

Afstudeeronderzoek Toegepaste Psychologie

Hanzehogeschool Groningen, Academie voor Sociale Studies

Majken Steneker (328704)

Opdrachtgever: Afeer, Lineke Kremer

Begeleidend docent: Rianne Golbach

Datum: 29-06-2020

Plaats: Winschoten

Scriptie

jongeren: de stap naar werk of opleiding

# Samenvatting

Afeer is dé matchmaker van Oost-Groningen tussen werkgevers en werkzoekenden en is vanuit een samenwerking tussen de gemeenten Westerwolde, Oldambt en Pekela ontstaan met als doel meer mensen aan betaald werk te krijgen. Dit onderzoek richt zich op jongeren van 18 tot 27 jaar die een beroep doen op de participatiewet. De Participatiewet is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. Het doel van deze wet is om ondersteuning te bieden aan grotere groepen werkzoekenden bij het vinden van werk.

De hoofdvraag die in deze scriptie centraal staat is*: ‘Hoe kan Afeer inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding bij jongeren van 18 tot en met 27 jaar?’.*

Deze vraag is in eerste instantie tot stand gekomen door de aanname die binnen Afeer speelde. Namelijk dat jongeren, met name door hun omgeving, worden tegengehouden om de stap tot werk of een opleiding te zetten, ondanks dat ze hier misschien wel gemotiveerd voor zijn. De vraag van Afeer is in hoeverre dit klopt, hoe dit eventueel doorbroken kan worden en waardoor jongeren wél gestimuleerd kunnen worden om deze stap te zetten. Dit is met name belangrijk omdat Afeer wil voorkomen dat jongeren een gat in de arbeidsmarkt creëren. Wanneer jongeren werken of een opleiding volgen, blijven ze zich ontwikkelen in de maatschappij. Daarnaast leidt langdurige werkloosheid tot een grotere kans op uitkeringsafhankelijkheid. Dit kan gepaard gaan met financiële risico’s en het verliezen van arbeidspotentieel in het heden en in de toekomst.

De onderzoeksvraag is beantwoord doormiddel van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Tijdens het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn drie constructen gemeten; de attitude, sociale norm en de waargenomen gedragscontrole. Bij het meten van de attitude wordt gekeken naar de attitude tegenover werk en opleiding. Bij de sociale norm de invloeden van vrienden en familie. En de waargenomen gedragscontrole de mate waarin jongeren denken in staat te zijn om te werken of een opleiding te volgen. Deze constructen worden gemeten in de vorm van een enquête. 35 jongeren tussen de 18 en 27 jaar vulden een online vragenlijst in. Uit het onderzoek blijkt dat de jongeren een positieve attitude hebben tegenover werk en opleiding. Daarnaast heeft familie volgens jongeren meer invloed dan vrienden op de keuze van jongeren om werk of opleiding te kiezen. Daarnaast geven jongeren in hoge mate aan in staat te zijn om te werken of opleiding te volgen.

Voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn semi- gestructureerde interviews afgenomen. Hierbij is onderzocht hoe jongeren gemotiveerd kunnen worden en wat belemmerende en bevorderende factoren kunnen zijn bij jongeren om voor werk of opleiding te kiezen. In totaal zijn vijf interviews afgenomen met verschillende betrokken partijen die met jongeren werken. Het motiveren hangt deels af van het verhaal en de achtergrond van de jongeren. De bevorderende factoren die voornamelijk werden benoemd zijn het laten opdoen van succeservaringen en korte termijn doelen stellen. De belemmerende factoren die het meest zijn benoemd zijn een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen, en beïnvloedbaar door omgeving.

Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten is een aanbeveling geformuleerd voor Afeer over hoe zij kunnen inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding bij jongeren. De aanbeveling die uiteindelijk tot stand is gekomen betreft het inzetten van een ervaringsdeskundige. Een ervaringsdeskundige kan inspelen op het lage zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen wat jongeren volgens medewerkers hebben. Jongeren kunnen zich op deze manier beter identificeren, wat hun helpt in het stimuleren van onderwijs en kansen op een baan vergroten.

# Summary

Afeer is the matchmaker of East Groningen between employers and jobseekers and was founded through the cooperation between the municipalities of Westerwolde, Oldambt and Pekela with the main goal to transition more people into paid jobs (Afeer, 2020). This research paper focuses on adolescents aged 18 to 27 who call on the Participation Act. The Participation Act entered into force on January 1st, 2015. The purpose of this law is to provide support to larger groups of job seekers with finding a job.

The main research question this thesis focuses on is: "*How can Afeer respond to the factors that play a role in whether or not to choose work or education for young people aged 18 to 27*?".

This question was initially brought up by the assumption that lived within Afeer, which is that adolescents are prevented from taking the step to work or training, in particular by their environment, even though they may be motivated to do so. Afeer's question about this assumption is to what extent is it true, how can it possibly be overcome and in what way can adolescents be encouraged to do decide to step into work or education. This is particularly important because Afeer wants to prevent adolescents from creating a gap in the labor market. When adolescents have a job or follow education, they continue to develop in society. In addition, long-term unemployment increases the risk of benefit dependency. This then may involve financial risks and loss of labor potential in the present and in the future.

The research question was answered with the use of quantitative and qualitative research. In the quantitative part of the study, three variables were measured with the use of a survey, which included the attitude, social norm and the observed behavioral control. When measuring the attitude, the attitude towards work and education are considered, with the social norm, the influences of friends and family are considered, and with the perceived behavioral control, the extent to which young people think they are able to work or follow an education are considered. 35 adolescents between the ages of 18 and 27 completed an online questionnaire. The research shows that the adolescents do have a positive attitude towards work and education. In addition, their family has more influence on the choice of adolescents to decide to work or follow education than friends have. Moreover, adolescents indicate to a great extent to be able to work or follow education.

For the qualitative part of the study, personal interviews were conducted. These interviews served the purpose of investigating how adolescents can be motivated, as well as what kind of obstacles and facilitating factors can be experienced by adolescents to decide to work or follow education. In total, five interviews were conducted involving various parties that work with adolescents. The motivation partially depends on the story and background of the individuals. The facilitating factors that were mentioned mainly are having had successful experiences and setting short-term goals. The most frequently cited impediments are having low self-esteem and low self-confidence, which can be influenced by their environment.

Based on these results from the conducted research, a recommendation has been formulated for Afeer regarding how they can respond to the factors that play a role in the decision of whether or not adolescents choose work or training. The resulting recommendation is to implement the use of an expert who has experience with the previously mentioned crucial factors for adolescents. An expert can respond to the low self-esteem and low self-confidence that adolescents have according to employees. Adolescents can identify themselves to a greater extent, which helps them to stimulate following education and will increase their job opportunities.

# Voorwoord

Als afsluiting van mijn opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool te Groningen heb ik van februari tot juni onderzoek gedaan naar jongeren bij Afeer te Winschoten.

Vanuit Afeer heb ik de opdracht gekregen om te onderzoeken hoe Afeer kan inspelen op de factoren die een rol spelen bij jongeren om al dan niet voor werk of een opleiding te kiezen. De aanname die binnen Afeer speelde was dat jongeren, met name door hun omgeving, worden beïnvloed bij de keuze voor het kiezen van werk of een opleiding. De afgelopen maanden heb ik onderzoek gedaan om een bijdrage te kunnen leveren aan Afeer. Ik heb medewerkers gesproken, enquêtes afgenomen bij jongeren die in beeld zijn bij Afeer en veel deskresearch gedaan om tot een conclusie te komen. In eerste instantie was het de intentie om interviews af te nemen bij jongeren, maar dit was vanwege de maatregelen omtrent het Coronavirus helaas niet mogelijk.

Graag zou ik mijn afstudeerbegeleider Lineke Kremer willen bedanken voor de vrijheid die ik heb gekregen en de steun bij het verkrijgen van relevante informatie en contacten. Ook wil ik de collega’s bedanken voor hun steun en bijdrage aan het onderzoek.

Naast alle hulp die ik bij Afeer heb gekregen wil ik ook graag in het bijzonder mijn begeleider Rianne Golbach bedanken die mij feedback heeft gegevens tijdens het onderzoek. Daarnaast hebben de intervisies mij goed op weg geholpen en de mogelijkheid om contact op te nemen wanneer er vragen waren hebben mij geholpen.

Majken Steneker

Winschoten, 29-06-2020

Inhoudsopgave

[Samenvatting 1](#_Toc44251506)

[Summary 2](#_Toc44251507)

[Voorwoord 3](#_Toc44251508)

[Hoofdstuk 1 Inleiding 5](#_Toc44251509)

[1.1 Aanleiding 5](#_Toc44251510)

[1.2 Theoretisch kader 6](#_Toc44251511)

[1.2.1 Gevolgen voor jongeren 6](#_Toc44251512)

[1.2.2 Eerder onderzoek naar jongeren in de uitkering 6](#_Toc44251513)

[1.2.3 Theorie van het geplande gedrag 7](#_Toc44251514)

[1.2.4 Attitude vanuit de theorie 8](#_Toc44251515)

[1.2.5 Sociale invloed vanuit de theorie 8](#_Toc44251516)

[1.2.6 Waargenomen gedragscontrole vanuit de theorie 8](#_Toc44251517)

[1.3 Doelstelling en relevantie 8](#_Toc44251518)

[1.4 Onderzoeksvragen 9](#_Toc44251519)

[Hoofdstuk 2 Methode 10](#_Toc44251521)

[2.1 Design 10](#_Toc44251522)

[2.2 Populatie/steekproef 10](#_Toc44251523)

[2.2.1 Vragenlijst 10](#_Toc44251524)

[2.2.2 Interviews 10](#_Toc44251525)

[2.3 Meetinstrumenten 11](#_Toc44251526)

[2.3.1 Vragenlijst 11](#_Toc44251527)

[2.3.2 Interviews 12](#_Toc44251528)

[2.4 Procedure 12](#_Toc44251529)

[2.4.1 Vragenlijst 12](#_Toc44251530)

[2.4.2 Interviews 12](#_Toc44251531)

[2.5 Data analyse 13](#_Toc44251532)

[2.5.1 Vragenlijst 13](#_Toc44251533)

[2.5.2 Interviews 13](#_Toc44251534)

[2.6 Ethische verantwoording 14](#_Toc44251535)

[Hoofdstuk 3 Resultaten 15](#_Toc44251536)

[3.1 Resultaten kwantitatief onderzoek 15](#_Toc44251537)

[3.1.1 Reden om te werken 16](#_Toc44251538)

[3.2 Resultaten kwalitatief onderzoek 16](#_Toc44251539)

[3.2.1 Motiveren van jongeren 16](#_Toc44251540)

[3.2.2 Bevorderende factoren van invloed op keuze van jongeren 18](#_Toc44251541)

[3.2.3 Belemmerende factoren van invloed op keuze van jongeren 19](#_Toc44251542)

[Hoofdstuk 4 Conclusie en discussie 20](#_Toc44251543)

[Hoofdstuk 5 Aanbeveling 24](#_Toc44251544)

[Literatuurlijst 25](#_Toc44251545)

[Bijlagen 28](#_Toc44251546)

[Bijlage 1 Vragenlijst Enalyzer 28](#_Toc44251547)

[Bijlage 2 Interviewschema 33](#_Toc44251548)

[Bijlage 3 Codeboek 34](#_Toc44251549)

[Bijlage 4 Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen 42](#_Toc44251550)

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Hoe kunnen jongeren ondersteund worden naar maatschappelijke participatie in de vorm van werk of opleiding? Wat is nodig om een beeld te kunnen vormen van wat deze jongeren willen en kunnen en wat is nodig om ze te bereiken?

Dit zijn onder meer vragen waar Afeer zich mee bezig houdt. Afeer is dé matchmaker van Oost-Groningen tussen werkgevers en werkzoekenden en is vanuit een samenwerking tussen de gemeenten Westerwolde, Oldambt en Pekela ontstaan met als doel meer mensen aan betaald werk te krijgen (Afeer, 2020). Dit onderzoek richt zich op jongeren van 18 tot 27 jaar die een beroep doen op de participatiewet. Het doel van Afeer is om deze jongeren te leveren aan werkgevers in de regio die maatschappelijk verantwoord willen ondernemen.

Het is van belang dat jongeren meedoen in de maatschappij, omdat jongeren in tegenstelling tot volwassenen nóg meer in ontwikkeling zijn. Jongeren hebben een toekomst voor zich en hebben de grootste ambities (Divosa, 2017). Twee wettelijke kaders liggen aan ten grondslag als het gaat om jongeren die mee moeten doen in de maatschappij, namelijk de kwalificatieplicht en de Participatiewet. De kwalificatieplicht geldt voor jongeren van 16 tot 18 jaar en de Participatiewet geldt voor jongeren van 18 tot 27 jaar. Deze wetten bepalen dat jongeren zelf de weg moeten vinden naar school of werk met eventueel een klein zetje. Voor de meeste jongeren geldt dat zij dit prima zelf kunnen, maar er is ook een groep die daar ondersteuning bij nodig heeft (Divosa, 2017). De kwalificatieplicht geldt voor jongeren zonder startkwalificatie. Een startkwalificatie is minimaal een havo, vwo of mbo niveau 2 diploma. Het doel van de kwalificatieplicht is om schooluitval van jongeren tegen te gaan. Tevens moet deze maatregel de kansen op de arbeidsmarkt van startende jongeren vergroten (Rijksoverheid, z.d.). Iedereen die kan werken maar het zonder ondersteuning op de arbeidsmarkt niet redt valt onder de Participatiewet. De Participatiewet is met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden. Het doel van deze wet is om ondersteuning te bieden aan grotere groepen werkzoekenden bij het vinden van werk. Een groot deel van deze werkzoekenden is niet in staat om (zelfstandig) het minimumloon te verdienen (Gemeente Oldambt, z.d.).

Vanuit de Participatiewet is het voor Afeer van belang om zoveel mogelijk jongeren, die niet zelfstandig de weg naar school of werk kunnen vinden, te laten doorstromen naar werk en/of opleiding (Afeer, 2020). Afeer zoekt samen met de jongeren naar maatwerk. Dat doen ze door onder andere talenten in kaart te brengen om te bepalen wat nodig is om iemand aan passend werk te helpen. Ook door jongeren ‘werkfit’ te maken. Op basis van unieke behoeften en talenten biedt Afeer vakgerichte opleidingen en trainingen aan en kunnen jongeren werkervaring opdoen.

Het is niet vanzelfsprekend dat jongeren die het voortgezet onderwijs verlaten, hun schoolcarrière vervolgen met vervolgonderwijs aan het mbo, het hbo of de universiteit. Een deel van de jongeren kiest ervoor om op zoek te gaan naar werk. De groep jongeren die niet aan het werk is, wordt ook wel aangeduid met de term NEETs . Dit staat voor Not in Employment, Education or Training (Nederlands Jeugdinstituut, 2019). Het aandeel NEETs wordt gebruikt als kwaliteitsindicator voor de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om jongeren die tot de werkloze of de niet-beroepsbevolking behoren en die niet hebben deelgenomen aan een reguliere opleiding of cursus in de afgelopen vier weken. Vooral de jongeren die school verlaten zonder startkwalificatie lopen een extra groot risico op werkloosheid. In Oldambt was het percentage van het aantal NEET-jongere in 2018 8,4%, in Pekela was dit 10,6% en in Westerwolde was dit 8,2% (Nederlands Jeugdinstituut, 2019).

Dit onderzoek is tot stand gekomen door de aanname die in eerste instantie binnen Afeer speelde, namelijk dat jongeren, met name door hun omgeving, worden tegengehouden om de stap tot werk of opleiding te zetten, ondanks dat ze hier misschien wel gemotiveerd voor zijn. In bepaalde regio’s heerst bijvoorbeeld een cultuur waarbij gedacht wordt ‘waarom werken als je geld kan krijgen via een uitkering’. Deze aanname is aangekaart door de Voorzitter College van Bestuur van het Primenius college. Primenius is een onderwijscentrum in Oude Pekela. Bij Primenius staat de jongere centraal door hem/haar in het ontwikkelproces te betrekken. Ter oriëntatie op de opdracht is een gesprek gevoerd met de Voorzitter College van Bestuur van Primenius. Uit dit gesprek is gebleken dat niet zozeer het woord aanname is gebruikt. Een voorbeeld dat werd gegeven is dat jongeren die een hoger schooladvies krijgen dan het opleidingsniveau van hun ouders met een havo/vwo advies van de basisschool afkomen. Aan het begin van de havo/vwo gaat dit hartstikke goed, maar op het moment dat jongeren gaan puberen duiken de cijfers wat naar beneden. Dan is de reactie van ouders heel vaak ‘ga maar naar het vmbo, bij mij is het ook wel goed gekomen’ en dan stromen ze af.

De vraag van Afeer is of dit daadwerkelijk het geval is, hoe dit eventueel doorbroken kan worden en hoe jongeren wél gestimuleerd kunnen worden om de stap tot werk of opleiding te zetten. Dit is belangrijk voor Afeer omdat op het moment dat jongeren in de uitkering komen zij een gat in de arbeidsmarkt creëren. Dit is wat Afeer wil voorkomen. Afeer vindt het belangrijk dat jongeren zich blijven ontwikkelen. Zo blijven ze interessant voor de arbeidsmarkt en kunnen ze zichzelf verder ontplooien. Naarmate jongeren langer in de uitkering zitten wordt het gat in de arbeidsmarkt steeds groter, met als gevolg dat jongeren een kleinere kans hebben op de arbeidsmarkt. Werk of opleiding zorgt volgens Afeer voor een bijdrage aan de (zelf)ontwikkeling van jongeren. Wanneer jongeren werken of een opleiding volgen, blijven ze zich ontwikkelen in de maatschappij. Tot slot is het volgens Afeer belangrijk dat jongeren uit de uitkering komen om schuld problematiek te voorkomen.

## 1.2 Theoretisch kader

### 1.2.1 Gevolgen voor jongeren

Voor jongeren zijn er een aantal gevolgen verbonden aan het feit wanneer zij er niet in slagen om een opleiding te volgen, te voltooien of werk te vinden. Onder andere dat deze jongeren langdurig thuis zitten of rondhangen met lotgenoten (Movisie, 2019). Zowel de afstand tot de arbeidsmarkt als de kans op langdurige werkloosheid wordt steeds groter, met als gevolg een groter risico op schulden en armoede. De financiële problematiek die daaruit voortvloeit kan leiden tot problemen in de gezinssituatie en tot dak- en thuisloosheid. Door het langdurig niet deel te nemen aan onderwijs of werk kunnen de jongeren aansluiting verliezen met het normale dagelijkse leven. De kans op radicalisering of criminaliteit wordt hierdoor groter (Divosa, 2017). Tevens kunnen psychische problemen zoals angsten, depressie en een laag zelfbeeld ontstaan. Verlies van motivatie en zelfvertrouwen kan leiden tot passiviteit. Langdurige werkloosheid leidt tot een grotere kans op uitkeringsafhankelijkheid. Dit kan gepaard gaan met financiële risico’s en het verliezen van arbeidspotentieel in het heden en in de toekomst (Movisie, 2019).

### 1.2.2 Eerder onderzoek naar jongeren in de uitkering

Uit onderzoek naar uitkeringsontvangst is gebleken dat jongeren waarvan de ouders een uitkering ontvangen, zijzelf als volwassene ook vaker een uitkering ontvangen (Boschman & Maas etc., 2019). Dit kan komen doordat jongeren mogelijk minder kansen krijgen of zich anders gaan gedragen vanwege het feit dat hun ouders een uitkering ontvangen. Dit betekent dat de talenten van jongeren van uitkeringsontvangers niet optimaal worden benut. Investeringen om ouders uit een uitkering te halen zullen extra rendabel zijn omdat ook de jongeren hiervan profiteren. Het verband waarbij uitkeringsontvangst van de ouders de kans vergroot dat hun kinderen een uitkering ontvangen kan op tenminste drie manieren tot stand komen. Ten eerste leidt het opgroeien in een uitkeringsgezin mogelijk tot een lager opleidingsniveau. De verwachtingen van leraren zijn mogelijk lager van jongeren met ouders die een uitkering ontvangen, waardoor ze een lager schooladvies krijgen. Dit vergroot de kans op een uitkering in de volgende generatie. Daarnaast zien jongeren wellicht niet in dat investeren in een opleiding kan leiden tot een succesvolle arbeidscarrière of een leuke baan. Jongeren bereiken hierdoor mogelijk niet het onderwijsniveau waartoe zij in staat zouden zijn. Dit verkleint op den duur de kansen op de arbeidsmarkt, waardoor het risico op uitkeringsontvangst groter wordt (Boschman & Maas etc., 2019). Ten tweede kunnen ouders met een uitkeringsverleden het wellicht gemakkelijker en aantrekkelijker maken voor hun kinderen om een uitkering aan te vragen door hier praktische informatie over te geven. Ten derde kan het verband worden toegeschreven aan sociale normen en rolmodellen. Jongeren die in een uitkeringsgezin opgroeien kennen mogelijk minder werkende mensen. Dit maakt het minder vanzelfsprekend om te werken en meer geaccepteerd om een uitkering te ontvangen (Boschman & Maas etc., 2019).

### 1.2.3 Jongeren motiveren

Een veelgebruikte methode om jongeren te helpen bij gedragsverandering is motiverende gespreksvoering. Dit is een manier van gesprekken voeren waarin wordt gezocht naar de veranderwens. Bij de methode motiverende gespreksvoering staat empathie en ondersteuning centraal. Ten tweede staat bij motiverende gespreksvoering het maken van een veranderplan centraal, waarin de wensen en plannen van de cliënt centraal staan (Movisie, 2019). Daarnaast is praktijk leren een effectieve manier om jongeren te motiveren en te stimuleren. Volgens Voncken, Smulders en Westerhuis (2013) kunnen jongeren op deze manier kennismaken met een bepaald beroep en kan het een bijdrage leveren aan de werknemersvaardigheden en beroepsvaardigheden. Een andere methode voor het motiveren is oplossingsgericht coachen. Oplossingsgericht coachen helpt bij het motiveren doordat de aandacht gaat naar de oplossing in plaats van het probleem. De focus ligt op het ‘hoe’ van de verandering en bouwt aan het vertrouwen dat verandering daadwerkelijk mogelijk is (Movisie, 2019). Tot slot behoort het stellen van concrete doelen, waar jongeren naar toe kunnen werken binnen een beperkte periode, tot werkzame elementen ten aanzien van begeleiding. Volgens Lohman en Molegraaf (2016) is het voordeel van korte termijn doelen dat deze concreet en overzichtelijk blijven. Dit stimuleert en motiveert en maakt het eenvoudig om benodigde stappen uit te voeren en zo de nagestreefde resultaten te bereiken.

### 1.2.4 Theorie van het geplande gedrag

Om erachter te komen hoe jongeren over het algemeen denken over werk en opleiding, welke omgevingsinvloeden een rol spelen in de keuze van jongeren tot werk of opleiding en in hoeverre jongeren zich in staat achten om te werken of een opleiding te volgen wordt de theorie van gepland gedrag van Icek Ajzen en Marin Fishbein ingezet. Dit is een gedragsmodel waarbij de intentie centraal staat (Ryan & Bonfiel, 1975). Wat deze intentie is en hoe sterk deze intentie is, wordt bepaald door drie factoren: de attitude ten opzichte van het gedrag, de sociale invloed die wordt uitgeoefend en de waargenomen gedragscontrole. Zie afbeelding 1.1 voor een schematisch overzicht van het model.

Attituden zijn evaluatieve oordelen over objecten. De oordelen kunnen betrekking hebben op situaties, gebeurtenissen, personen, gedrag, daadwerkelijke objecten enzovoorts. Wat uiteindelijk het oordeel en dus de attitude ten opzichte van dat object zal zijn, is afhankelijk van de waarde die iemand toedicht aan deze verschillende opvattingen (Wiekens, 2012). Onder sociale normen wordt verstaan wat iemand denkt dat de relevante normen zijn voor de situatie waarin diegene zich bevindt. Deze waargenomen normen beïnvloeden de gedragsintentie en hebben zodoende een indirecte invloed op gedrag. Met sociale invloed wordt niet alleen de waargenomen sociale norm bedoeld, maar ook de invloed van de personen die op dat moment aanwezig zijn (Wiekens, 2012). Onder de waargenomen gedragscontrole wordt verstaan of de persoon in kwestie gelooft dat diegene het gedrag (succesvol) uit kan voeren.

Iemand kan bijvoorbeeld positief staan tegenover het idee te gaan werken, voldoende steun vanuit de omgeving krijgen om dit te gaan doen, maar toch denken dat het niet gaat lukken, bijvoorbeeld omdat eerdere pogingen ook al mislukt zijn (Wiekens, 2012).

 

Afbeelding 1.1 *Theorie van gepland gedrag (ResearchGate, 2020).*

### 1.2.5 Attitude vanuit de theorie

Het wordt lastiger om naar de arbeidsmarkt terug te keren, naarmate men langer een uitkering ontvangt. Volgens Bjarnason & Sigurdardottir (2003) vinden jongeren die werkloos zijn, geen opleiding hebben en thuis zitten het minder belangrijk om een baan te hebben of een opleiding te volgen. Dit komt mede doordat de motivatie afneemt bij langdurig thuis zitten (Wolff & Veenkamp, 2004). Daarentegen neemt de kans op psychische gezondheidsproblemen toe, naarmate de werkloosheid voortduurt (Oomens, De Jong & Blonk, 2009).

### 1.2.6 Sociale invloed vanuit de theorie

Het sociale netwerk bestaat uit mensen die iemand kent, zoals collega’s, vrienden, familie, kennissen en buurtgenoten. Dit netwerk kan zowel positief als negatief zijn voor het sociaal kapitaal. Aan de ene kant kan het vormen van steun bieden, helpen bij het vinden van een baan of een bron van informatie zijn. Aan de andere kant kan het netwerk, wanneer deze bestaat uit verkeerde of weinig kansrijke contacten, negatief werken. Jongeren kunnen te maken krijgen met een problematische thuissituatie, hebben wellicht niet werkende ouders en een sociaal netwerk dat niet kan ondersteunen bij het maken van contacten. De sociale norm speelt hierin een belangrijke rol. Deze kan namelijk gebruikt worden om mensen te bewegen tot het vertonen van bepaald gedrag. Men is sneller geneigd zich aan bepaalde normen te houden wanneer het idee ontstaat dat anderen ook deze norm naleven (Movisie, 2019).

### 1.2.7 Waargenomen gedragscontrole vanuit de theorie

Vertrouwen in het eigen kunnen is volgens Van de Brug en Hans-Willemsen (2006) de basis voor het gemotiveerd uitvoeren van ontwikkelingstaken. De grondslag voor motivatie is een bepaalde behoefte. Persoonlijke behoeften zijn de motor van het gedrag en de motivatie de energie. De wil en motivatie om naar werk te zoeken blijken belangrijke factoren voor de toekomstige re-integratie te zijn. Negatieve waardeoordelen vanuit de omgeving hebben invloed op de waargenomen gedragscontrole van jongeren. Negatieve waardeoordelen van anderen zorgen er namelijk voor dat jongeren slecht over zichzelf gaan denken, met als gevolg een laag gevoel van eigenwaarde (Santor, Messervey & Kusumakar, 2000). Tevens hebben volgens Donovan en Oddy (1982) werkloze jongeren een verhoogde kans op een lager zelfvertrouwen. Een belangrijke voorspeller voor het succesvol vinden van werk of het succesvol volgen van een opleiding is vertrouwen in het eigen kunnen.

## 1.3 Doelstelling en relevantie

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in welke factoren een rol spelen bij jongeren om de stap tot werk of opleiding te zetten. Dit is tot stand gekomen doordat Afeer in eerste instantie wil weten in hoeverre de omgeving een invloed heeft op de keuze van jongeren bij de stap tot werk of opleiding. Daarnaast om inzicht te krijgen in de knelpunten of succesfactoren die van invloed zijn bij jongeren om tot werk of opleiding te kiezen en hoe Afeer hierop kan inspelen. Dit is relevant voor Afeer omdat zij, zoals eerder aangegeven, vanuit de Participatiewet zoveel mogelijk jongeren, die niet zelfstandig de weg naar school of werk kunnen vinden, willen laten doorstromen naar werk en/of opleiding. Afeer wil voorkomen dat jongeren een gat in de arbeidsmarkt creëren. Naarmate jongeren langer in de uitkering zitten wordt het gat in de arbeidsmarkt steeds groter, met als gevolg dat jongeren een kleinere kans hebben op de arbeidsmarkt. Werk of opleiding zorgt volgens Afeer voor een bijdrage aan de (zelf)ontwikkeling van jongeren. Wanneer jongeren werken of een opleiding volgen, blijven ze zich ontwikkelen in de maatschappij.

## 1.4 Onderzoeksvragen

Het onderzoek wordt ingericht op basis van de Theorie van het geplande gedrag (Ryan & Bonfiel, 1975). De attitude staat voor de manier waarop jongeren denken over werk en opleiding. De sociale invloed voor de invloed vanuit de omgeving van jongeren om bepaald gedrag te uiten. En de waargenomen gedragscontrole staat voor de mate waarin jongeren denken in staat te zijn om te werken of een opleiding te volgen. De deelvragen zijn hierop gebaseerd.

Aan de hand van de beschrijving van de opdrachtgever, de opdracht en oriënterend literatuuronderzoek is de volgende onderzoeksvraag naar voren gekomen:

‘*Hoe kan Afeer inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding bij jongeren van 18 tot en met 27 jaar?’*

Hieronder zijn deelvragen geformuleerd die samen een antwoord geven op bovenstaande onderzoeksvraag:

*Deelvraag 1: Wat is de attitude van jongeren ten aanzien van werk en opleiding?*

*Deelvraag 2: Wat zijn de subjectieve normen ten aanzien van werk en opleiding?*

*Deelvraag 3: Wat is de waargenomen gedragscontrole van jongeren ten aanzien van werk en opleiding?*

*Deelvraag 4: Wat doen de medewerkers van Afeer nu al om jongeren te motiveren tot werk of opleiding?*

*Deelvraag 5: Welke bevorderende en belemmerende factoren zijn volgens werknemers van invloed bij jongeren om voor werk of opleiding te kiezen?*

##

# Hoofdstuk 2 Methode

In dit hoofdstuk kom naar voren hoe en bij wie het onderzoek is uitgevoerd, zodat het onderzoek herhaalbaar en controleerbaar is. Tevens wordt beschreven hoe zorgvuldig is omgegaan met respondenten.

## 2.1 Design

Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag is gekozen voor een mixed methods, waarbij kwalitatief en kwantitatief onderzoek zijn gecombineerd. Het onderzoek is uitgevoerd in twee stappen. Voor het kwantitatieve deel is een vragenlijst afgenomen bij jongeren. De vragenlijst is op basis van de Theorie van het geplande gedrag opgesteld. Het doel van de vragenlijst is om inzicht te krijgen in de attitude van jongeren tegenover werk en opleiding, de sociale invloed van jongeren in de stap naar werk of opleiding en hun keuze daarin en de waargenomen gedragscontrole. Voor het kwalitatieve deel zijn interviews afgenomen met verschillende betrokken partijen. Dit zijn de mensen die jongeren begeleiden en ondersteunen bij het vinden van werk of opleiding en die veel in contact staan met deze jongeren. Het doel van de interviews is om een breed beeld te krijgen van hoe de verschillende betrokken partijen denken over de huidige situatie en ondersteuning van de jongeren

2.2 Populatie/steekproef

### 2.2.1 Vragenlijst

De vragenlijst is afgenomen bij de jongeren van 18 tot en met 27 jaar die in beeld zijn bij Afeer. De jongeren die zijn geworven komen uit de caseload van vier werkconsulenten binnen Afeer. Een caseload bestaat uit het aantal jongeren dat onder begeleiding valt van een werkcoach. De jongeren die in de steekproef terecht zijn gekomen, zijn gekozen op basis van een enkelvoudige aselecte steekproef. Hierbij is van tevoren niet gekeken naar demografische gegevens zoals leeftijd, geslacht, woonomgeving etc. De werkconsulenten hebben op willekeurige wijze vijftien jongeren gekozen uit hun eigen caseload. Er is gekozen voor een enkelvoudige aselecte steekproef omdat dit volgens Brinkman (2011) de beste methode is om representativiteit te verkrijgen. In eerste instantie zouden de werkconsulenten een lijst met tien jongeren op stellen, maar omdat rekening is gehouden met non-respons is uiteindelijk gevraagd om een lijst met vijftien jongeren op te stellen. Elke werkconsulent heeft de jongeren via e-mail of WhatsApp om toestemming gevraagd om mee te werken aan het onderzoek. Hierbij hebben ze de aard en het doel van het onderzoek benoemd. Na toestemming zijn de gegevens van de jongeren gedeeld met de onderzoeker. In totaal zijn 60 jongeren via de mail benaderd met de vraag de vragenlijst in te vullen. Dit is door de onderzoeker zelf gedaan. Uiteindelijk hebben 35 jongeren meegewerkt aan het onderzoek.

### 2.2.2 Interviews

De interviews zijn afgenomen bij verschillende betrokken partijen die jongeren ondersteunen en begeleiden naar werk of een opleiding. In totaal hebben vijf respondenten meegewerkt aan de interviews. Omdat het niet mogelijk was om mensen face-to-face te spreken, is gekozen om alle interviews telefonisch af te nemen. De gegevens van de vijf respondenten zijn verkregen door de begeleider vanuit Afeer. Alle respondenten zijn voorafgaand aan de interviews via de mail benaderd om mee te werken aan het onderzoek. Voor alle interviews is hetzelfde interviewschema gebruikt.

Ten eerste is gesproken met werkconsulenten jongeren van Afeer. Omdat er in totaal vier werkconsulenten binnen Afeer werkzaam zijn met de doelgroep jongeren van 18 tot en met 27 jaar is bij vier werkconsulenten een interview afgenomen. Werkconsulenten ondersteunen en begeleiden jongeren in het zoeken naar een opleiding of werk. Tijdens deze gesprekken is onder andere gevraagd naar de werkwijze, de manier van motiveren en wat belemmerende en succes factoren zijn bij jongeren in het zetten van de stap naar een opleiding of werk.

Daarnaast is een interview afgenomen bij de trajectleider van het RMC, dit staat voor Regionaal Meld- en Coördinatiepunt. Het RMC begeleid voortijdig schoolverlaters van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie. Er is voor gekozen om met het RMC in gesprek te gaan, omdat zij onderdeel uitmaken van de ondersteuning van de jongeren die in beeld zijn bij Afeer. Het RMC en Afeer werken nauw met elkaar samen. Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer het RMC niet lukt om een jongere door te laten stromen naar school, deze in beeld komt bij Afeer.

## 2.3 Meetinstrumenten

### 2.3.1 Vragenlijst

Het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek is vormgegeven aan de hand van een vragenlijst (zie bijlage 1). Er is gekozen voor een vragenlijst omdat deze dient voor het verzamelen van informatie om standpunten, kennis en gedrag te beschrijven, vergelijken of uit te leggen (Fink, 1995).

Voor de vragenlijst is gekozen voor antwoordschalen. Het gaat hierbij om stellingen waarover een mening wordt gevraagd (Brinkman, 2011). Een voordeel van gesloten vragen is dat de vragen de respondent meteen duidelijk maken wat voor soort antwoord wordt verwacht. Bovendien ziet de respondent geen mogelijkheden over het hoofd. Een bijzonder groot gemak ligt erin dat de antwoorden van de verschillende respondenten zonder problemen zijn te vergelijken. Het gebruik van gesloten vragen verhoogt daarmee de betrouwbaarheid en de uniformiteit (Brinkman, 2011).

Met behulp van de vragenlijst zijn drie constructen gemeten namelijk: de attitude, de sociale normen en de waargenomen gedragscontrole. De attitude is meetbaar gemaakt door naar de positieve of negatieve houding van jongeren ten aanzien van werken of een opleiding volgen te vragen. Daarbij zijn acht positief geformuleerde stellingen in de vragenlijst opgenomen. De respondenten konden op elk van deze stellingen aangeven in hoeverre dat op hen van toepassing was of niet op een schaal van 1 (helemaal niet op mij van toepassing) tot 5 (helemaal op mij van toepassing). De sociale norm is meetbaar gemaakt door naar de invloeden te kijken die familie en vrienden hebben op de jongeren als het gaat om werken of een opleiding volgen. Daarbij zijn wederom acht stellingen in de vragenlijst opgenomen. Ook bij deze stellingen konden de respondenten aangeven in hoeverre dat op hen van toepassing was of niet op een schaal van 1 tot 5. De waargenomen gedragscontrole is meetbaar gemaakt door naar de motivatie tegenover werken en het volgen van een opleiding te vragen, de positieve of negatieve ervaringen met het hebben van werken of het volgen van een opleiding en of de respondenten zichzelf in staat achten om te werken of een opleiding te volgen. Aan de hand van acht positief geformuleerde stellingen konden de respondenten aangeven op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens) in hoeverre ze het hiermee eens waren of niet.

Voorafgaand aan het opstellen van de vragenlijst heeft overleg plaatsgevonden met een werkconsulent jongeren over de vormgeving. Een aantal punten zijn daarbij naar voren gekomen. Ten eerste dat de vragen moeten worden afgestemd op de doelgroep. Dit betekent dat de vragen duidelijk en makkelijk gesteld moeten worden. Daarbij moet ook gelet worden op de terminologie, dus het vermijden van moeilijk taalgebruik. Doordat de vragenlijst tussendoor van feedback is voorzien door de werkconsulent, is gezorgd dat moeilijke woorden er tussen uit zijn gefilterd. Bij moeilijk taalgebruik is samen met de werkconsulent gekeken naar een passende vervanging. Ten tweede is de vraagstelling belangrijk. Open vragen worden volgens de werkconsulent niet beantwoord, omdat jongeren vaak niet weten wat ze dan moeten invullen. Daarom is gekozen om gesloten vragen aan de hand van de 5-punts Likertschaal te stellen.

### 2.3.2 Interviews

De gesprekken met de werkconsulenten en het RMC hebben doorgaans de vorm van een semi- gestructureerd interview, een diepte interview. Hierbij is gebruik gemaakt van een algemeen interviewschema (zie bijlage 2) met vooropgestelde, algemener geformuleerde vragen, maar waar wel van afgeweken mag worden. Hier is voor gekozen omdat op deze manier kan worden doorgevraagd wanneer iets niet helemaal duidelijk is, waardoor meer en gedetailleerde informatie wordt verkregen. De startvragen uit het interviewschema bieden de mogelijkheid om door te vragen. Het interviewschema is tot stand gekomen aan de hand van de deelvragen. Thema’s die daarom terugkomen tijdens het interview zijn zicht op de doelgroep, motivatie en belemmerende en succesfactoren. Ook is er rekening gehouden met het theorie van het geplande gedrag, doordat wordt gevraagd over de invloeden van vrienden en familie.

## 2.4 Procedure

### 2.4.1 Vragenlijst

De vragenlijst is online afgenomen met behulp van het programma Enalyzer. Dit is een tool waarmee vragenlijsten worden gemaakt en uitgezet. Er is gekozen voor Enalyzer omdat jongeren alleen op deze manier te bereiken waren. Daarnaast is het maken van een vragenlijst via deze tool eenvoudig. Voor iedere vragenlijst wordt een unieke link gegenereerd die makkelijk te delen is via de mail. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de theorie van het geplande gedrag, waarbij de constructen attitude, sociale invloed en waargenomen gedragscontrole wordt gemeten.

Na de totstandkoming van de vragenlijst is deze door zowel de onderzoeker zelf als een werkconsulent jongeren getest. De link van de vragenlijst is via e-mail gedeeld met de werkconsulent. Via deze link heeft de werkconsulent de vragenlijst kunnen testen. De onderzoeker heeft de vragenlijst getest via de knop ‘test survey’ via Enalyzer.

### 2.4.2 Interviews

De betrouwbaarheid van de interviews is gewaarborgd doordat de onderzoeker zelf een rustige kamer heeft uitgekozen tijdens het bellen. Dit heeft ervoor gezorgd dat de respondenten niet gestoord konden worden door bijvoorbeeld omgevingsgeluiden. De validiteit is gewaarborgd doordat de onderzoeker gebruik heeft gemaakt van een interviewschema. Dit zorgde voor een goede voorbereiding van het interview. Tevens is een inleiding uitgeschreven die aan elke geïnterviewde aan de start van het interview is verteld, waarbij ook gelijk de vertrouwelijkheid is benoemd. Door op voorhand een interviewschema op te stellen waarbij open en geen sturende vragen worden gesteld, heeft de onderzoeker tijdens de interviews een open houding aangenomen. Dit heeft ervoor gezorgd dat de respondenten niet beïnvloed konden worden. Voorafgaand aan de interviews is een proefinterview gehouden. Hier is voor gekozen om de eigen interviewvaardigheden te trainen en om moeilijkheden uit het interviewschema te halen. Na het proefinterview zijn de vragen die niet helder en duidelijk waren aangepast in het interviewschema.

## 2.5 Data analyse

### 2.5.1 Vragenlijst

Bij het invoeren van de vragen in Enalyzer is gekozen voor de optie ‘answer is required’. Dit betekent dat de vraag beantwoord moet worden om door te gaan naar de volgende vraag. Dit voorkomt het ontstaan van zogenaamde ‘missing values’. Voor het analyseren van de vragenlijsten is gebruik gemaakt van SPSS. Via Enalyzer konden de ingevulde vragenlijsten per respondent worden bekeken. Deze informatie is overgezet in SPSS. Per vragenlijst zijn de ingevulde antwoorden van de respondenten in SPSS verwerkt. Omdat alle schalen in dezelfde richting lopen, was het niet nodig om te hercoderen.

Om vast te stellen of meerdere items een schaal mogen vormen is de Cronbach’s Alpha getoetst per gemeten construct. Om de verschillende items samen te voegen en een schaal van te maken moet de waarde van de Cronbach’s Alpha hoger zijn dan 0,60 (Baarda, Dijkum & de Goede, 2014). De gevonden Cronbach’s Alpha zijn 0,815 voor het construct attitude werk, 0,881 voor het construct attitude opleiding, 0,734 voor het construct sociale norm met betrekking tot familie, 0,649 voor het construct sociale norm met betrekking tot vrienden en 0,744 voor het construct waargenomen gedragscontrole. Deze zijn allen intern consistent en mogen daarom samengevoegd worden. Uiteindelijk zijn per gemeten construct de gemiddelden berekend.

### 2.5.2 Interviews

Na het afnemen van de interviews zijn deze getranscribeerd. Dit betekent dat de interviews, aan de hand van de opnames, zijn uitgeschreven. Dit was belangrijk omdat het daarna mogelijk was om de tekst te analyseren en te coderen. De keuze is gemaakt om gebruik te maken van letterlijk transcriberen. Dit omdat op deze manier geen informatie verloren raakt over hoe de respondent iets heeft gezegd. Tevens is dit de meest nauwkeurige vorm van transcriberen en wordt deze methode gebruikt bij het onderzoeken naar gedrag.

Vervolgens is het transcript bestudeerd en gecodeerd. Ten eerste is er open gecodeerd. Hierbij zijn codes aan tekstfragmenten gehangen. Per fragment geven de codes aan wat het hoofdthema daarvan is. De thema’s zijn gebaseerd op de inhoud van het fragment. Een voorbeeld van een fragment met een code is:

|  |  |
| --- | --- |
| Goed luisteren | *‘Om deze jongeren te motiveren is het belangrijk om in eerste instantie goed te luisteren. Dus vragen stellen zoals; wat is de reden dat je in deze situatie komt en dat je geen werk hebt en wat is er allemaal gebeurt? Dus het is van belang om goed te kijken naar de situatie, wat is er gebeurt en hoe nu verder’.*  |

Na het open coderen zijn de codes met elkaar vergeleken en bijbehorende codes samengevoegd binnen een overkoepelende code. Elke code kan bij meerdere overkoepelende codes horen. Uiteindelijk zijn hieruit een aantal hoofdcategorieën naar boven gekomen. Tot slot zijn binnen de gevonden categorieën alle codes ondergebracht en op basis daarvan relaties en verbindingen gelegd tussen deze codes. Dit is gedaan door te kijken naar overeenkomsten binnen de codes en naar de verschillen. De gevonden categorieën en codes zijn ondergebracht in een codeboek. Deze is te vinden in bijlage 3.

## 2.6 Ethische verantwoording

Voorafgaand aan het onderzoek is het formulier ‘Zorgvuldig omgaan met proefpersonen’ ingevuld (zie bijlage 4). Dit om een zorgvuldige werkwijze te kunnen garanderen, met zowel de proefpersonen als de informatie. De anonimiteit van de respondenten wordt gegarandeerd. Persoonlijke gegevens worden niet opgenomen in het verslag, mits daar toestemming voor is verleend. Met de persoonsgegevens die zijn verzameld wordt zorgvuldig mee omgegaan, tevens worden deze niet gedeeld met derden. Alleen de onderzoeker heeft toegang tot de verzamelde persoonsgegevens. Mochten namen van proefpersonen of een bedrijf worden gepubliceerd, is daar voorafgaand expliciet toestemming voor gevraagd. De respondenten komen expliciet op geluidband te staan als hier toestemming voor is verleend. Hier worden ze voorafgaand aan het interview van op de hoogte gesteld. Alleen de onderzoeker heeft toegang tot deze opnames. Na het maken van de transcripten worden de opnames verwijderd. Namen die tijdens de opname worden benoemd, zullen in het transcript met de letter ‘X’ worden aangeduid. Op deze manier kan de anonimiteit van de transcripten worden gewaarborgd. Indien de respondent het transcript wil inzien, is dit mogelijk.

# Hoofdstuk 3 Resultaten

## 3.1 Resultaten kwantitatief onderzoek

In totaal hebben 35 jongeren (n=35) meegewerkt aan het onderzoek. Om een beeld te schetsen van de huidige situatie van jongeren tijdens het onderzoek is ook gevraagd naar een aantal persoonlijke en demografische gegevens. Zie tabel 3.1 voor een overzicht hiervan.

**Algemene gegevens** **(n) (%)**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| *Geslacht* *Man* *Vrouw* | 23 (65,7%)12 (34,3%) |
| *Huidige situatie* *School* *Werk* *Thuis zitten* *Werk en school* | 4 (11,4%)5 (14,3%)26 (74,3%)0 |
| *Gemeente* *Oldambt* *Oude Pekela* *Westerwolde* | 22 (62,9%)5 (14,3%)8 (22,9%) |

Tabel 3.1 *Demografische gegevens onderzoeksgroep (n=35)*

De vragenlijst heeft verschillende constructen gemeten namelijk: de attitude tegenover werk, de attitude tegenover opleiding, de subjectieve norm met betrekking tot familie, de subjectieve norm met betrekking tot vrienden en de waargenomen gedragscontrole. Elk construct is gemeten aan de hand van een aantal stellingen. Omdat de onderliggende indicatoren van elk construct intern consistent zijn, zijn deze samengevoegd tot één schaal. Elk construct is gemeten aan de hand van een 5-punts schaal. In tabel 3.2 is een overzicht te zien van de gemiddelde scores per gemeten construct. Een score van 1 betekent een lage score, een score van 2 een tamelijk lage score, een score van 3 een gemiddelde score, een score van 4 een tamelijk hoge score en een score van 5 een hoge score.

***Gemeten construct Gemiddelde score***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Attitude tegenover werk |  4,2 |  |
| Attitude tegenover opleiding |  3,6 |  |
| Subjectieve norm met betrekking tot familie |  2,9  |  |
| Subjectieve norm met betrekking tot vrienden |  2,3 |  |
| Waargenomen gedragscontrole |  3,7 |  |

Tabel 3.2 *Gemiddelde scores per gemeten construct*

Zoals te zien in tabel 3.2 hebben jongeren aangegeven een positievere attitude te hebben tegenover werk dan tegenover opleiding. Tevens laat de tabel zien dat jongeren hebben aangegeven dat vrienden minder invloed hebben op hun keuze om voor werk of opleiding te kiezen dan familie. De waargenomen gedragscontrole van jongeren is tamelijk hoog.

### 3.1.1 Reden om te werken

Bij vraag 25 van de vragenlijst konden jongeren kiezen wat de belangrijkste reden is of redenen zijn om aan het werk te gaan, waarbij meerdere antwoorden konden worden aangekruist. In tabel 3.3 is hier een overzicht van te zien. Zoals de tabel aangeeft hebben de 35 jongeren die hebben meegewerkt aan het onderzoek in totaal 102 keer een antwoord gegeven op de vraag. De meest gekozen reden om aan het werk te gaan is geld verdienen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Reden om aan het werk te gaan** | (N) | (%) |  |
| Geld verdienen | 33 | 94,3% |  |
| Sociale contacten | 17 | 48,6% |  |
| Erkenning en waardering | 16 | 45,7% |  |
| Gevoel van ‘erbij horen’ | 7 | 20% |  |
| Ritme in dagelijks leven | 20 | 57,1% |  |
| Anders, namelijk | 9 | 25,7% |  |
| Totaal | 102 |  |  |

Tabel 3.3 *Overzicht tabel met redenen om aan het werk te gaan*

Overige redenen die werden benoemd door de jongeren om aan het werk te gaan is groeien, het volgen van zijn/haar droom om in het buitenland te werken, iets van Europa kunnen zien, zekerheid voor de toekomt, ervaring opbouwen in het leven en vastigheid krijgen om iets op te bouwen en meer vrijheid te hebben.

## 3.2 Resultaten kwalitatief onderzoek

In deze paragraaf worden de resultaten van het kwalitatieve onderzoek beschreven, waarin elke subparagraaf staat voor een thema die hoort bij een deelvraag. In de subparagraven 3.2.1 tot en met 3.2.3 wordt ieder thema nader toegelicht met een bijbehorende selectie citaten. De thema’s die terug komen zijn het motiveren van de jongeren, bevorderende factoren en belemmerende factoren.

### 3.2.1 Motiveren van jongeren

Volgens medewerkers en het RMC zijn een groot aantal jongeren zelfstandig en kunnen ze zichzelf redden. Dit zijn meestal de jongeren die hoger opgeleid zijn. Jongeren die bijvoorbeeld het mbo plus volgen, die kunnen zelf dingen ondernemen, kunnen zelf aan de slag en die hoeven niet continu gemotiveerd te worden.

Voor een ander deel van de jongeren kunnen problemen op allerlei gebieden invloed hebben op de motivatie. Dit kan te maken hebben met de woonsituatie, relaties, financiën, psychische problemen en soms ook verslavingsproblemen. Om deze jongeren te motiveren is het noodzakelijk om eerst stabiliteit in hun leven te creëren. Bij iemand die bijvoorbeeld zware schulden heeft, moet dat eerst worden opgelost voordat hij/zij verder kan.

Voor het motiveren van de jongeren is het in eerste instantie belangrijk om met hen in gesprek te gaan. Hieronder in het citaat is weergegeven wat voor vragen zoal worden gesteld in zo’n gesprek.

*‘Het is belangrijk om met de jongere in gesprek te gaan, dus vragen stellen zoals; wat is de reden dat je in deze situatie komt en dat je geen werk hebt? En wat is er allemaal gebeurt? Het is van belang om goed te kijken naar de situatie en te kijken wat er is gebeurt. Daarnaast ook om te kijken met de jongere van hoe nu verder?’.*

De belangrijkste punten die zijn benoemd bij het voeren van een gesprek met jongeren is empathie tonen en goed luisteren. Door empathie te tonen voelen jongeren zich begrepen en durven ze zich meer open te stellen. Dit is gunstig om een goed beeld te krijgen van de situaties van de jongeren. Op deze manier kan goed worden ingespeeld op de behoeften van de jongeren en kan gerichter worden gekeken naar mogelijke oplossingen.

Een deel van de jongeren weet al precies wat ze willen. Zoals het volgen van een opleiding tot timmerman of een baan in de horeca. Het andere deel daarentegen heeft geen idee wat ze willen of wat ze kunnen. Dit heeft een negatieve invloed op de motivatie. Om hierop in te spelen laten medewerkers de jongeren ‘proeven’. Dit doen ze door de jongeren een dag mee te laten werken. Op deze manier kunnen jongeren ervaren hoe het is om in een bepaalde branche te werken. Dit kan een branche zijn waar ze al enigszins interesse in hadden of een branche waar ze nog niet eerder aan hadden gedacht. Als de jongeren een positieve indruk hebben gekregen van het ‘proef’ werken, werkt dit bevorderend voor hun motivatie.

Het kan wel eens voorkomen dat jongeren constant negatieve gedachtes hebben. Hieronder in het citaat is weergeven hoe zulke negatieve gedachtes eruit kunnen zien.

*‘Meestal willen ze wel verder, maar je krijgt dan antwoorden als dit lukt niet, dat lukt niet, ik kan dit niet, dit vind ik, zij helpen niet en zij doen dit niet.*

Het kan volgens werkconsulenten lastig zijn om jongeren die constant negatieve gedachtes hebben te motiveren. Wat hierbij voornamelijk effectief werkt is om juist niet in te gaan op de negatieve dingen die worden gezegd, maar om een positieve draai eraan te geven. Dit doen ze door te kijken naar wat iemand wél kan en wat iemand wél leuk vind. Op deze manier blijven de jongeren niet in het negatieve hangen en worden ze onbewust gemotiveerd doordat ze naar de positieve dingen kijken.

Het woord vertrouwen is een veel voorkomend gespreksonderwerp bij de jongeren. Hieronder in het citaat is een voorbeeld hiervan weergeven.

*‘Jongeren die zeggen; ik vertrouw hem niet of ik vertrouw dit niet of ik heb dit meegemaakt en ik vertrouw dat echt niet of ik moet alweer naar een uitzendbureau die lui vertrouw ik niet, Dus dat hoor ik heel veel, dat woord vertrouwen’*

Veel van de jongeren hebben geen vertrouwen in bepaalde personen of situaties. Dit kan komen door negatieve ervaringen die ze met deze persoon of situatie hebben gehad. Bijvoorbeeld mensen van het uitzendbureau die ze niet vertrouwen, omdat ze dingen beloven en uiteindelijk niet waar maken. Dit werkt niet bevorderend voor de motivatie van de jongeren. Om hierop in te spelen geven medewerkers zelf het vertrouwen aan de jongeren. Dit doen ze door in eerste instantie bereikbaar te zijn en gemaakte afspraken na te komen. Maar ook door terug te bellen of te appen buiten kantoortijden of door een gesprek te regelen met een werkgever of met een collega die over bepaalde vacatures gaat waarin jongeren geïnteresseerd zijn. Uit ervaring blijkt dat jongeren dan ook meer bereid zijn om mee te werken.

Sommige jongeren vinden het lastig om bepaalde situaties aan te gaan. Ze kunnen het bijvoorbeeld lastig vinden om in gesprek te gaan met een scholingsadviseur. Dit kan komen doordat ze er simpelweg geen zin in hebben, dat ze niet weten hoe ze zo’n gesprek aan moeten gaan of omdat ze denken dat het geen toegevoegde waarde heeft om zo’n gesprek aan te gaan. In zulke situaties is het belangrijk om opzoek te gaan naar succesverhalen. Dit betekent jongeren stimuleren en motiveren om toch de stap te zetten, om in dit geval, het gesprek met de scholingsadviseur aan te gaan. Dit doen ze door jongeren te laten inzien welke voordelen het met zich mee brengt en wat ze er uiteindelijk uit kunnen halen. Wanneer jongeren een succes behalen wordt dit beloont door een compliment te geven. Door het behalen van succes gaan jongeren inzien dat het toch wel lukt, ondanks dat ze eerst dachten van niet.

### 3.2.2 Bevorderende factoren van invloed op keuze van jongeren

Uit de gesprekken met de medewerkers van Afeer en het RMC zijn een aantal bevorderende factoren naar voren gekomen die bij jongeren spelen bij de keuze om voor werk of opleiding te kiezen. Zoals in voorgaande subparagraaf is aangegeven, is het opzoek gaan naar succesverhalen een manier om jongeren te motiveren. Dit is tegelijkertijd ook een bevorderende factor die speelt bij jongeren. Op het moment dat jongeren in eerste instantie denken ‘dit kan ik niet’ en ‘dit heeft geen nut’, dan is het moeilijk om een stap verder te komen. Daarbij is het goed om jongeren te laten ervaren wat succes is.

Wanneer dit succes is behaald gaan jongeren zelf inzien dat het toch lukt, ondanks dat ze eerst dachten van niet. Uit ervaring blijkt dat jongeren hierdoor in soort gelijke situaties makkelijker de stap kunnen zetten om iets te doen.

Elke medewerker maakt aan het begin van het traject met de jongeren een plan. In dit plan wordt onder andere uitgewerkt wat de doelen zijn, dus wat de jongere wil gaan doen, hoe de jongere daar komt en wat de jongere daarvoor nodig heeft. Hierbij wordt tegelijkertijd gekeken wat je als werkconsulent kunt betekenen tijdens dit traject. Uit elk interview is naar voren gekomen dat het werken met korte termijn doelen beter helpt dan lange termijn doelen. Lange termijn doelen zijn voor de jongeren niet tastbaar en zijn voor de meesten niet te overzien. Je kan bijvoorbeeld niet tegen een jongere zeggen ‘als je dit nu doet, kun je over vijf jaar dat’. Dus wat ze tijdens het schrijven van een plan doen is wel lange termijn doelen in het vooruitzicht stellen, maar daar snel korte termijn doelen aan vast hangen. Door korte termijn doelen te stellen, kunnen tegelijkertijd korte termijn successen worden geboekt. Er wordt dus gewerkt aan de doelen door kleine en haalbare stappen te zetten.

Hieronder in het citaat is de meest gebruikte methodiek van de werkconsulenten weergegeven die wordt toegepast.

*‘Kritiek geven heeft ook geen zin, over het algemeen ga je heel erg zitten op coaching wat goed gaat. Ze kunnen zelf wel allemaal vertellen wat niet deugd, dat weten ze als de beste zeg maar. Het heeft helemaal geen nut om dat te vertellen. Dus je moet heel erg sterk zitten op wat kan allemaal wel en wat gaat goed. En vanuit daar kun je bouwen zeg maar’.*

Wat voor de jongeren bevorderend werkt is om te focussen op de dingen die goed gaan en om daarop in te spelen. Dit doen de werkconsulenten door voornamelijk positief te blijven, zodat jongeren ook het positieve ervan gaan inzien.

Wat tot slot de keuze voor werk en opleiding betreft vinden jongeren het belangrijk om te kijken naar wat het hun oplevert. Jongeren willen bijvoorbeeld een diploma waarmee ze goede kansen hebben op de arbeidsmarkt en een goed inkomen kunnen hebben. Salaris speelt dus ook een rol in de keuze voor werk en een opleiding. Persoonlijke ontwikkeling speelt ook een belangrijke rol. Wanneer het niet lukt met school, om een goede studievoortgang te krijgen, om een stage goed af te ronden of iemand heeft een vervelende school ervaring, dan wordt de stap terug naar school zetten niet bevordert. Jongeren durven deze stap dan niet meer te zetten. Dan is het van belang om de jongeren eerst mentaal stabiel te krijgen voordat een nieuwe stap succesvol kan zijn.

### 3.2.3 Belemmerende factoren van invloed op keuze van jongeren

Naast bevorderende factoren zijn uit de gesprekken met medewerkers van Afeer en het RMC ook belemmerende factoren naar voren gekomen bij jongeren in de keuze voor werk of een opleiding. De meest benoemde factor is dat jongeren over het algemeen weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld hebben. Dit kan komen door slechte ervaringen op het voortgezet onderwijs, waardoor jongeren weinig motivatie hebben om onderwijs te volgen. Daarnaast zorgen mislukkingen en weinig positiviteit vanuit anderen voor een laag zelfbeeld. Dit komt door bijvoorbeeld leerklachten die zeggen ‘nou dit wordt niks met jou’, door werkgevers bij wie jongeren na korte tijd worden ontslagen of dat jongeren alleen via een uitzendbureau aan het werk komen en als eerste aan de kant staan. Jongeren die niet goed kunnen leren hebben dat vrij vaak op jonge leeftijd al door, waardoor ze zich anders gaan opstellen naar het onderwijs toe. Dat komt omdat ze zichzelf niet kansrijk achten. Deze factoren hebben invloed op de jongeren omdat het idee ontstaat dat het geen zin heeft om een studie te volgen of te werken, omdat dit toch niks wordt. Het gevolg is een lage motivatie, wat voortkomt uit een laag zelfbeeld. Voor de werkconsulenten blijft het lastig om goed in te kunnen spelen op een laag zelfbeeld van de jongeren en vragen zich af wat hiervoor effectief werkt.

De jongeren die het meest gemotiveerd zijn, zijn de jongeren die weten wat ze willen en kunnen. Deze jongeren komen snel weer aan het werk. Wat vaak voorkomt bij jongeren is dat ze wel willen, maar door bepaalde situaties thuis of door het verleden waarin ze dingen hebben meegemaakt niet kunnen, omdat ze dit lastig kunnen verwerken. Dit kan te maken hebben met jonge moeders met kinderen die alleen zijn komen te staan met hun kind. Ze willen wel naar school of aan het werk, maar ze vinden het veilig opgroeien van hun kind belangrijker. Daar ligt dan meer de focus op dan werk of een opleiding. Of jongeren die te maken hebben met schuld problematiek. Deze jongeren ervaren daardoor veel stress, waardoor het niet lukt om verdere stappen te zetten. Zoals eerder aangegeven is het daarbij belangrijk om eerst stabiliteit in het leven te creëren. Dit kan volgens de werkconsulenten eventueel door de jongere door te laten schakelen naar een psycholoog.

De invloed vanuit de omgeving is deels afhankelijk van het niveau dat de jongeren volgen. Jongeren die het mbo 2 plus volgen zijn erg beïnvloedbaar door hun sociale omgeving. Met deze jongeren is het lastig om afspraken te maken. Ze willen dan bijvoorbeeld liever naar een feest van een vriend omdat iedereen daar heen gaat en omdat dat belangrijk is, terwijl ze eigenlijk moeten werken. Als werkconsulent bespreek je met de jongere dat er afspraken zijn gemaakt en de werkgever verwacht dat je komt. Daarentegen zijn jongeren die het mbo 3 plus volgen zelfstandiger, hebben iets meer hun eigen identiteit opgebouwd en zijn meer bestand tegen de invloeden van buitenaf.

# Hoofdstuk 4 Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in welke factoren een rol spelen bij jongeren om de stap tot werk of een opleiding te zetten en in hoeverre de drie componenten van de theorie van gepland gedrag hierin een rol spelen. Daaruit is de volgende onderzoeksvraag tot stand gekomen: *‘Hoe kan Afeer inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding bij jongeren van 18 tot en met 27 jaar?*’. Verder in het hoofdstuk zal per thema de conclusie worden gegeven van de deelvragen.

*Attitude tegenover werk en opleiding*

De attitude van jongeren tegenover werk is net als de attitude tegenover opleiding gemeten aan de hand van vier stellingen met een 5-punts schaal. De gemiddelde score van het construct attitude werk is 4,2, dit is tamelijk hoog. De gemiddelde score van het construct attitude opleiding is 3,6. Dit betekent dat jongeren hebben aangegeven dat ze het over het algemeen belangrijk vinden om te werken of een opleiding te volgen, dat ze het leuk vinden om te werken of een opleiding te volgen, een goed gevoel krijgen van werken of een opleiding volgen en werken of een opleiding volgen belangrijk vinden voor de zelfontwikkeling. Hieruit kan geconcludeerd worden dat jongeren een positieve attitude hebben tegenover werk en opleiding. De attitude van jongeren tegenover werk is daarbij positiever dan de attitude van jongeren tegenover opleiding. Volgens Bjarnason & Sigurdardottir (2003) vinden jongeren die werkloos zijn, geen opleiding hebben en thuis zitten het echter minder belangrijk om een baan te hebben. De bevindingen uit het onderzoek komen daar dus niet mee overeen.

De meest gekozen reden om aan het werk te gaan is geld verdienen. 94,3% van de jongeren heeft gekozen voor dit antwoord. Dit blijkt ook uit de resultaten van de interviews, volgens werkconsulenten speelt het salaris namelijk een rol in de keuze van jongeren voor werk of een opleiding. Op de tweede plaats komt met 57,1% ritme in het dagelijks leven. Uit de literatuur blijkt dat jongeren door het langdurig niet deel te nemen aan onderwijs of werk aansluiting kunnen verliezen met het normale dagelijks leven (Divosa,2017). Wat een mogelijke verklaring biedt voor het feit dat meer dan de helft van de jongeren dit antwoord heeft gekozen.

*De subjectieve normen ten aanzien van werk en opleiding*

De subjectieve norm is gemeten aan de hand van de subjectieve norm met betrekking tot familie en met betrekking tot vrienden. Beide zijn gemeten aan de hand van vier stellingen met een 5-punts schaal. De gemiddelde score van het construct subjectieve norm met betrekking tot familie is 2,9, dit is een gemiddelde score. Van het construct subjectieve norm met betrekking tot vrienden is de gemiddelde score een 2,3, dit is tamelijk laag. Hieruit kan geconcludeerd worden dat jongeren hebben aangegeven dat familie in beperkte mate invloed heeft op de keuze om te werken of een opleiding te volgen. Vrienden hebben weinig invloed op jongeren bij de keuze om te werken of een opleiding te volgen. De invloed van familie ligt daarbij hoger dan de invloed van vrienden. Dit betekent dat familie vanuit het beeld van de jongeren het belangrijker vindt dan vrienden dat jongeren werk hebben of een opleiding volgen en dat familie meer invloed heeft dan vrienden op jongeren bij de keuze om aan het werk te gaan of een opleiding te volgen.

Afeer had in eerste instantie de gedachte dat jongeren, met name door hun omgeving, werden tegengehouden om de stap tot werk of een opleiding te zetten. Uit het onderzoek blijkt echter dat de omgeving een beperkte tot weinig invloed heeft op de keuze van de jongeren.

*De waargenomen gedragscontrole van jongeren ten aanzien van werk en opleiding*

De waargenomen gedragscontrole is gemeten aan de hand van acht stellingen. De gemiddelde score van het construct is 3,7, dit is tamelijk hoog. Dit betekent dat jongeren de mate waarin ze denken in staat te zijn om te werken of een opleiding te volgen tamelijk hoog inschatten. Dit betekent dat jongeren over het algemeen motivatie hebben om te werken of een opleiding te volgen, zelf kunnen bepalen of ze werken of een opleiding volgen en grotendeels in staat zijn om te werken of een opleiding te volgen. Dit blijkt ook uit de literatuur waarin, volgens Van de Brug en Hans-Willemsen (2006), het vertrouwen in eigen kunnen de basis is voor het gemotiveerd uitvoeren van ontwikkelingstaken.

*Medewerkers van Afeer jongeren motiveren*

Wat betreft het motiveren van jongeren, komt in de interviews naar voren dat de werkconsulenten gebruik maken van motiverende gespreksvoering. Bij de methode motiverende gespreksvoering staat empathie en ondersteuning centraal. Ten tweede staat bij motiverende gespreksvoering het maken van een veranderplan centraal, waarin de wensen en plannen van de cliënt centraal staan (Movisie, 2019). Medewerkers hebben aangegeven dat empathie tonen en goed luisteren de belangrijkste punten zijn bij het voeren van een gesprek met de jongeren. Daarnaast maakt elke medewerker aan het begin van het traject met de jongeren een plan. In dit plan wordt onder andere uitgewerkt wat de doelen zijn, dus wat de jongere wil gaan doen, hoe de jongere daar komt en wat de jongere daarvoor nodig heeft.

Uit de gesprekken is gebleken dat jongeren gemotiveerd worden door ze te laten ‘proeven’. Dus om ze daadwerkelijk een dag mee te laten werken. Op deze manier kunnen jongeren ervaren hoe het is om te werken in een bepaalde branche. Uit de literatuur blijkt dit daadwerkelijk een effectieve manier te zijn om jongeren te motiveren en stimuleren. Daarnaast kunnen jongeren, volgens Voncken, Smulders en Westerhuis (2013) op deze manier kennismaken met een bepaald beroep en kan het een bijdrage leveren aan de werknemersvaardigheden en beroepsvaardigheden.

Tevens blijkt dat gebruik wordt gemaakt van oplossingsgericht coachen. Een effectieve werkwijze van werkconsulenten is namelijk om niet in te gaan op negatieve dingen die worden gezegd, maar om daar juist een positieve draai aan te geven. Dit houdt in vooral het kijken naar wat iemand wél kan en leuk vindt. De focus bij oplossingsgericht coachen ligt op het ‘hoe’ van de verandering. De aandacht gaat daarbij naar de oplossing in plaats van het probleem (Movisie, 2019).

*Bevorderende en belemmerende factoren van invloed op jongeren*

Uit gesprekken met medewerkers blijkt het werken met korte doelen bevorderend voor jongeren. Door het stellen van korte termijn doelen, kunnen korte termijn successen worden geboekt. Middels het behalen van deze successen worden jongeren gestimuleerd en gemotiveerd. Volgens Lohman en Molegraaf (2016) is het voordeel van korte termijn doelen dat deze concreet en overzichtelijk blijven. Dit stimuleert en maakt het eenvoudig om benodigde stappen uit te voeren en zo de nagestreefde resultaten te bereiken. Tevens behoort het stellen van concrete doelen, waar jongeren naar toe kunnen werken binnen een beperkte periode, tot werkzame elementen ten aanzien van begeleiding.

Daarnaast hebben medewerkers aangegeven dat jongeren het belangrijk vinden om te kijken naar wat het hun oplevert. Salaris en persoonlijke ontwikkeling zijn benoemde factoren die een rol spelen in de keuze voor werk en een opleiding. Dit blijkt ook uit het kwantitatieve onderzoek, 94,3% van de jongeren heeft namelijk aangegeven dat geld verdienen een belangrijke reden is om aan het werk te gaan. Andere redenen die werden benoemd door jongeren zijn groeien, ervaring opbouwen in het leven en vastigheid krijgen om iets op te bouwen. Dit zijn redenen die te maken hebben met de persoonlijke ontwikkeling.

Volgens Donovan en Oddy (1982) hebben werkloze jongeren een verhoogde kans op een laag zelfvertrouwen. Uit de gesprekken met medewerkers is gebleken dat dit inderdaad het geval is. Jongeren hebben over het algemeen een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen. Dit kan komen door mislukkingen en weinig positiviteit vanuit anderen. Door bijvoorbeeld leerklachten die zeggen ‘nou dit wordt niks met jou’, door werkgevers bij wie jongeren na korte tijd worden ontslagen of dat jongeren alleen via een uitzendbureau aan het werk komen en als eerste aan de kant staan. Voor de werkconsulenten blijft het lastig om goed in te kunnen spelen op een laag zelfbeeld van de jongeren. Medewerkers hebben aangegeven dat problemen op allerlei gebieden invloed heeft op de motivatie van jongeren. Een voorbeeld dat werd gegeven is jongeren die te maken hebben met schuld problematiek. Deze jongeren ervaren daardoor een hoge mate van stress, waardoor het niet lukt om verdere stappen te zetten. Dit komt overeen met de literatuur, volgens Creed en Muller (2006) brengt werkloosheid namelijk een verhoogd gevoel van stress met zich mee op het gebied van financiën. Echter is niet onderzocht of jongeren hierdoor daadwerkelijk stress ervaren.

*Inspelen op factoren die rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding*

Uit het onderzoek blijkt dat er veel factoren zijn die invloed hebben op de keuze van jongeren om tot werk of een opleiding te kiezen. Daarbij zijn zowel bevorderende als belemmerende factoren naar voren gekomen. Uit het kwantitatieve onderzoek is gebleken dat jongeren over het algemeen een positieve attitude hebben op werk en een opleiding, dat de omgeving beperkte of weinig invloed heeft op de keuze van jongeren en dat de jongeren over het algemeen denken in staat te zijn om te werken of een opleiding te volgen. De bevorderende factoren die zijn benoemd blijken effectief te werken voor werkconsulenten om jongeren te stimuleren en motiveren om stappen te zetten richting werk of een opleiding. Hier wordt aan gewerkt door kleine en haalbare stappen te zetten. Eén van de belemmerende factoren die is benoemd is de invloed vanuit de omgeving. Deze is deels afhankelijk van het niveau dat jongeren volgen. Jongeren die het mbo 2 plus volgen zijn erg beïnvloedbaar door hun sociale omgeving. Daarentegen zijn jongeren die het mbo 3 plus volgen zelfstandiger, hebben iets meer hun eigen identiteit opgebouwd en zijn meer bestand tegen de invloeden van buitenaf. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt echter dat vrienden weinig invloed hebben op de keuze van jongeren. Hierbij is echter niet gekeken naar het opleidingsniveau van de jongeren. De meest benoemde belemmerende factor is dat jongeren over het algemeen weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld hebben. De werkconsulenten hebben daarbij aangegeven dat het lastig is om hierop in te kunnen spelen en vragen zich af wat wel effectief werkt. Om een antwoord te geven op de hoofdvraag hoe Afeer kan inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of een opleiding bij jongeren wordt ingegaan op de belemmerende factor weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat werkconsulenten hier de grootste vraag naar hebben. In de aanbeveling wordt een antwoord gegeven op de hoofdvraag.

*Discussiepunten onderzoek*

Dit onderzoek brengt uiteraard een aantal discussiepunten met zich mee. Het eerste discussiepunt zijn de telefonische interviews met medewerkers van Afeer, het RMC en Primenius college. Face-tot-face interviews zorgen ervoor dat het non-verbale gedrag van de respondent geobserveerd kan worden. Waardevolle aanvullingen op de woordelijke informatie die wordt gekregen, zoals reacties op vragen als wegkijken, met de ogen knipperen en armgebaren, vallen weg door telefonische interviews. Face- to-face interviews hebben daarentegen een persoonlijke sfeer, waardoor vaak meer boven tafel komt (Pegtel, 2000).

Ten tweede hebben vragenlijsten daarbij hun beperkingen als onderzoeksinstrument. De resultaten zijn afhankelijk van de eerlijkheid van de respondenten. Het kan voorkomen dat de respondenten een sociaal wenselijk antwoord hebben gegeven op een aantal vragen.

Waar ook op gelet moet worden is dat de verkregen data afhankelijk is van de mate waarin de items worden begrepen door de respondenten. Om dit zo veel mogelijk te voorkomen is de vragenlijst uitgetest en is gebruik gemaakt van eenvoudig taalgebruik. Wat het onderzoek sterk maakt is dat voorafgaand aan het opstellen van de vragenlijst overleg heeft plaatsgevonden met een werkconsulent jongeren over de vormgeving. Doordat de vragenlijst tussendoor van feedback is voorzien door de werkconsulent, is gezorgd dat moeilijke woorden er tussen uit zijn gefilterd. Bij moeilijk taalgebruik is samen met de werkconsulent gekeken naar een passende toevoeging. Ook de bereidheid van respondenten om de vragenlijst in te vullen speelt een rol. Van de 60 benaderde respondenten hebben 35 de vragenlijst volledig ingevuld. De bruikbaarheid van het onderzoek wordt verkleint naarmate een lage bereidheid zorgt voor een lage response percentage. Tijdens het onderzoek is hier rekening mee gehouden door op voorhand al tegen de medewerkers te zeggen om vijf extra jongeren aan de lijst toe te voegen om te kunnen benaderen.

Waar ook rekening mee gehouden moet worden is dat de jongeren die de vragenlijst wel hebben ingevuld wellicht enthousiaster zijn, beter bereikbaak, gemotiveerder en onafhankelijker van invloeden van familie en vrienden. Doormiddel van het aantal respondenten kan wat gezegd worden over de gehele populatie, maar de jongeren die niet hebben gereageerd op de oproep voor de vragenlijst hebben wellicht een minder positieve attitude tegenover werk en een opleiding en minder motivatie om te werken of leren.

Een sterk punt wat naar voren komt is het gebruik van de Likertschaal in het onderzoek. De Likertschaal is een handig hulpmiddel om constructen die niet rechtstreeks te observeren of te meten zijn toch te kunnen kwantificeren. In dit geval is dat het construct attitude. Voordelen van het gebruik van een Likertschaal is dat een goed ontwikkelde Likertschaal een goede validiteit en betrouwbaarheid met zich mee kan brengen. Daarnaast is het makkelijk in te vullen door de respondenten. De verschillende constructen die in het onderzoek gemeten zijn vertonen een sterke samenhang, wat het onderzoek sterk maakt. Dit is gemeten aan de hand van de Cronbach’s Alpha.

*Suggesties vervolgonderzoek*

Uit de gesprekken met de werkconsulenten is gebleken dat aanhoudend slechte ervaringen met werk of een opleiding kunnen zorgen voor minder motivatie bij de jongeren. De waargenomen gedragscontrole is onder andere gemeten aan de hand van de stellingen die gaan over de positieve of negatieve ervaring met werk en opleiding van jongeren en de motivatie voor werk of een opleiding van jongeren. De waargenomen gedragscontrole is echter als één construct gemeten, waarbij niet is gekeken naar de individuele bevindingen van deze stellingen. Interessant is om in een vervolgonderzoek te kijken of daadwerkelijk een samenhang bestaat tussen aanhoudend slechte ervaringen met werk of een opleiding en de motivatie van de jongeren.

Daarnaast blijkt dat een van de belemmerende factoren die is benoemd, de invloed is vanuit de omgeving. Deze is deels afhankelijk van het niveau dat jongeren volgen. Jongeren die het mbo 2 plus volgen zijn erg beïnvloedbaar door hun sociale omgeving. Daarentegen zijn jongeren die het mbo 3 plus volgen zelfstandiger, hebben iets meer hun eigen identiteit opgebouwd en zijn meer bestand tegen de invloeden van buitenaf. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt echter dat vrienden weinig invloed hebben op de keuze van jongeren. Tijdens het onderzoek is niet gekeken naar het opleidingsniveau van de jongeren. Een suggestie voor een vervolg onderzoek is, dat het interessant is om te kijken naar het opleidingsniveau van de jongeren en te onderzoeken of er een samenhang bestaat tussen het opleidingsniveau en de invloed vanuit de omgeving.

# Hoofdstuk 5 Aanbeveling

De aanbeveling vormt een antwoord op de hoofdvraag: ‘Hoe kan Afeer inspelen op de factoren die een rol spelen bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding?’

De meest benoemde belemmerende factor is dat jongeren over het algemeen weinig zelfvertrouwen en een laag zelfbeeld hebben. De werkconsulenten hebben daarbij aangegeven dat het lastig is om hierop in te kunnen spelen en vragen zich af wat wel effectief werkt.

Een aanbeveling om dit probleem aan te pakken is het inzetten van een ervaringsdeskundige. Peer support is een belangrijk aspect in ervaringsdeskundigheid. Dit is de wederzijdse ondersteuning van leeftijdsgenoten. Professionals en familie of vrienden geven mogelijk niet de sociale ondersteuning, wat peer support daarentegen wel kan verzorgen (Davidson, Chinman, Sells & Rowe, 2006). De peer support biedt ondersteuning, acceptatie, begrip, empathie en gemeenschapsgevoel. Daarnaast biedt het ook aanmoediging en hoop (Mead, Hilton & Curtis, 2011) en werkt het effectief bij gedragsverandering en het stimuleren van motivatie. Jongeren zijn volgens meningen van onderzoekers meer geholpen met jonge ervaringsdeskundigen dan met volwassen professionals. Dit komt omdat ze zich beter kunnen identificeren met jonge ervaringsdeskundigen. Volgens Ellison (2015) kunnen jonge ervaringsdeskundigen kwetsbare jongeren met emotionele en/of gedragsproblemen helpen in het stimuleren van onderwijs en kansen op een baan vergroten.

Daarbij hebben werkconsulenten aangegeven dat veel van de jongeren geen vertrouwen in bepaalde personen of situaties hebben. Dit kan komen door negatieve ervaringen die ze met deze persoon of situatie hebben gehad. Bijvoorbeeld mensen van het uitzendbureau die ze niet vertrouwen, omdat ze dingen beloven en uiteindelijk niet waar maken. Dit werkt niet bevorderend voor de motivatie van de jongeren. Het inzetten van een ervaringsdeskundige kan hierop inspelen. Volgens Lohman en Molegraaf (2016) kan het inzetten van een ervaringsdeskundige, daar waar jongeren het vertrouwen in onder andere overheidsinstanties en andere hulpverleners zijn kwijtgeraakt, goed werken om dit vertrouwen terug te krijgen.

Er liggen twee psychosociale theorieën ten grondslag onder het concept ervaringsdeskundigheid volgens Barton en Henderson (2016). Ten eerste de Sociale vergelijkingstheorie van Festinger. Deze theorie stelt dat individuen, op basis van de vergelijking van eigen overtuigingen en verlangens van anderen, zichzelf evalueren. De opwaartse sociale vergelijking kan zowel positief als negatief zijn. Uit onderzoek blijkt dat de positieve opwaartse sociale vergelijking de motivatie vergroot om zichzelf te verbeteren (Taylor & Lobel, 1989). Naarmate de mening en vaardigheden van de ander meer verschillen, neemt volgens de theorie de vergelijking met anderen af (Barton & Henderson, 2016).

Ten tweede de Sociale leertheorie van Bandura. Deze theorie stelt dat mensen leren door het observeren van anderen hun houding en gedrag en de uitkomsten daarvan. Een ervaringsdeskundige biedt aan de observerende persoon een model waarin gewenst gedrag wordt getoond met zichtbare gevolgen (Barton & Henderson, 2016). De ervaringsdeskundige kan op deze manier als rolmodel fungeren

# Literatuurlijst

Abraham, P., Buunk, P., & Dijkstra, P. (2014). Sociale psychologie en praktijkproblemen. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Afeer. (2020). *Dé matchmaker van Oost-Groningen.* Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://afeer.nl/over-afeer/>

Aronson, E., Wilson, T.D., & Akert, R.M. (2014). Sociale psychologie*.* Amsterdam: Pearson Benelux bv

Baarda, B., Dijkum van, C., & Goede de, M. (2014). Basisboek Statistiek met SPSS. Houten/Groningen: Noordhoff Uitgevers

Barton, J., & Henderson, J. (2016). Peer support and youth recovery. A brief review of the theoretical underpinnings and evidence. Canadian Journal of Family and Youth, 8(1), 1- 17.

Bjarnason, T., & Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: Social support and material deprivation among youth in six northern European countries. Social Science & Medicine, 56, 973-985.

Boschman, S., Maas, I., Kristiansen, M. H., & Vrooman, J. C. (2019). *Waarom is een uitkering hebben toch zo erfelijk?.* Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.socialevraagstukken.nl/waarom-is-een-uitkering-hebben-toch-zo-erfelijk/>

Brinkman, J. (2011). Cijfers spreken. Overtuigen met onderzoek en statistiek. Houten: Noordhoff Uitgevers

Creed, P. A., & Muller, J. (2006). Psychological distress in the labour market: Shame or deprivation? Australian Journal of Psychology, 58(1), 31-39

Davidson, L., Chinman, M., Sells, D., & Rowe, M. (2006). Peer support among adults with a mental illness: A report from the field. Schizophrenia Bulletin, 32, 443-450. doi:10.1093/schbul/sbj043

Divosa. (2017). *Werkwijzer jongeren.* Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.divosa.nl/pdf/--_--werkwijzer-jongeren/pagina.pdf>

Donovan, A., & Oddy, M. (1982). Psychological aspects of unemployment: An investigation into the emotional and social adjustment of school leavers. Journal of Adolescence, 5, 15 – 30.

Ellison, M. L., Klodnick, V. V., Bond, G. R., Krzos, I. M., Kaiser, S. M., Fagan, M. A., et al. (2015). Adapting supported employment for emerging adults with serious mental health conditions. The Journal of Behavioral Health Services & Research, 42, 206-222. doi:10.1007/s11414-014-9445-4?

Fink, A. (1995). The survey handbook. SAGE Publications

Gemeente Oldambt. (z.d.). *Werk en inkomen (Participatiewet).* Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.gemeente-oldambt.nl/zorg-en-inkomen/werk-en-inkomen/werk-inkomen-participatiewet>

Lohman, S., Molegraaf, P. (2016). Fundament. Een onderbouwing van drie Rotterdamse aanpakken voor activering richting werk of school van kwetsbare, werkloze jongeren, Hogeschool Rotterdam, Rotterdam

Mead, S., Hilton, D., & Curtis, L. (2001). Peer support: a theoretical perspective. Psychiatric Rehabilitation Journal, 25(2), 134-141

Movisie. (2019). *Het succesvol toeleiden van jongeren naar werk.* Geraadpleegd op 19 februari 2019, van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-04/Wat-werkt-bij-het-succesvol-toeleiden-van-jongeren-naar-werk.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (2019). *NEET-rate.* Geraadpleegd op 26 februari 2020, van [https://monitoraoj.nl/neet-rate/#](https://monitoraoj.nl/neet-rate/)

Nederlands Jeugdinstituut. (2019). *Werkzoekende jongeren.* Geraadpleegd op 26 februari 2020, van [https://monitoraoj.nl/werkzoekende-jongeren/#](https://monitoraoj.nl/werkzoekende-jongeren/)

Nijhuis, F., & van Lierop, B. (2007). Arbeidsreïntegratie en arbeidsrehabilitatie. In W. Schaufeli en A. Bakker (red.), De psychologie van arbeid en gezondheid (pp.169-192). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Oomens, S., De Jong, T., & Blonk, R. (2009). Gezondheid en functioneren van moeilijk bemiddelbare bijstandsgerechtigden in een gesubsidieerde baan. Gedrag en Organisatie, 22, 411-427.

Passmore, C., Dobbie, A.E., Parchman, M., & Tysinger, J. (2002). Guidelines for Constructing a survey. Research Series Vol. 34 No. 4.

Pegtel, D.M. (2000). Het afnemen van een interview. Haren: Sectie Plantenoecologie, Biologisch Centrum, RUG.

Rijksoverheid. (2019). *Participatiewet.* Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2019/11/26/participatiewet>

Rijksoverheidheid. (z.d.). *Leerplicht en kwalificatieplicht.* Geraadpleegd op 21 april 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>

Rijksoverheid. (z.d.). *Welke regels gelden er voor de bijstand voor jongeren tot 27 jaar?.* Geraadpleegd op 19 februari 2020, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/bijstand/vraag-en-antwoord/welke-regels-gelden-er-voor-de-bijstand-voor-jongeren>

Ryan, M. J., & Bonfield, E. H. (1975).The Fishbein Extended Model and Consumer Behavior. *Journal of Consumer Research*, pp. 118-136

Taris, T.W., Heesink, J.A.M., & Feij, J.A. (1995). The evaluation of unemployment and job searching behavior: A longitudinal study. The Journal of Psychology, 3, 301-314.

Taylor, S. E., & Lobel, M. (1989). Social comparison activity under threat: downward evaluation and upward contacts. Psychological Review, 96(4), 569.

Van de Brug, W., & Ham-Willemsen, G. (2006). Omgaan met jongeren: Een handreiking voor mensen die met jongeren in contact willen treden. Kampen. Nederland: Uitgeverij Kok.

Voncken, E., Smulders, H., & Westerhuis, A. (2013). Regionale samenwerking in goede banen. Arbeidstoeleiding van jongeren uit het vso, pro en mbo1. Ervaringen uit de samenwerkings-praktijk. ‘sHertogenbosch: ECBO

Wiekens, C.J.(2012). Beïnvloeden en veranderen van gedrag. Amsterdam: Pearson Benelux bv

Communicatie KC (2015). *Tricomponent attitude model.* Geraadpleegd op 26 februari 2020, van <https://communicatiekc.com/2014/01/03/tricomponent-attitudemodel/>

Wolff, C., & Veenkamp, A. (2004). Uit de bijstand: de resultaten van trajectactiviteiten.

# Bijlagen

## Afbeeldingsresultaat voor hanzehogeschoolBijlage 1 Vragenlijst Enalyzer



Hallo,

Voor mijn opleiding ben ik bezig met een afstudeer onderzoek bij Afeer. Mijn onderzoek gaat over de keuze van jongeren om wel of niet aan het werk te gaan of een opleiding te volgen. Voor dit onderzoek heb ik een enquête gemaakt. Zou jij deze voor mij willen invullen? Het duurt ongeveer acht tot tien minuten.

Alvast bedankt en veel plezier met het invullen!

Groeten,

Majken Steneker

**Bij de onderstaande vragen omcirkel je het antwoord wat voor jou juist is**

|  |
| --- |
| BijvoorbeeldVraag: Een huisdier hebben is leuk Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eensIk ben het hiermee eens, dus omcirkel ik dat antwoord:Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens |

1. **Ik vind het leuk om te werken**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik vind het belangrijk om te werken**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Van werken krijg ik een goed gevoel**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik vind werken goed voor mijn zelfontwikkeling**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik vind het leuk om een opleiding te volgen**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik vind het belangrijk om een opleiding te volgen**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik krijg een goed gevoel als ik een opleiding volg**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik vind een opleiding volgen goed voor mijn zelfontwikkeling**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Mijn familie vindt het belangrijk dat ik een baan heb**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn keuze om aan het werk te gaan wordt beïnvloed door mijn familie**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn familie vindt het belangrijk dat ik een opleiding volg**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn keuze om een opleiding te volgen wordt beïnvloed door mijn familie**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn vrienden vinden het belangrijk dat ik een baan heb**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn keuze om aan het werk te gaan wordt beïnvloed door mijn vrienden**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn vrienden vinden het belangrijk dat ik een opleiding volg**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn keuze om een opleiding te volgen wordt beïnvloed door mijn vrienden**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn ervaringen met het hebben van een baan zijn positief**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Mijn ervaringen met het volgen van een opleiding zijn positief**

Helemaal niet mee eens / niet mee eens / weet niet / mee eens/ helemaal mee eens

1. **Ik ben in staat om aan het werk te gaan**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik ben in staat om een opleiding te volgen**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik kan zelf bepalen of ik een opleiding ga volgen**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik heb het zelf in de hand of ik werk heb**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik heb motivatie om te werken**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

1. **Ik heb motivatie om een opleiding te volgen**

Helemaal niet op mij van toepassing / niet op mij van toepassing / weet niet / op mij van toepassing / helemaal op mij van toepassing

**Kruis aan wat voor jou juist is (er kunnen meerdere antwoorden worden aangekruist)**

1. **Wat is voor jou de belangrijkste reden om aan het werk te gaan?**
* Geld verdienen
* Sociale contacten
* Erkenning en waardering
* Gevoel van ‘erbij horen’
* Ritme in dagelijks leven
* Anders, namelijk ………………………

**Algemene gegevens**

**Zou je de laatste vragen ook voor mij willen beantwoorden?**

1. **Geslacht: ik ben een…**
* Man
* Vrouw
1. **Mijn leeftijd is…**
2. **Op dit moment…**
* Ga ik naar school
* Ben ik aan het werk
* Beide, ik werk en ga naar school
* Geen van beiden, ik zit thuis
1. **Ik woon in de gemeente…**

## Bijlage 2 Interviewschema

**Geïnterviewde:**

**Interviewer:**

**Datum:**

**Inleidend stuk**: Hallo, mijn naam is Majken Steneker en ik ben op dit moment bezig met een afstudeeropdracht bij Afeer. Ik doe onderzoek naar de factoren die een rol spelen bij jongeren voor het al dan niet kiezen voor opleiding of werk. Hiervoor heb ik ook een vragenlijst opgesteld voor jongeren waarbij ik drie constructen meet, namelijk de attitude de sociale invloed en de effectiviteitsverwachting. Bij de attitude meet ik hoe jongeren denken over werk en opleiding, bij de sociale invloed de omgevingsfactoren die een invloed spelen bij jongeren voor hun keuze om wel of niet voor werk of opleiding te kiezen. Dus worden ze bijvoorbeeld beïnvloed door hun familie. En bij de effectiviteitsverwachting meet ik in hoeverre de jongeren zelf denken in staat te zijn om te werken of een opleiding te volgen. Met dit gesprek wil ik meer achtergrond informatie verkrijgen over u gedachten, meningen en gevoelens rondom dit onderwerp.

🡪 Vragen of het gesprek opgenomen mag worden. Dit is puur voor mezelf en alleen ik krijg deze opname te horen.

Vraag 1: Kunt u iets vertellen over u ervaringen die u heeft met het werken met de doelgroep jongeren?

Vraag 2: Kunt u iets vertellen over uw ervaring met de motivatie van de jongeren?

*Optioneel: wat kunt u vertellen over de motivatie van de jongeren?*

Doorvraag: Waar blijkt dat dan uit?

Vraag 3: Wat doet u om deze jongeren te motiveren tot werk of opleiding?

Vraag 4: Hoeveel jongeren heeft u in uw caseload?

Doorvraag: hoe zorgt u ervoor dat u met iedereen contact blijft onderhouden?

Vraag 5: Welke factoren hebben een positieve invloed op de keuze van jongeren om wel of niet voor werk of opleiding te kiezen?

*Optioneel: Wat stimuleert jongeren bij de keuze om wel of niet voor werk of opleiding te kiezen?*

Vraag 6: Welke factoren houden de jongeren tegen bij de keuze om wel of niet voor werk of opleiding te kiezen?

*Optioneel: Wat hindert de jongeren bij de keuze om wel of niet voor werk of opleiding te kiezen?*

Vraag 7: Kunt u iets vertellen over de invloed van familie en vrienden op jongeren bij hun keuze voor werk of opleiding?

Doorvraag: Waar blijkt dat dan uit?

## Bijlage 3 Codeboek

| Thema  | **Code** | **Voorbeeld uit de data (citaat)** |
| --- | --- | --- |
| **Motivatie jongeren** |  |  |
|  | Verhaal en achtergrond Ligt aan jongere zelfNiet kansrijk achten en laag zelfbeeldSnel aan het werkHoger opgeleid | *‘Dat hangt af van het verhaal en de achtergrond van de jongeren. Een aantal zijn teleurgesteld dat het niet is gelukt met school. In eerste instantie vinden deze jongeren het een bevrijding dat school is gestopt. Maar er zijn ook jongeren die zo snel mogelijk terug willen naar school’.**‘Het motiveren van de jongeren ligt erg aan de jongere zelf. Over het algemeen is het motiveren geen probleem, omdat jongeren al gemotiveerd zijn. Er zijn weinig jongeren die niet willen’.**‘Jongeren die niet goed kunnen leren hebben dat vrij vaak op jonge leeftijd al door, waardoor ze zich anders gaan opstellen naar onderwijs toe. Dat komt omdat ze zichzelf niet kansrijk achten. Deze factoren hebben invloed op de jongeren omdat het idee ontstaat dat het geen zin heeft om een studie te volgen, omdat dit toch niks wordt. Het gevolg is een lage motivatie, wat voortkomt uit een lage zelfbeeld.* *‘Er zijn jongeren die snel aan het werk komen. Dit zijn de jongeren die gemotiveerd en gefocust zijn en weten wat ze willen en kunnen’.* *‘Een groot aantal jongeren zijn zelfstandig en kunnen zichzelf redden. Dit zijn meestal de jongeren die hoger opgeleid zijn. Bijvoorbeeld jongeren die het mbo plus volgen, die kunnen zelf dingen ondernemen, kunnen zelf aan de slag en die hoeven niet continu gemotiveerd te worden’.*  |
| **Hoe jongeren motiveren** |  |  |
|  | StabiliteitTrainingenStudieadviseurGoed luisterenEmpathie tonenGoed luisterenLaten proevenVerplichtingen | *‘Het belangrijkste daarbij is om stabiliteit in het leven van deze jongeren te creëren. Bij iemand met bijvoorbeeld zware schulden, moet eerst dat worden opgelost voordat deze persoon verder kan’.* *‘Door middel van trainingen wordt hierop ingespeeld. Dit zijn bijvoorbeeld trainingen over sociale vaardigheden. Deze kunnen zowel op laag niveau als op hoog niveau worden gegeven. Jongeren leren tijdens deze training hoe je iemand een hand geeft, hoe je iemand aankijkt, hoe je een vraag stelt als je iets wilt weten en ook hoe je nee zegt als je iets niet wilt. En dat je goedemorgen zegt als je binnen komt. Dus eigenlijk train je hele elementaire dingen’.* *‘Daarnaast wordt er regelmatig gebruik gemaakt van een studieadviseur. Hierdoor kan worden gekeken wat geschikt is voor jongeren, wat jongeren aankunnen, of jongeren toelaatbaar zijn en wat daar voor nodig is, maar ook wat jongeren kunnen verwachten’.* *‘Om deze jongeren te motiveren is het belangrijk om in eerste instantie goed te luisteren. Dus vragen stellen zoals; wat is de reden dat je in deze situatie komt en dat je geen werk hebt en wat is er allemaal gebeurt? Dus het is van belang om goed te kijken naar de situatie, wat is er gebeurt en hoe nu verder’.* ‘*Wat belangrijk is om jongeren te motiveren is voornamelijk empathie tonen. Dat vind ik heel belangrijk.* *‘Ook het goed luisteren naar de jongeren en met ze in gesprek gaan’.**‘Een andere mogelijkheid is om jongeren te laten proeven, dus laat ze eens een dag meewerken’.* *‘Daarnaast moet je de jongeren ook laten weten dat ze verplichtingen hebben. Dus als ze bepaalde dingen niet nakomen, dat daar consequenties aan verbonden zijn. En tot slot vind ik vertrouwen geven ook een hele belangrijke’.* |
| **Problemen jongeren** |  |  |
|  | Allerlei gebieden | *‘Jongeren hebben te maken met problemen op allerlei gebieden. Dit kan te maken hebben met de woonsituatie, relaties, financiën, psychische problemen en soms ook verslavingsproblemen’* |
| **Invloeden jongeren omgeving** |  |  |
|  | Woonsituatie en relatiesOpleidingsniveauMislukkingen en weinig positiviteit vanuit anderenSituaties thuisJonge moedersAfhankelijk niveauVriendenAsielzoekers | *‘Daarnaast hebben de woonsituatie en de relaties een invloed op de keuze van jongeren om weer te beginnen met een opleiding. Ouders vinden het over het algemeen belangrijk dat hun kind een studie afrond. Wel wordt een verschil in denkwijze opgemerkt in het niveau opleiding dat jongeren volgen. Dit is tussen jongeren die MBO niveau 2,3,4 of hoger volgen en jongeren die entree onderwijs volgen. Entree onderwijs is het vervolg op praktijk onderwijs’.* *‘Dat heb ik wel eens meegemaakt. Maar eigenlijk vind ik vooral, dat bij de ouders van jongeren die een opleiding volgen van MBO niveau 2 en hoger, dat minder is. Ik denk dat we het dan echt hebben over de onderlaag van onze samenleving qua niveau. Maar dat is natuurlijk een aanname dus dat kan ik ook niet zeggen aan cijfers. Maar ik kom het eigenlijk bijna nu niet meer tegen. Over het algemeen zijn de ouders wel heel erg betrokken met hun kinderen en willen ze altijd het beste voor hun kind. Dus ik denk dat als we het hebben over MBO niveau 2 of hoger dan vind ik het niet omdat dat meer is op de uitstromers van het praktijk onderwijs’.* *‘Daarnaast zorgen mislukkingen en weinig positiviteit vanuit anderen ook voor een laag zelfbeeld. Dit komt door bijvoorbeeld leerklachten die zeggen ‘nou dit wordt niks met jou’, door werkgevers bij wie jongeren na korte tijd worden ontslagen of dat jongeren alleen via een uitzendbureau aan het werk komen en als eerste aan de kant staan’.* *‘Daarentegen zijn er jongeren die wel willen maar door bepaalde situaties thuis of door het verleden waarin ze dingen hebben meegemaakt niet kunnen’.* *‘Bijvoorbeeld een aantal jonge moeders met kinderen, die hebben het een en ander meegemaakt in het gezin. Dat ze dan alleen komen te staan met hun kind, en die willen opzich wel of naar school of aan het werk, maar ze vinden het eigenlijk ook heel belangrijk dat hun kind op een veilige manier opgroeit. En daar ligt dan meer de focus op, in plaats van werk en verder studeren’.**Jongeren zijn beïnvloedbaar door hun omgeving, maar dat is ook een deels afhankelijk van het niveau. ‘Als ik kijk tot mbo 2 plus, die zijn wel erg beïnvloedbaar. Dat merk ik wel of met familie of ja die worden wel beïnvloed door hun sociale omgeving. En mbo 3 plus, die zijn toch wat zelfstandiger, hebben nog iets meer hun eigen identiteit en zijn wat meer bestand tegen de invloeden van buitenaf’.**‘De jongeren die wel beïnvloedbaar zijn daar kun je bijvoorbeeld moeilijk afspraken mee maken. Ik had bijvoorbeeld een jongen die werkte bij een bedrijf en die wilde perse vrij hebben op een bepaalde dag in Ter Apel. Er was namelijk een feestweek of een feestdag. Dus ik zei tegen hem nee dat kan niet want je werkgever verwacht dat je komt. Hij zij toen ja maar al mijn vrienden gaan erheen en dat is hartstikke belangrijk en hartstikke leuk en ik ga daar elk jaar heen. Dus naja dat soort dingetjes komen wel vaker voor. Dan is er bijvoorbeeld een klant met een blauw oog die ruzie heeft gehad met vrienden of een ander groepje. Dus dat soort dingen merk je wel en ook dat ze hun afspraken niet nakomen en dat ze dan zeggen dat ze een feestje hadden en dat dat belangrijker is omdat ze iemand al een tijdje niet hadden gezien’.* *‘Naja, je hebt wel eens vermoedens, maar nee. Ik moet zeggen dat ik dat nooit heb. Wel, en dat schaad ik dan onder de invloed van buitenaf, dat jongeren het idee hebben dat, er zijn natuurlijk veel asielzoekers aan het werk, dat jongeren dan denken dat ze hun baantjes inpikken. En dat komt natuurlijk ergens vandaan. Dus daar zijn ze mee opgegroeid. Dus in die zin misschien wel’.* |
| **Contact met jongeren onderhouden** |  |  |
|  | WhatsAppAppje sturenNiet allemaal op de radarLijstje bij af  | *‘Het contact met de jongeren verloopt voornamelijk via WhatsApp. Dit komt doordat jongeren niet veel bellen of dat ze geen geld hebben. Contact via de mail werkt ook niet goed, omdat jongeren niet in hun mail kijken en dit niet lezen. Als jongeren worden gebeld wordt er over het algemeen niet opgenomen’.**‘Met deze jongeren wordt contact onderhouden door af en toe een appje te sturen met de vraag hoe het gaat, of door bijvoorbeeld een vacature door te sturen’.* *‘Maar goed het blijft wel dat ik een aantal mensen mis die niet altijd op mijn radar zijn. Omdat ik dan teveel klanten heb, dus dat lukt dan niet. En ik weet eigenlijk allemaal wel wat ze doen, maar op het moment dat ik denk nou die heb ik een tijdje niet gesproken, dan stuur ik een appje of bel ik ze op met de vraag hoe het gaat of wat ze op dit moment aan het doen zijn en dat soort dingen. Er zijn altijd wel een stuk of 15 tot 25 waar ik redelijk intensief mee bezig ben’.**‘Ik ga eigenlijk altijd mijn lijstje bij af van boven naar beneden. Dat betekent dat ik bijvoorbeeld de eerste 25 van mijn lijstje pak waarmee ik intensief mee bezig ga. Op het moment dat daaruit mensen doorstromen kan ik weer de volgende mensen uit mijn lijstje toevoegen’.*  |
| **Bevorderende factoren jongeren** |  |  |
|  | Wat het oplevertGoede kansen op arbeidsmarktSalarisPersoonlijke ontwikkelingSuccesverhalen en korte termijn successenWat kan wel en wat gaat goedEmpathie Goed luisterenLaten proevenVerplichtingenVertrouwenOmdraaien Positief blijvenMet doelen werkenKorte termijn doelen | *‘Er zijn een aantal bevorderende factoren voor jongeren om de keuze te maken om voor een opleiding te kiezen. Jongeren vinden het belangrijk om te kijken naar wat het hun oplevert’.* *‘Ook willen jongeren een diploma waarmee ze goede kansen hebben op de arbeidsmarkt’.* *‘Daarnaast speelt salaris ook een rol in hun keuze. Jongeren willen een goed inkomen kunnen hebben’.**‘Tot slot speelt de persoonlijke ontwikkeling ook een belangrijke rol. Wanneer het bijvoorbeeld niet lukt met school, om een goede studievoortgang te krijgen, om een stage goed af te ronden of iemand heeft een vervelende school ervaring, dan wordt de stap terug naar school zetten niet bevordert. Jongeren durven deze stap dan niet meer te zetten. Dan is het van belang om de jongeren eerst mentaal stabiel te krijgen voordat een nieuwe stap succesvol kan zijn’.* *‘Daarbij is het belangrijk om jongeren succes ervaringen te laten opdoen en om korte termijn successen te behalen. Lange termijn is voor de meeste jongeren niet te overzien. Je kan niet zeggen over vijf jaar, als je dit nu toe ben je over vijf jaar dat. Dat zegt hun helemaal niks, dat heeft geen enkele impact. Dus je moet korte termijn successen laten boeken. En als korte termijn successen worden geboekt, wordt de motivatie beter. Dus kleine zeer haalbare stappen waarvan je eigenlijk ook 100 procent zeker weet dat het lukt’.* *‘Wat ook belangrijk is om opzoek te gaan naar succesverhalen. Dit door jongeren daadwerkelijk dingen te laten beleven. Jongeren vinden het soms bijvoorbeeld lastig om in gesprek te gaan met een scholingsadviseur, maar doen dit uiteindelijk toch. Het is van belang om het positieve eruit te halen om jongeren te stimuleren om toch stappen te zetten richting werk of school’.* *‘Dan zeg ik tegen de jongeren ga maar in gesprek met een scholingsadviseur, en dat vinden ze soms best lastig, dan zeggen ze daar heb ik geen zin in en ik weet niet en dit en dat. Maarja uiteindelijk doen ze dat toch en daar komt ook iets uit. En daar beloon ik ze voor. In de zin van dat ik tegen ze zeg; goed gedaan en je bent toch het gesprek aangegaan en daardoor zijn er toch weer dingen duidelijk geworden’.**‘Succeservaringen hebben een bevorderende werking op de invloed van jongeren. Om ze iets te laten doen en te laten ervaren wat succes is. Ook al zijn dat kleine dingetjes. Bijvoorbeeld wat ik al zei een gesprek met een scholing adviseur, dat ze dan zeggen ach daar heb ik helemaal geen zin in en wat heeft dat voor nut en dat is toch helemaal niks. Of dat ze over school zeggen daar heb ik helemaal geen zin in. Op het moment dat ze dat dan wel doen, dan is het voor ons ook goed om aan te geven van hé, dit is toch een mooi succesje, goed dat je dat toch hebt gedaan, dus een compliment geven**‘Kritiek geven heeft ook geen zin, over het algemeen ga je heel erg zitten op coaching wat goed gaat. Ze kunnen zelf wel allemaal vertellen wat niet deugd, dat weten ze als de beste zeg maar. Het heeft helemaal geen nut om dat te vertellen. Dus je moet heel erg sterk zitten op wat kan allemaal wel en wat gaat goed. En vanuit daar kun je bouwen zeg maar. Dat is wel over het algemeen de gebruikte methodiek’.**‘Wat belangrijk is om jongeren te motiveren is voornamelijk empathie tonen. Dat vind ik heel belangrijk.* *‘Ook het goed luisteren naar de jongeren en met ze in gesprek gaan’.* *‘Een andere mogelijkheid is om jongeren te laten proeven, dus laat ze eens een dag meewerken’.**‘Daarnaast moet je de jongeren ook laten weten dat ze verplichtingen hebben. Dus als ze bepaalde dingen niet nakomen, dat daar consequenties aan verbonden zijn’.* *‘En tot slot vind ik vertrouwen geven ook een hele belangrijke’.* *‘Vertrouwen is ook een belangrijke factor die speelt bij jongeren, het is namelijk belangrijk om jongeren vertrouwen te geven’.**‘Het woord vertrouwen komt ook vaak voor in gesprekken die ik voer, ik vertrouw hem niet of ik vertrouw dit niet of ik heb dit meegemaakt en ik vertrouw dat echt niet of ik moet alweer naar een uitzendbureau die lui vertrouw ik niet, want die beloven je dit en ze maken dit niet waar. Dus dat hoor ik heel veel, dat woord vertrouwen. Op het moment dat ik dat dan geef, wel dat vertrouwen, dat ik wel de afspraken allemaal nakom en af en toe iets voor hun doe, dat ik eigenlijk zeg ja ik los dit voor je op maar dan moet je wel dit doen, ja dan krijg je dat ook terug’.* *‘Meestal willen ze wel verder, maar je krijgt dan antwoorden als dit lukt niet, dat lukt niet, ik kan dit niet, dit vind ik, zij helpen niet en zij doen dit niet. Allemaal heel veel met niet dus ik draai het om en zeg; oke, maar wat kan je wel en wat vind je wel leuk’.* *‘Maar ook door goed te luisteren, niet meteen een oordeel te geven en positief te blijven. Dat merk ik ook wel dat hebben ze al heel vaak dat mensen oordelen en dat zeggen ze ook meestal wel in gesprekken. Iedereen vind maar wat van mij en dit doe ik niet goed en dat doe ik niet goed. Dus het is ook belangrijk om positief te blijven. Overal het positieve in zien. Naja niet overal, maar zoveel mogelijk, zodat zij dat ook gaan inzien’.* *‘Wat ook belangrijk is, is om met doelen te werken. Dit is het onderdeel van het plan dat wordt gemaakt met de jongeren. Wat wil iemand gaan doen, hoe komt iemand daar en wat heeft iemand daar voor nodig. Daarbij is het belangrijk om te kijken wat diegene daarvoor kan doen en wat de werkcoach daarin kan betekenen’.**‘Korte termijn doelen helpen meer dan lange termijn, dat is voor hun niet tastbaar dat is veelste ver weg. En korte termijn doelen, wel aan het begin lange termijn doelen in het vooruitzicht stellen, en daar dan heel snel korte termijn doelen aan vast hangen’.*  |
| **Belemmerende factoren jongeren**  |  |  |
|  | Laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwenPestverleden en gezondheidGedragLaag zelfbeeldSituaties in hunzelf en verledenGeldFaalangstNegatieve ervaringen | *‘Dit kan te maken hebben met een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen’.**‘Maar ook een pestverleden of de gezondheid van de jongeren. Bij de gezondheid van jongeren kan gedacht worden aan indicaties waardoor het niet lukt om structuur in de opleiding te krijgen of huiswerk te maken. Om te zorgen dat deze jongeren weer structuur krijgen is het belangrijk om te bespreken hoe de belemmeringen opgelost kunnen worden. Dit gebeurt eventueel met de inzet van een coach die begeleiding en ondersteuning geeft’.**‘Dit kan komen door bijvoorbeeld de thuissituatie, aanhoudend slechte ervaringen vanuit school en werk en gedrag is ook een groot probleem. Jongeren weten vaak niet hoe ze zich moeten gedrag. Ook weinig gevoel voor gezag houding en weten wat de werkgever van jongeren verwacht speelt een rol, omdat jongeren daar slecht mee om kunnen gaan’.* *‘Jongeren zijn over het algemeen beïnvloedbaar en hebben een laag zelfbeeld. Dit komt mede door slechte ervaringen op het voortgezet onderwijs, waardoor jongeren weinig motivatie hebben om onderwijs te volgen’.* *‘Jongeren hebben een laag zelfbeeld en weinig zelfvertrouwen. Deze factor speelt mee bij jongeren bij de keuze voor werk of opleiding. Dit komt bijvoorbeeld doordat jongeren de schuld bij zichzelf neerleggen. Maar ook doordat jongeren vaak niet onder woorden kunnen brengen hoe ze zich bijvoorbeeld voelen. Op het moment dat je vraagt hoe het gaat, wat je er zelf van vind of hoe je kijkt naar je eigen daden of acties gaat dat allemaal heel moeizaam. Dat kunnen ze dan niet onder woorden brengen, dat vinden ze lastig. Dan moet je echt trekken en sleuren en nog een keer geduld hebben’.* *‘Over het algemeen willen de jongeren wel, maar lukt het vaak niet door bijvoorbeeld situaties die in hunzelf liggen, of door wat ze hebben meegemaakt in het verleden waardoor ze niet vooruitkomen. Het lukt niet om dat dan te verwerken.* *‘Of het gaat om een geld kwestie, dat jongeren financieel in de knoei zitten of bewind voering speelt een rol in het leven van de jongeren.* *‘Ook hebben jongeren te maken met een soort faalangst dat het niet lukt. Er zijn dus allerlei factoren waarbij ze wel willen, maar het niet lukt’.**Negatieve ervaringen met werk of opleiding spelen ook een rol in de keuze tot werk of opleiding.*  |

## Bijlage 4 Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen

**Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten**

Als student Toegepaste Psychologie krijg je af en toe te maken met anderen waar je ‘iets mee wilt’. Denk aan de respondenten voor een enquête, mensen die je interviewt, proefpersonen bij een experiment, ‘proefkonijnen’ voor het leren afnemen van een test, mensen die je in een reële situatie voor een opdrachtgever test of assesst enzovoort. Ook al zijn dat heel verschillende mensen in veel verschillende rollen, hier geven we ze gezamenlijk aan met de term ‘proefpersonen’. En ook al gaat het om veel soorten studentenactiviteiten, hieronder wordt steeds van ‘onderzoek’ gesproken.

Meedoen aan onderzoek heeft soms invloed op proefpersonen. Bovendien levert het informatie op die voor mensen – individueel of als groep – nadelige gevolgen *kan* hebben. Informatie die soms een lang leven leidt, bijvoorbeeld in jouw portfolio, in een schriftelijk rapport, in een folder of op een website. Daarom moet je met zowel proefpersonen als informatie zorgvuldig mee omgaan. Om een zorgvuldige werkwijze te kunnen garanderen, moet dit formulier vooraf worden ingevuld. Daarnaast vormen de hier genoemde onderwerpen een leidraad bij de bespreking van de zorgvuldigheidsmaatregelen in het onderzoeksverslag.

**Procedure / instructie**

* Via de studiehandleiding, Blackboard of bijvoorbeeld een mededeling van een docent wordt aangegeven of voor een studieonderdeel het formulier moet worden gebruikt en wanneer het dan moet worden ingeleverd.
* Vul (als dat van toepassing is met de groep) het formulier helemaal en naar waarheid in.
	+ Doe dat digitaal.
	+ Beantwoord de vragen door een kruis te zetten in kolom A. Als het kruis staat in het groene gedeelte van kolom A dan kun je doorgaan naar de volgende vraag.
	+ Staat het kruis in het rode gedeelte van kolom A, beantwoord dan de vragen in het bijbehorende deel van kolom B. Tik het antwoord in het vakje bij die vragen. Zet vervolgens een kruis bij het meest passende antwoord in kolom C. Ga daarna pas door naar de volgende vraag in de eerste kolom van het formulier.
* Draai het ingevulde formulier uit en onderteken het (allemaal). Lever dit getekende formulier in bij de betreffende docent/coach/begeleider.
* Zorg dat de docent/coach/begeleider tegelijkertijd het bestand ook per e-mail krijgt.
* Het formulier maakt duidelijk welke punten in het onderzoek eventueel tot zorgvuldigheidsproblemen kunnen leiden. Vraag de docent/coach/begeleider zo nodig naar diens oordeel.
* De verantwoordelijkheid voor het in acht nemen van alle formele en informele regels van zorgvuldigheid blijft bij de uitvoerende student(en) liggen.
* In het onderzoeksrapport voor school dienen al de punten uit het formulier (eventueel kort) besproken te worden, ook als er geen problemen van worden verwacht. De meest passende plaats is in het algemeen een aparte paragraaf in het hoofdstuk waarin de onderzoeksopzet wordt besproken. Denk eraan eventuele protocollen als bijlage bij het verslag op te nemen. Dat is niet alleen uit zorgvuldigheidsoogpunt van belang: het komt ook de verantwoording van het onderzoek als zodanig ten goede.

*formulier* **Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie**

|  |  |
| --- | --- |
| Project / vak / studieonderdeel: | Afstuderen |
| Docent / coach: | Rianne Golbach |
| Onderwerp: | Jongeren en de stap naar werk of opleiding  |
| Begin- en eindtijd van het onderzoek: | Februari 2020 tot Juni 2020  |
| Beschrijving van het onderzoek(kort maar volledig): | Er wordt onderzocht welke factoren een rol spelen bij jongeren bij het al dan niet kiezen voor werk of opleiding, en hoe Afeer hier op in kan spelen.  |

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

|  |  |
| --- | --- |
| Naam van de student(en): | Handtekening: |
| Majken Steneker |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Datum: 28-02-2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Aankruisen indien van toepassing**A** | Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met 🡺 is aangekruist.**B** | Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)**C** |
| **1****Privacy / anonimiteit** |  |  | Nee | Ja |
| 1.1Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? *(Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.)*Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke tóch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor?**Persoonlijke gegevens worden niet opgenomen in het verslag, mits daar toestemming voor is verleend. De gegevens worden na het onderzoek vernietigd, daar is de student zelf verantwoordelijk voor.**  | X |  |
| 1.2Ken je het e-mailadres van de proefpersonen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen?(Verder als bij 1.1)**Na het onderzoek worden de adressen verwijderd. Alle inkomende en uitkomende berichten worden verwijderd.**  |  |  |
| 1.3Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Zijn deze gegevens nodig? Waarom?(Verder als bij 1.1) |  |  |
| 1.4Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Wie krijgen dit materiaal te zien / horen?Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1)**De proefpersonen komen op geluidband te staan, mits hier toestemming voor is gegeven. Alleen de student (en in overleg de opdrachtgever) krijgt het materiaal te horen.**  | X |  |
| 1.5Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?  | Nee🡿 | Ja 🡺 | Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring?Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag?Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast? |  |  |
|  |
| **2****Informatie en toestemming** |  |  |  |  |
| 2.1Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  |  |
| 2.2Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  |  |
| 2.3Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  |  |
| 2.4Kunnen proefpersonen deelname weigeren? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  |  |
| 2.5Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  |  |
| 2.6Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever) | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  |  |
| 2.7Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten? | Ja🡿 | Nee 🡺 | Waarom niet? |  |  |
| 2.8Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Waarom?Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht? |  |  |
| 2.9Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?  | Nee🡿 | Ja 🡺 | Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet? | X |  |
| 2.10Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet? |  |  |
| 2.11Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht? | Ja🡺 |   | Voeg het protocol bij. |  |
|  | Nee 🡺 | Waarom niet?**Omdat de respondenten toestemming hebben verleend aan de werkcoaches, dus aan de mensen die hun begeleiden. Dit heeft de onderzoeker dus niet zelf gedaan.**  |
|  |
| **3****Mogelijke schadelijke effecten** |  |  |  |  |  |
| 3.1Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Waarom is dit nodig?Wat is de aard van de misleiding?Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?  |  |  |
| 3.2Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij *onder andere* aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort. | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? |  |  |
| 3.3Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? |  |  |
| 3.4Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er ‘slecht’ van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke nadelen zijn denkbaar?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte? |  |  |
| 3.5Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn?Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte? |  |  |
| 3.6Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene? | Nee🡿 | Ja 🡺 | Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen?Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld? |  |  |
|  |
| **4.****Afweging voor- en nadelen** |  |  |  |  |
| Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen? | Ja | Nee 🡺 | Welke voordelen zijn dat?In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen? |  |  |