte (fysieke problemen, anders dan een arbeidshandicap)

C = Zwakke persoonlijke conditie

15. Gedragsproblemen
16. Zelfvertrouwen
17. Zelfwaardering
18. Self-efficacy (weinig vertrouwen in het goed kunnen afhandelen van opdrachten/taken)
19. Motivatie (niet willen werken en/of geen activiteiten in het traject willen ondernemen)

10.3 Overzicht interventiemechanismen

(Sol en Kok, 2014, p.41)

Mechanisme		Interventieclaim
Faciliteringsmechanisme		Frontline staf is vaak in staat oplossingen te bieden voor praktische problemen die de herintrede van werklozen in de weg staan
Sanctiemechanisme 'Stok'		Re-integratietrajecten zijn onmisbaar om onwillige werklozen op te sporen en aan te pakken, waardoor hun kosten-baten balans naar de kant van werkaanvaarding doorslaat
Informatiemechanisme		Het opsporen van vacatures en het zichtbaar maken van individuele kwaliteiten is nodig, omdat langdurig werklozen en voor hen geschikte werkgevers elkaar vaak niet weten te vinden
Activeringsmechanisme		Niet-direct op een baan gerichte doe-activiteiten zijn een effectieve en dikwijls noodzakelijke tussenstap om werklozen weer op een bij betaald werk behorend energieniveau te brengen
Leermechanisme	Werkzoekvaardighedenmechanisme	Veel werklozen zijn onbekend met het proces van het zoeken naar werk en moeten leren hoe ze moeten zoeken naar banen, hoe te solliciteren, en hoe zich op een acceptabele manier te presenteren aan de werkgever
	Doelorientatiemechanisme	Het is mogelijk de negatieve of onrealistische verwachtingen en overtuigingen van werklozen over hun kansen op het vinden van werk, te veranderen en hen bij te sturen in de richting van de noodzakelijke stappen voor het verkrijgen van werk
	Leermechanisme (in enge zin)	Het is mogelijk langdurig werklozen opnieuw te laten wennen aan arbeidsritme, zich aanvaardbaar te presenteren bij een werkgever, en zich aan te passen aan de gang van zaken op het werk
Begeleidingsmechanisme		Door de werkloze op de werkplek bij te staan, kunnen

	aanpassing en gewenning plaatsvinden waardoor het mogelijk wordt een kloof te overbruggen die niet in een keer overbrugd kan worden
Sociaal waarderingsmechanisme	Doordat werklozen binnen een re-integratietraject voor het eerst sinds lange tijd weer positieve feedback krijgen van collega's en begeleiders, (her)ontdekken zij dat aan het werk gaan een onmisbare manier is om hun sociale behoeften te vervullen.
Identiteitsmechanisme	Het is mogelijk negatief zelfbeeld van de werkloze te doorbreken en te vervangen door een positief, op werken gericht zelfbeeld, een noodzakelijke voorwaarde om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen
Compensatiemechanisme	Langdurig werklozen worden gehinderd door een tekortschietende productiviteit die door financiële tegemoetkoming aan de werkgever overbrugd kan worden
Vertrouwensmechanisme	Consulenten (door deskundige en eerlijke adviezen) en werklozen trachten in face-to-face contact een goede relatie met werkgevers op te bouwen, waardoor deze ontvankelijk worden voor het aanbieden van een baan

10.4 De ladder en de schaal
 Uit: Moore (2013, p. 189)

Steps to Social Involvement and Economic Self-Sufficiency

Unsubsidized Jobs 40 Hours/Week		Unsubsidized Jobs 20 Hours or More		Unsubsidized Jobs Under 20 Hours		5 Hours/Week or More	
OUTSIDE Community Over 5 Years 3-5 Years 1-2 Years		OUTSIDE Community Over 1 Year 7-12 Months 4-6 Months 0-3 Months		INSIDE Community 7-12 Months 4-6 Months 0-3 Months		In Community (e.g., Head Start) Outside Community (e.g., National Organizations)	
20 Hours/Week or More		20 Hours/Week or More		11-19 Hours/Week		5-10 Hours/Week	
College Vocational Training High School/GED		College Vocational Training ABE/GED Literacy		College Vocational Training ABE/GED Literacy		Public School Head Start Community Health Center Community Center	
5 Hours/Week or More		5 Hours/Week or More		5 Hours/Week or More		1-2 Hours/Week	
Community Activities (Den Mother, Coach) School-Based Activities (Homeroom Mother) Organized Activities (Sports)		Subsidized Work On-the-Job Training Supported Work		Transitional Work Under 20 Hours/Week (Community-Based) Over 1 Year 7-12 Months 4-6 Months 0-3 Months (WIC Clerk, Lunchroom Aide)		Tutoring Program Library Visits Parent/Infant Class Well-Baby Appointments	
Tenant Organization Local School Council Advocacy Group		Concerned Parent Group Neighborhood Watch Activities Church Activities		Head Start Parent Council Support Group (e.g., MYM) PTA		Activities With Children	
Education/Training		Employment		Volunteer Work		Membership in Organizations	

--SOCIAL ISOLATION--

The ladder and the scale. Copyright © 1991 Project Match—Families in Transition Association; reprinted with permission.

10.5 Overzicht dataverzameling

Members	Interviewer	Startdatum BC	Trainers	Interviewer	Opmerking
Member 1	Ilse & Maurits	februari 2017	Trainer 1	Ilse & Maurits	Focusgroep
Member 2	Ilse & Maurits	2014/2015	Trainer 2	Ilse & Maurits	Focusgroep
Member 3	Ilse	2016	Trainer 3	Ilse & Maurits	Focusgroep
Member 4	Ilse	oktober 2017			
Member 5	Ilse	oktober 2016			
Member 6	Ilse	mei 2017			
Member 7	Ilse	2016			
Member 8	Maurits	oktober 2017			
Member 9	Ilse				
Member 10	Maurits	oktober 2017			
Member 11	Maurits	oktober 2017			
Member 12	Ilse	februari 2017			
Member 13	Maurits	september 2017			

Coaches	Interviewer	Startdatum BC	Aantal coachees
Coach 1	Ilse & Maurits	2013/2014	2
Coach 2	Ilse	2014/2015	2
Coach 3	Ilse & Maurits		1
Coach 4	Maurits	2016	2
Coach 5	Maurits	2017	1
Coach 6	Maurits	2016	2
Coach 7	Ilse	2017	1
Coach 8	Ilse	oktober 2017	1
Coach 9	Ilse	oktober 2017	1
Coach 10	Maurits	oktober 2017	1
Coach 11	Maurits	2017	2
Coach 12	Maurits	december 2017	1
Coach 13	Maurits	maart 2017	1
Coach 14	Maurits	september 2017	1
Coach 15	Maurits	juni 2017	1
Coach 16	Ilse		
Coach 17	Maurits	maart 2017	1

Observaties	Wat	Wanneer
Kick-off	Evenement waarbij nieuwe members worden verwelkomd aan de hand van succesverhalen van oud members, coaches en partners. Hier hangt een feestelijke sfeer.	6-2-2018
Partnermeeting Eindhoven (Alleen Ilse)	Tijdens de partnermeeting werden lopende zaken besproken omtrent de financiering van de huidige groep, de problemen omtrent het lage aantal aanmeldingen en de ontwikkelingen van het onderzoek.	6-3-2018
Trainingsdag members Utrecht	De onderzoekers hebben meegedaan aan een trainingsactiviteit van de huidige groep members in Utrecht. Dit was een sport/mind-set training van een oud-member. Hier is veel gesproken met de huidige trainers en members, maar vooral ook gekeken naar de algehele sfeer van de groep en de dag. (Participatief)	12-4-2018
Terugkomdag	De terugkomdagen zijn voor de members die het traject al doorlopen hebben en nog niet direct een baan hebben. Hier zitten zij zelfstandig te werken en is er ruimte om vragen te stellen aan elkaar en trainers.	20-4-2018
Terugkomdag		4-5-2018
Coachworkshop voor de coaches Eindhoven	Tijdens de workshop kregen de coaches een workshop door een professionele coach over de verschillende houdingen die je kunt aannemen als coach en wisselden de coaches ervaring uit.	11-6-2018
Klankbordgroep Utrecht	In de klankbordgroep zitten partners van de Buzinezzclub en onafhankelijke adviseurs. Tijdens deze meeting is met name de voortgang van het kwantitatieve onderzoek besproken en de eerste aanzet van de resultaten van de twee kwalitatieve onderzoeken besproken. Hier is ook feedback op gegeven door de aanwezigen. (Participatief)	19-6-2018

10.6 Topiclist interview members

Introductie van de interviewer(s) en het onderzoek. Anonimiseren

-Introductie member. Wanneer het traject afgelegd?

We vragen de members van te voren een voorwerp/foto/verhaal/liedje dat symbool staat voor wat de BC voor hem/haar betekent heeft, mee te nemen naar het interview.

-Waarom dit item?

-Wat wilde je bereiken bij de BC? (Wat was jouw droom?)

-Wat waren je verwachtingen?

-Hoe is je situatie nu? (baan/opleiding/onderneming)

- Waar heb je het meest aan gehad van de BC?
- Hoe kwam dat? (Welk effect heeft dat gehad?)
- Waar heb je niet veel aan gehad van de BC?
- Hoe kwam dat?
- Wat zou je anders doen als jij de BC zou organiseren?

- Heb je het gevoel dat je bent veranderd sinds je bent begonnen bij de BC?

- Op welke manier ben je veranderd?
- Hoe komt dit? (ligt de oorzaak hiervan binnen of buiten de BC?)
- Hoe heeft de BC hier een rol in gespeeld?

- Wat was je grootste uitdaging in het bereiken van je doel?

- Heb je het gevoel dat je deze uitdaging hebt overwonnen?
- Hoe kwam dat? (Ligt de oorzaak hiervan binnen of buiten de BC?)

- Indien niet opgebracht in open vragen, ingaan op elementen uit ToC

10.7 Codeboom

- **Effect van de BC**
 - Bepalen wat doel is
 - Bewustwording
 - Doorbreken patronen
 - Hulp vragen of accepteren
 - Kansen voor ondernemen
 - Motivatie, positiever
 - Netwerk
 - Zelfvertrouwen
- **Hoe bij de BC terecht gekomen**
- **Huidige situatie member**
- **Middelengebruik**
- **Minder waardevolle elementen**
 - Communicatie BC
 - Drop-outs
 - Geen nut
 - Groepsdynamiek
 - Trainers (te druk)
- **Spanning rondom maatwerk**
- **Symbool**
- **Terugkomdagen**
- **Trainers**
 - Trainers bouwen netwerk
 - Selectie members
 - Snel uit uitkering?
- **Waardevolle elementen**
 - Coaching
 - Geïnspireerd worden
 - Groepsdynamiek
 - Herkenbaarheid in anderen
 - In een andere omgeving komen

- Motiverende positiviteit
- Persoonlijke aandacht
- Praktische zaken
- Structuur, activeren
- Tijd en ruimte en duurzaamheid
- Trainers
- **Trainingen**
 - Externe trainingen
 - Ondernemerschap
 - Sollicitatietraining
 - 'Why' wat wil ik wat kan ik

10.8 Resultaten Buzinezzclub Eindhoven & Utrecht

Utrecht	start	week# ronde	contract	BBS	telt mee in contract	exit	exit%	succes datum 15 juni 2018	Succes to do om		Werk	Opleiding	Ondernemerschap	Match Coaches	Match Coaches
									Succes Doel 60%	60% te bereiken					
3b	jun-18	1	40	18	18	0	0%		0%	11					
3a	mrt-18	16	40	24	24	0	0%	1	4%	13	1				
2c	okt-17	35	40	35	35	7	20%	7	20%	14	5	1	1	0	0%
2b	mei-17	>52	40	21	21	2	10%	8	38%	5	5	3	0	9	43%
2a	feb-17	>52	40	31	27	3	10%	11	41%	5	7	4	0	9	33%
1c	okt-16	>52	31	22	22	4	18%	16	73%	-3	9	5	2	8	36%
1b	mei-16	>52	31	26	24	6	23%	11	46%	3	9	2	0	8	33%
1a	feb-16	>52	31	23	23	4	17%	18	78%	-4	13	2	3	7	30%
			293	200	194	26	13%	72	37%				72		21%
Eindhoven															
2c	jul-18	-2	40	18	18		0%		0%	11					
2b	feb-17	18	40	25	25	1	4%	13	52%	2	10	0	3		
2a	okt-17	25	40	14	14	0	0	6	43%	2	4	2		10	71%
1c	mei-17	>52	40	18	17	1	6%	9	53%	1	7	2		4	24%
1b	feb-17	>52	40	26	25	5	19%	10	40%	5	4	6		5	20%
1a	okt-16	>52	40	35	32	4	11%	24	75%	-5	14	8	2	14	44%
			136	131		11	8%	62	47%				62		25%