

# De Harde Leerschool

## Werkblad beschrijving interventie op het niveau Goed Onderbouwd en niveau Effectief

Gebruik bij het invullen van dit werkblad  
de bijbehorende handleiding

Versiedatum: november 2022

Dit is een gezamenlijk werkblad van de volgende kennisinstututen:



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



# Colofon

## Ontwikkelaar/ licentiehouder van de interventie

Naam organisatie: De Harde Leerschool  
E-mail: Info@dehardeleerschool.nl  
Telefoon: +31 (0)6 19 91 93 77

**Website** (van de interventie): [www.dehardeleerschool.nl](http://www.dehardeleerschool.nl)

## Contactpersoon 1

Vul hier de contactpersoon voor de interventie in.

Naam contactpersoon: Ed Oskam  
E-mail: Ed@dehardeleerschool.nl  
Telefoon: 06-19919377

## Contactpersoon 2 (indien van toepassing)

Vul hier de contactpersoon voor de interventie in.

Naam contactpersoon: Dirk Danen  
E-mail: dirk@dehardeleerschool.nl  
Telefoon: 06 29288870

## Referentie in verband met publicatie

Naam auteur: Joëlla van de Griend, Annemiek Visser  
interventiebeschrijving:  
Titel interventie: De Harde Leerschool  
Databank(en): Sport- en beweeginterventies  
Plaats, instituut: Utrecht, Kenniscentrum Sport en Bewegen  
Datum: September 2022

Het werkblad is een invulformulier voor het maken van een interventiebeschrijving, geordend naar onderwerp (doelgroep, doel, enzovoort). De onderwerpen volgen de criteria voor beoordeling.

De interventiebeschrijving is een samenvatting van de beschikbare schriftelijke informatie over de interventie voor de bezoeker van de databanken effectieve interventies en voor de erkenningscommissie interventies.

De informatie is van belang voor de beoordeling van de kwaliteit, effectiviteit en randvoorwaarden van de interventie.

**Gebruik bij het invullen van dit werkblad de bijbehorende handleiding.**

## Inhoud

<b>0 Samenvatting</b>	<b>4</b>
0.1 Aanleiding voor de interventie (probleemstelling in het kort) – max 150 woorden	4
0.2 Korte samenvatting van de interventie – max 150 woorden	4
<b>1. Uitgebreide beschrijving</b>	<b>6</b>
Beschrijving interventie	6
1.1 Doelgroep	6
1.2 Doel	8
1.3 Aanpak	8
<b>2. Uitvoering</b>	<b>13</b>
<b>3. Onderbouwing</b>	<b>18</b>
<b>4. Onderzoek</b>	<b>26</b>
4.1 Wat is op basis van het beschikbare onderzoek bekend over de uitvoering van de interventie?	26
4.2 Wat is op basis van het beschikbare onderzoek bekend over de behaalde effecten met de interventie?	27
<b>5. Samenvatting Werkzame elementen</b>	<b>28</b>
<b>6. Aangehaalde literatuur</b>	<b>29</b>
<b>7. Praktijkvoorbeeld</b>	<b>32</b>

# 0 Samenvatting

Maximaal anderhalf A-4tje, max 700 woorden

## 0.1 Aanleiding voor de interventie (probleemstelling in het kort) – max 150 woorden

In Nederland zijn er 51.000 jongeren (leeftijd 15-27 jaar) die geen onderwijs volgen én werkloos zijn. (6.5%). Daarnaast horen er nog 101.000 jongeren tot de niet-beroepsbevolking. Dat houdt in dat zij geen betaald werk hebben, niet recent naar werk hebben gezocht en/of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaker een geschiedenis in de jeugdreclassering, speciaal onderwijs, of jeugdhulp met verblijf dan andere jongeren. Ook gaat het vaker om vroegtijdig schoolverlaters. Deze jongeren lopen een groter risico op langdurige werkloosheid, armoede en schulden, dakloosheid, psychische problemen en een sociaal isolement. Daarnaast kunnen er psychische problemen ontstaan, zoals een laag zelfbeeld, depressie en angsten. Het verlies van motivatie en zelfvertrouwen kan passiviteit tot gevolg hebben. Ook heeft het grote maatschappelijke gevolgen door het verlies aan arbeidspotentieel en een grotere kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Bovendien is de kans groter dat deze jongeren eerder afglijden naar criminaliteit en/of radicaliseren.

## 0.2 Korte samenvatting van de interventie – max 150 woorden

De harde leerschool is een re-integratieprogramma gericht op jongvolwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vaak is er sprake van verminderde zelfredzaamheid en multi problematiek. Gedurende het programma wordt door rugby (fysieke activiteiten) en persoonlijke ontwikkeling gewerkt aan een betere zelfredzaamheid op het gebied van werk en inkomen. Deelnemers worden hiervoor gestimuleerd zich te ontwikkelen op het gebied van werknemersvaardigheden, zelfeffectiviteit, zelfregulering, attitude t.o.v. werk omgaan met sociale druk en het verbeteren van de context en randvoorwaarden. Hiervoor volgen zij gedurende 10 weken een intensief programma met o.a. rugby, training gericht op persoonlijke ontwikkeling, een bivak, individuele coaching en een banenmarkt. Ook volgt er een fase met nazorg waarin deelnemers worden begeleid bij het behouden van werk dan wel het zoeken van een werk- of opleidingsplaats.

## 0.3 Doelgroep – max 50 woorden

De Harde Leerschool richt zich op jongvolwassenen van ongeveer 18-30 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat zij minimaal 1 jaar geen baan hebben en geen opleiding volgen.

## 0.4 Doel – max 50 woorden

Het hoofddoel van de Harde Leerschool is dat deelnemers die het volledige programma hebben doorlopen zelfredzamer zijn op het gebied van het zoeken van werk of het starten van een opleiding. Minimaal 50% vindt werk of start met een opleiding.

## 0.5 Aanpak – max 50 woorden

Het standaardprogramma van de Harde Leerschool bestaat uit 10 weken met aansluitend 12 weken nazorg. Inhoudelijk rust het programma op twee pijlers: fysieke activiteiten (rugby) en persoonlijke ontwikkeling. Deelnemers nemen deel aan fysieke trainingen & wedstrijden en training en coaching gericht op persoonlijke ontwikkeling. Zij stellen een persoonlijk ontwikkelplan op en worden gevolgd d.m.v. een voor- en nameting.

## 0.6 Materiaal – max 50 woorden

Er zijn materialen beschikbaar voor werving en selectie (flyers, website, social media, filmpje, intakeformulier), uitvoer (handboeken, werkboek deelnemers, coaching formulier, gedragscode) en ter evaluatie (voorgangs- en evaluatieformulieren).

### **0.7 Onderbouwing** – max 100 woorden

Zoals omschreven in het integratieve gedragsmodel begint gedragsverandering bij intentie tot dat gedrag. DHL zet in op factoren uit dit model, zoals: werknemersvaardigheden, zelf-effectiviteit (zoals zelfbeeld, zelfvertrouwen, realiteitszin), attitude t.o.v. werk, omgaan met sociale druk en zelfreguleringsvaardigheden. Daarnaast wordt in het persoonlijk plan van deelnemers ook expliciet rekening gehouden met de context en andere randvoorwaarden. Er is namelijk meestal sprake van multi problematiek, waarvoor een integrale aanpak en maatwerk noodzakelijk zijn. Belangrijke methoden binnen de DHL zijn onder andere motivationele gespreksvoering, spiegelen, modellering (door vrijwilligers en gastsprekers), faciliteren van contacten met potentiële opdrachtgevers en het leren van fysieke activiteiten of sporten (80% rugby).

### **0.8 Onderzoek** – max 100 woorden

Er zijn 4 procesevaluaties uitgevoerd naar de uitvoering van het programma. De procesevaluaties zijn uitgevoerd d.m.v. vragenlijsten bij deelnemers. Met de uitvoerders en opdrachtgever is geëvalueerd d.m.v. een evaluatiegesprek na afloop van elk programma. Uit de vragenlijsten blijkt een zeer hoge waardering van de deelnemers voor het programma. Enkele ontwikkelpunten die worden genoemd door deelnemers en/of uitvoerders zijn het tijdig starten met werving, het inkorten van OEK-trainingen en intensiveren van de samenwerking met de gemeente/opdrachtgever.

# 1. Uitgebreide beschrijving

## Beschrijving interventie

*Het werkblad is ook geschikt voor een samenvattende beschrijving van complexe of samengestelde interventies. Dit zijn interventies die uit twee of meer afzonderlijke onderdelen bestaan. Denk aan interventies met aparte onderdelen voor verschillende doelgroepen, zoals een leefstijlinterventie die zowel gericht is op de community als op de school als op de individuele docent. Of aan interventies met verschillende modules die bij een doelgroep 'op maat' worden toegepast.*

*Naarmate er meer onderdelen zijn is het aan te bevelen de structuur visueel weer te geven in een schema. Dit geldt met name voor de subdoelen en voor de aanpak van de interventie. Zie ook de aanwijzingen in de handleiding.*

### 1.1 Doelgroep

**Uiteindelijke doelgroep** – max 100 woorden

*Wat is de uiteindelijke doelgroep van de interventie? Beschrijf dit zo concreet mogelijk.*

De Harde Leerschool richt zich op jongvolwassenen van ongeveer 18-30 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat zij minimaal 1 jaar geen baan hebben en geen opleiding volgen.

**Intermediaire doelgroep** – max 100 woorden

*Zijn er intermediaire doelgroepen? Zo ja, welke?*

Er is geen intermediaire doelgroep.

**Selectie van doelgroepen** – max 250 woorden

*Hoe wordt de (intermediaire) doelgroep geselecteerd? Zijn er eventueel inclusiecriteria of contra-indicaties? Zo ja, welke?*

Deelnemers zijn personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan gaan om bijvoorbeeld vroegtijdig schoolverlaters,

(ex-)gedetineerden, statushouders, GGZ-cliënten en veteranen.

Deelnemers worden aangemeld via verschillende organisaties, zoals gemeenten, UWV, GGZ, justitiële inrichtingen of sociaal-maatschappelijke hulpverlening of melden zichzelf aan.

Na aanmelding vindt een intakegesprek plaats met de voorgedragen deelnemers. Dit gesprek wordt gehouden door de projectleider van het lokale project. Bij twijfel over geschiktheid van de kandidaat wordt het Management Team van De Harde Leerschool geraadpleegd. Daarnaast wordt tijdens de selectie de fysieke belastbaarheid van de deelnemers beoordeeld door een fysiotherapeut.

De volgende inclusiecriteria worden gehanteerd:

- Leeftijd tussen 18 en 30 jaar (deelname van dertigplussers is bij uitzondering mogelijk)
- Een afstand tot de arbeidsmarkt: minimaal een jaar niet werkzaam en geen opleiding volgend
- Motivatie om deel te nemen aan het programma. Er wordt onderscheid gemaakt tussen intrinsieke motivatie en extrinsieke motivatie. De intrinsieke motivatie om het roer om te gooien dient aanwezig te zijn. Vooraf wordt vastgesteld:
  - Regulatie: waar de motivatie is ontstaan. Komt deze van buitenaf of komt deze vanuit de persoon zelf?
  - Motivationale drijfveer: wat zijn de soorten redenen waarom iemand gemotiveerd is?
  - Onderliggende emoties: welke emoties gaan gepaard met de motivatie?

Tijdens persoonlijke gesprekken met vertegenwoordigers van toewijzende instanties en de deelnemer wordt vastgesteld of de kandidaat deelnemer in voldoende mate intrinsiek is gemotiveerd om deel te mogen nemen. Het intake formulier, vragen uit de Zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) en ZRM meting zijn instrumenten om doelen en motivatie van de kandidaat vast te stellen.

- Beschikbaarheid: kan op alle momenten aan het programma deelnemen

De geschiktheid van een kandidaat wordt altijd in nauwe afstemming met begeleiders (bv. Klantmanagers of medewerkers van de reclassering) gedaan. Zij kennen vaak de volledige situatie. Als iemand niet geschikt lijkt om deel te nemen wordt samen met de deelnemer en die begeleiders bekeken wat wel een goede partij kan zijn. Verwijzers weten al erg goed wie er wel of niet kan deelnemen aan DHL. Ongeveer slechts 10% van de verwezen personen blijkt niet passend vanwege contra indicaties.

Een aantal harde contra indicaties zijn:

- Zedendelinquenten
- Persoonlijkheidsproblematieken. Persoonskenmerken kennen verschil in 'zwaarte'. Personen met ernstige varianten van stoornissen zijn niet geschikt voor deelname aan De Harde leerschool. Dit zijn diagnoses die door behandelaren (huisartsen, psychologen of psychiaters) worden vastgesteld. Verwijzers en/of begeleiders zijn hiervan (meestal) op de hoogte:
  - Antisociale persoonlijkheidsstoornis. Wanneer er enige kenmerken zijn maar geen volledige stoornis wordt er vaak gesproken over persoonlijkheidsproblematiek met antisociale trekken. Deze mensen kunnen mogelijk in aanmerking komen echter dit dient per persoon beoordeeld te worden.
  - Narcistische persoonlijkheidsstoornis: Wanneer er enige kenmerken zijn maar geen volledige stoornis wordt er vaak gesproken over persoonlijkheidsproblematiek met narcistische trekken. Deze mensen kunnen mogelijk in aanmerking komen echter dit dient per persoon beoordeeld te worden in overleg met hun begeleider.
  - Borderline. Er rusten veel stigma's op deze stoornis en er zijn wel mogelijkheden wanneer mensen al een traject hebben doorlopen of een mildere variant of trekken van deze stoornis hebben. Dit gaat in overleg met de begeleider.
- LVB, geen uitsluitingsgrond, wel aanpassingen in het programma. Er is geen harde ondergrens van het IQ vastgesteld. Dit gaat in nauw overleg met de begeleider. Vaak is er geen diagnose gesteld en wordt het gedurende het programma opgemerkt. Het team heeft veel ervaring met LVB. Het programma wordt aangepast in snelheid en er wordt meer individuele begeleiding geboden aan de deelnemer. Ook wordt het gesprek aangegaan met de deelnemer over ondersteuning in het dagelijks leven.

Dusver zijn alleen programma's met mannelijke deelnemers uitgevoerd. Vanaf september 2022 worden ook programma's voor vrouwen aangeboden.

### **Betrokkenheid doelgroep** – max 150 woorden

*Op welke manier was de doelgroep (eventueel) betrokken bij de (door)ontwikkeling van de interventie?*

De doelgroep is betrokken geweest bij het evalueren van de pilots in 2015-2016. Op basis van deze evaluaties is destijds bijvoorbeeld het programma van het bivak aangepast en verlengd van twee naar drie dagen en zijn de trainingen op gedrag anders ingevuld.

Ook bij de doorontwikkeling is de doelgroep continu betrokken. Elke deelnemer vult een evaluatieformulier in en er worden gedurende het programma groepsgesprekken gehouden waarin de inhoud van het programma besproken en verder ingevuld wordt.

Dankzij de feedback van de deelnemers vanaf 2017 wordt in het programma nu meer aandacht gegeven aan het toeleiden naar werk. Deelnemers bleken het namelijk lastig te vinden zelf contact te leggen met werkgevers, een CV op te stellen en in gesprek te gaan met werkgevers. Het programma is zo aangepast dat de werkgevers naar de locatie komen om de deelnemers te ontmoeten. Hier pitchen de deelnemers en kunnen ze in gesprek gaan met werkgevers. Daar volgen matches uit tussen deelnemers en werkgevers.

Ook bleek uit evaluaties dat er behoefte bij deelnemers is aan hulp bij schulden, maar enkel verwijzen naar externe schuldhulpverleningsorganisaties werkte vaak niet. Dit is aangepast door op de locatie van de interventie een inloopsprek voor schulden te organiseren, waarbij een professional op dit gebied aanwezig is.

## 1.2 Doel

**Hoofddoel** – max 100 woorden

*Wat is het hoofddoel van de interventie? Beschrijf dit zo concreet mogelijk in termen van gedrag van de einddoelgroep.*

Het hoofddoel van de Harde Leerschool is dat deelnemers die het volledige programma hebben doorlopen zelfredzamer zijn op het gebied van het zoeken van werk of het starten van een opleiding. Minimaal 50% vindt werk of start met een opleiding.

**Subdoelen** – max 350 woorden

*Wat zijn de subdoelen van de interventie? Beschrijf deze zo concreet mogelijk. Indien van toepassing: welke subdoelen horen bij welke intermediaire doelgroepen? Geef voor elke intermediaire doelgroep minimaal één subdoel aan.*

Om de zelfredzaamheid van deelnemers op het gebied van het zoeken van werk op het starten met een opleiding te vergroten wordt op een aantal subdoelen ingezet. Na deelname aan het volledige programma van De Harde Leerschool heeft de deelnemer de volgende doelen bereikt:

1. De deelnemer laat verbetering zien op minimaal drie soorten werknemersvaardigheden (zoals samenwerken, communiceren, feedback ontvangen, op tijd komen, zichzelf presenteren, zelfreflectie)
2. De deelnemer kan beter eigen vaardigheden en eigenschappen benoemen en de link leggen naar passend werk of een opleiding
3. De deelnemer heeft een positievere attitude om werk te zoeken of met een opleiding te starten
4. De deelnemer is beter in staat concrete en realistische doelen op te stellen m.b.t. het vinden van werk of het starten van een opleiding
5. De deelnemer heeft meer zelfvertrouwen om aan zijn doelen te werken
6. De deelnemer heeft meer inzicht in belemmeringen die in de weg staan om zijn doelen te bereiken
7. De deelnemer ervaart meer invloed op het behalen van zijn doelen
8. De deelnemer kan beter omgaan met sociale druk uit de omgeving.

Tijdens de intake wordt vastgesteld wat de specifieke aandachtsgebieden kunnen zijn voor een individuele deelnemer. Tijdens de individuele coaching sessies wordt hierop ingespeeld. Met metingen (Zelfredzaamheidmatrix, OEK) en evaluatiegesprekken wordt de progressie zichtbaar gemaakt. Deze evaluatie vindt minimaal plaats bij aanvang (nulmeting), halverwege en bij afronding.

## 1.3 Aanpak

**Opzet van de interventie** – max 200 woorden

*A: Wat is de opbouw van de interventie? Welke fases of stappen kun je onderscheiden?*

*B: Wie is de aanvrager of initiatiefnemer van de interventie en op welke manier en vanaf welke fase of bij welke stap (zie A) is deze betrokken?*

*C: Wat is de omvang van de interventie? (Duur/doorlooptijd, aantal contacten, duur van de contacten)? Geef dit aan per fase of stap (zie A).*

De interventie bestaat uit 3 fasen, namelijk voorbereiding, uitvoering en nazorg.

Fase 0 Voorbereiding (minimaal 12 weken)

Vorbereiding: Nadat De Harde Leerschool is benaderd door een lokale organisatie/instantie (zoals een gemeente) die fungeert als opdrachtgever wordt gestart met het formeren van een lokale werkgroep en het vastleggen van het specifieke programma. Ook vindt werving en selectie van deelnemers, werkgevers en vrijwilligers plaats.



### Fase 1 en 2 Uitvoering (10 weken)

Hierin wordt in 10 weken het programma doorlopen. Tijdens deze fasen wordt ingezet op fysieke activiteiten en persoonlijke ontwikkeling. Fase 1 is algemeen. Gericht op kennismaken, problematiek in kaart brengen en vertrouwen winnen. Fase 2 is gericht op het behalen van gestelde doelen. Voorbeelden van activiteiten in deze fase zijn rugbytrainingen, beweegactiviteiten, individuele coaching, Op Eigen Kracht (OEK) training, Bivak, bijeenkomsten met gastsprekers, een banenmarkt en het spelen van rugbywedstrijden.

### Fase 3 Nazorg (12 weken)

De duur van de nazorg is afhankelijk van het persoonlijk ontwikkelplan van de deelnemer. Deelnemers die werk hebben gevonden worden ondersteund bij het behouden van werk, bij de overige deelnemers wordt naar andere mogelijkheden voor werk of dagbesteding gezocht. Minimaal wordt in deze fase aangeboden: wekelijks contact, bezoek op de werk/schoollocatie en terugkomdagen met sportactiviteiten.

Fase 0: voorbereiding	Minimaal 12 weken	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Vormen werkgroep</li><li>○ Voorbereiden programma</li><li>○ Werving en selectie, werkgevers en deelnemers</li></ul>
Fase 1 en 2: uitvoering	10 weken	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Dagelijks fysieke (rugby) trainingen</li><li>○ 11 OEK trainingen</li><li>○ Persoonlijke ontwikkeling</li><li>○ Individuele coaching</li><li>○ 3-daagse bivak</li><li>○ Gastlessen en workshops</li><li>○ Gezamenlijke lunch</li><li>○ Begeleiding fysiotherapeut</li><li>○ Banenmarkt</li><li>○ Bezoek aan potentiële werkgevers</li><li>○ Rugbywedstrijd</li><li>○ Eindevaluatie</li><li>○ Begin- en eindmeting zelfredzaamheid</li></ul>
Fase 3: nazorg	12 weken	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Wekelijks contact met trainer/projectleider</li><li>○ Mentoring door vrijwilligers</li><li>○ Deelname regulier aanbod rugbyvereniging</li><li>○ Terugkomdagen</li><li>○ Bezoek werk/schoollocatie</li></ul>

### Inhoud van de interventie – max 1200 woorden

*A: Welke concrete activiteiten worden uitgevoerd en -indien van toepassing- in welke volgorde of fasen?*

*Geef een korte omschrijving van de activiteiten. Het is voldoende als de lezer op hoofdlijnen een indruk krijgt van wat er gedaan wordt en hoe dit gedaan wordt. Besteed ook aandacht aan de werving van deelnemers.*

*B: Bij interventies op maat: geef aan welke activiteiten, op basis van welke criteria, op maat worden uitgevoerd.*

*C: Welke activiteiten moeten minimaal worden uitgevoerd om de gestelde doelen te behalen?*

### Fase 0

#### Werkgroep

Nadat De Harde Leerschool is benaderd door een lokale organisatie/instantie (zoals een gemeente) die als opdrachtgever fungeert, wordt gestart met het formeren van een lokale werkgroep. Voorzitter van de werkgroep is een MT lid van DHL of de Projectleider. Overige leden zijn: een vertegenwoordiger van de rugbyvereniging, een vertegenwoordiger van de opdrachtgever en een vertegenwoordiger vanuit doorverwijzende instanties (meestal een zorg/hulpverlenende instantie). Binnen 12 weken toetst de werkgroep de haalbaarheid aan de hand van 6 succesfactoren (namelijk: voldoende werkgevers, voldoende

deelnemers, accommodatie, financiering, sociaal maatschappelijk en rugby technisch programma). De werkgroep legt het specifieke programma vast: gastlessen worden ingevuld en werkgevers voor de banenmarkt worden uitgenodigd. Eén week voor start van de uitvoering besluit de werkgroep of het programma doorgang kan vinden op basis van het aantal aangemelde deelnemers. Het minimum dat gehanteerd wordt is 14 deelnemers.

#### **Uitvoerend team en partners**

Het uitvoerende team wordt gevormd, bestaand uit projectleider, ook OEK trainer, fysieke/ OEK trainer, assistent-trainer en 3 á 4 vrijwilligers. De vrijwilligers worden veelal bij de lokale rugbyvereniging geworven en getraind voor inzet op dit programma. Enkele onderdelen van het programma (zoals de gastlessen en bivak) worden (deels) uitgevoerd door externe partijen.

#### **Werving**

Deelnemers en werkgevers worden geworven door de werkgroep en daarnaast aangemeld door organisaties die lokaal actief zijn op het terrein van zorg- en hulpverlening (denk bijvoorbeeld aan (zoals een Werkgeversservicepunt (WSP), UWV, Leger des Heils, gemeente, reclassering)). Deze lokale organisaties worden geïnformeerd met flyers, werkbezoeken en voorlichtingen zodat zij potentiële deelnemers op de hoogte kunnen stellen en voordragen en door voorlichtingsdagen te promoten op sociale media. Er vinden meerdere voorlichtingsbijeenkomsten op locatie en online plaats om deelnemers en werkgevers te interesseren voor het programma.

#### **Selectie**

Tijdens minimaal twee selectiedagen wordt beoordeeld of de deelnemers voldoen aan de inclusie criteria. Tijdens deze dagen wordt een voorlichting en intakegesprek gehouden en is een fysiotherapeut aanwezig die de fysieke belastbaarheid meet.

#### **Fase 1 en 2**

Het standaardprogramma van de Harde Leerschool bestaat uit 30 dagen verdeeld over 10 weken.

Inhoudelijk rust het programma op twee pijlers: fysieke activiteiten en persoonlijke ontwikkeling. De twee elementen zijn nauw met elkaar verbonden. Zowel bij de fysieke trainingen als de OEK sessies en begeleiding wordt gewerkt aan persoonlijke competenties en ontwikkeling.

Op een doorsnee programma dag wordt in de ochtend fysieke activiteiten verricht. De rode draad van het programma is rugby. Dit beslaat ongeveer 80% van de activiteiten. Andere fysieke activiteiten zijn outdoor activiteiten, boksen, kracht en conditie. De middag staat in het teken van workshops en de OEK training. Ook wordt er gezamenlijk geluncht. Op dagen dat er geen rugbytraining is, vinden bijvoorbeeld intake, bivak en een rugbywedstrijd plaats.

#### **Fysieke activiteiten (Rugby) (minimaal 25 lessen van 1 á 2 uur)**

Tijdens een standaardprogramma worden minimaal 25 trainingen gegeven. De trainingen dragen bij aan het zelfvertrouwen, fysieke en mentale fitheid en de zelfregulering van de deelnemers. Tijdens de rugbytrainingen wordt aandacht besteed aan vaardigheden zoals vangen en passen en wordt gewerkt aan de conditie.

De fysieke belastbaarheid van de deelnemers is vanaf het begin van de opleiding een aandachtspunt. De intensiteit van de trainingen is hierop afgestemd. Niet alle trainingen worden door alle deelnemers gevolgd. Incidenteel krijgen deelnemers extra rust. Wekelijks is een fysiotherapeut beschikbaar voor het behandelen van blessures.

#### **OEK training (11 lessen van 1 á 2 uur)**

Tijdens de eerste bijeenkomst stelt de deelnemer een ontwikkelplan op. In dit ontwikkelplan worden de stappen genoteerd waarmee de deelnemers werk gaan vinden en behouden. De deelnemers brengen aan de hand van opdrachten en oefeningen hun kwaliteiten, drijfveren en belemmeringen in kaart.

De training OEK behandelt per les (1 of 2 uur) de volgende thema's:

OEK 1	Ontwikkelplan opstellen
OEK 2	Hoe kijk ik naar mijn leven?
OEK 3	Mijn wensen
OEK 4	Wat houdt me tegen?
OEK 5	Wat houdt me tegen?
OEK 6	Positieve focus
OEK 7	Wie ben ik?
OEK 8	Wie ben ik?
OEK 9	Wat past bij mij?
OEK 10	Persoonlijk plan
OEK 11	Plan presenteren

Tijdens de lessen worden bijvoorbeeld de volgende punten behandeld:

- Hoe werkt verandering van gedrag?
- Toekomstbeeld: wat zou je over twee jaar veranderd willen hebben in je leven? Wat kun jij daaraan doen? Hoe ziet je leven er dan uit? Weten waar je naartoe wilt is belangrijk om in beweging te blijven.
- Helpende gedachten en zelfvertrouwen: mensen hebben vaak gedachten die hen niet helpen maar die hen juist remmen. Wat doet het met je als je ervan overtuigd bent dat je bijvoorbeeld niks kunt of dat betaald werk jou toch nooit zal gaan lukken? Denk je dat dit zal helpen om het tóch voor elkaar te krijgen? Of zou het je juist kunnen afremmen? Wat is eigenlijk jouw invloed op je eigen leven?
- Diverse oefeningen, testjes, opdrachten om uit te vinden waar jij goed in bent en welke eigenschappen je hebt. Wat is nou eigenlijk een activiteit/werk waar jij goed in zou kunnen zijn en wat goed bij jou zou passen?
- Het omgaan met kritiek en tegenslag, maar ook met complimenten
- Een stappenplan maken om een doel waar te kunnen gaan maken.

#### Zelfredzaamheidsmatrix

Deelnemers vullen twee keer (namelijk aan het begin en aan het einde van het programma) de zelfredzaamheidsmatrix in waarmee eventuele problemen op verschillende leefgebieden (zoals financiën, huisvesting, middelengebruik) in kaart worden gebracht. Als er problemen zijn op deze gebieden neemt de deelnemer in het ontwikkelplan op hoe hij/zij hier stapsgewijs aan gaat werken. Met de meting in de laatste week wordt zichtbaar of de problematiek is verminderd.

#### 1 op 1 coaching (wekelijks, 15-60 minuten per keer)

Wekelijks worden doelen geëvalueerd en bijgesteld in persoonlijke gesprekken/ individuele coaching. DHL-trainers treden tijdens het traject op als coach.

#### Gastlessen en workshops

Gedurende het traject vertellen enkele gastsprekers een inspirerend verhaal. Bijvoorbeeld bekende topsporters, instructeurs van de Wim Hof methode en deskundigen op het gebied van schulden en verslavingen. De boodschap van deze gastsprekers draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de deelnemers. Daarnaast worden standaard drie workshops gegeven op het gebied van vitaliteit, schulden en verslaving. Andere workshops, bijvoorbeeld op het gebied van mentale kracht en emotioneel bewustzijn, zijn maatwerk en worden per traject bepaald. Gekeken wordt naar de samenstelling van de groep deelnemers en hun behoeften.

### Bivak (3 dagen)

Als afsluiting van de eerste 5 weken van het Harde Leerschooltraject wordt er een driedaags bivak georganiseerd bij het Korps Commandotroepen. Tijdens de bivak krijgen de deelnemers een uitdagend programma aangeboden en overnachten ze op locatie. Zo bouwen ze hun eigen primitieve onderkomen, is er een dropping en wordt er gesport. Het strenge regime draagt in belangrijke mate bij aan de ontwikkeling van de deelnemers als individu en de groep als collectief. Ook is dit onderdeel belangrijk voor de groepsvorming.

### Banenmarkt

De deelnemers krijgen de gelegenheid zich te presenteren aan een lokale groep geïnteresseerde werkgevers. Dit vindt plaats als deelnemers ongeveer twee derde van het programma doorlopen hebben. De werkgroep en haat netwerk zorgen voor voldoende aanbod van werkgevers die willen deelnemen. Deelnemers pitchten zichzelf en hun kwaliteiten aan werkgevers die aanwezig zijn op de banenmarkt, waardoor matches ontstaan.

Het programma in fase 1 & 2 bestaat uit 10 weken.

### Fase 3

De nadruk in de nazorgfase ligt op aan het werk blijven of aan het werk gaan. Er worden minimaal maandelijks terugkomdagen met sport aangeboden, wekelijks contact met de mentor, hoofdcoach of assistent-trainer, een bezoek aan de werk of opleidingslocatie door de toegewezen mentor, hoofdcoach of assistent-trainer. De terugkomdagen staan onder leiding van de projectleider en er is ook een assistent-trainer aanwezig.

### Mentoring

Tijdens Fase 3 fungeren vrijwilligers als mentor die zorgen voor persoonlijk contact. De mentor van de deelnemer gaat samen met de deelnemer de (loopbaan) doelen en ZRM-doelstellingen van de deelnemer bewaken, evalueren en bijstellen. De mentoren van DHL worden door DHL opgeleid en hebben altijd ruggensteun vanuit het project. Per programma zijn er gemiddeld 3-4 vrijwilligers actief. Een vrijwilliger kan een of meerdere deelnemers begeleiden afhankelijk van de intensiteit. Indien nodig wordt door vrijwilligers en De Harde Leerschool doorverwezen naar professionele hulp. De inhoud van de mentoring wordt verder doorontwikkeld.

## 2. Uitvoering

**Materialen** – max 200 woorden

*A: Welke materialen zijn beschikbaar voor de werving, uitvoering en evaluatie van de interventie?*

*B: Voor wie zijn de materialen bestemd en hoe verkrijgen ze de materialen? Maak eventueel een overzicht in een tabel.*

### **Werving en selectie**

- Website dehardeleerschool.nl
- Flyer
- Social mediakanalen (Instagram, Facebook, LinkedIn)
- Promotiefilmpje
- Intakeformulier

### **Uitvoering**

- Handleiding medewerkers DHL & Kompas
- Handboek fysieke activiteit voor de uitvoerders
- Draaiboek methode Op Eigen Kracht
- Coachformulier Op Eigen Kracht
- Werkboek deelnemers
- Aanpak nazorg document
- Gedragscode

### **Evaluatie**

- Voortgangsformulieren deelnemers
- Evaluatieformulier deelnemers

Materialen zijn in te zien bij de interventie-eigenaar, zie voor contactgegevens dehardeleerschool.nl.

**Type organisatie en locatie** – max 200 woorden

*A: Welk soort organisaties kunnen de interventie uitvoeren? (Zie eventueel ook 1.3 voor initiatiefnemers)*

*B: Op welk soort locaties kan de interventie worden uitgevoerd en wat zijn hierbij belangrijke randvoorwaarden?*

De interventie wordt uitgevoerd door medewerkers van DHL en vrijwilligers op aanvraag van instanties zoals gemeenten of WSP's. Er wordt binnen de interventie samengewerkt met organisaties die deelnemers kunnen aandragen en vertegenwoordigd zijn in de werkgroep zoals DJI, reclassering, UWV, GGZ-instellingen, Leger des Heils of andere organisaties binnen het sociaal domein.

De interventie wordt uitgevoerd bij een lokale rugbyvereniging. Er is een landelijke samenwerking van DHL met Rugby Nederland waardoor gebruik gemaakt kan worden van hun contacten. Er wordt gebruik gemaakt van de sportvelden en overige faciliteiten die de rugbyvereniging tot zijn beschikking heeft zoals kantine, kleedkamers en trainingsruimte. Het is van belang dat er zowel ruimte is om te sporten als een binnenruimte om de overige training en workshops in te geven en dat hier ruimte is voor een projector en scherm. Ook zijn er ruimtes nodig voor de 1-op 1- coaching en de fysiotherapeut.

Een onderdeel van de interventie (het bivak) wordt uitgevoerd op een externe locatie van Korps Commandotroepen. Oud-commando's voeren op deze locatie het programma uit.

Voorlichtingsbijeenkomsten om deelnemers te werven kunnen gehouden worden op locatie van de aanvrager.

**Opleiding en competenties van de uitvoerders** – max 200 woorden

*A: Welk soort professionals en vrijwilligers kunnen de interventie uitvoeren? Geef aan wie*

*eindverantwoordelijk is en wie werkt onder verantwoordelijkheid van een projectleider of supervisor.*

*B: Welke specifieke competenties hebben de uitvoerders nodig in aanvulling op hun standaard professionele competenties?*

Bij de uitvoering van de Harde Leerschool zijn professionals en vrijwilligers betrokken die over de volgende competenties beschikken:

Projectleider: Hbo-niveau opgeleid in een relevante richting (bijvoorbeeld een sportopleiding of een sociaal-maatschappelijke opleiding), kunnen omgaan met de doelgroep en met de samenwerkingspartners, organisatievermogen, OEK-training gevolgd van 12 dagdelen.

Hoofdcoach rugby: Sportopleiding op minimaal MBO-niveau (zoals CIOS), OEK-training gevolgd van 12 dagdelen, affiniteit met de doelgroep.

Assistent-trainer: betrokkenheid, affiniteit met de doelgroep, sportief.

Vrijwilligers: betrokkenheid met de doelgroep en de interne cursus gevolgd.

In de OEK-training leren de projectleider en hoofdcoach het OEK-programma uit te voeren en trainen zij vaardigheden om deelnemers te ondersteunen bij hun persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt verzocht door een extern trainingsbureau.

De medewerkers zijn onderverdeeld in mobiele training teams en actief door heel Nederland. Voor de persoonlijke ontwikkeling wordt gebruik gemaakt van de Op Eigen Kracht methodiek (<https://www.fonte-trainingen.nl/training-op-eigen-kracht.html>). Deze trainingen staan onder leiding van een volledig opgeleide licentiehouders/DHL-coach. Enkele trainers hebben de opleiding HBO Social work succesvol afgerond. De mobiele training teams zijn in staat lessen te geven en de bijbehorende leer- en vormingsdoelen te behalen. Hiernaast zijn zij actief bij de begeleiding van de deelnemers op de vastgestelde leefgebieden op de DHL-wijze. Positief coachen en niet oordelen. Naast de groepstrainingen wordt er individueel begeleid op aangegeven wijze. Tijdens deze sessies wordt duidelijk of deze aanpak het gewenste effect heeft. Begeleiders van De Harde leerschool begeleiden het proces en prikkelen deelnemers maximaal te presenteren naar vermogen met succes. Er wordt nadrukkelijk geen zorg of behandeling verleend. Indien noodzakelijk worden deelnemers doorverwezen naar de juiste expert. Er is intensief contact met de toewijzende instanties over de voortgang van de deelnemers. In overleg wordt vastgesteld of doorverwijzing van meerwaarde kan zijn en of de deelnemer hiermee instemt. Dagelijks wordt er geëvalueerd en periodiek wordt opgedane kennis en ervaring gedeeld tijdens intervisie dagen. Korte lijntjes dragen zorgen voor snelle uitwisseling van kennis en advies.

Vrijwilligers hebben in de nazorgfase een taak als mentor. Hiertoe volgen zij een cursus van vier dagdelen die aangeboden wordt door DHL waarin zij inzicht krijgen in het programma, de doelstellingen en bijbehorende casuïstiek. Voor het mentoringprogramma is een duidelijke richtlijn en bijbehorende gedragscode opgesteld. DHL organiseert supervisie bijeenkomsten en driegesprekken met de mentor en deelnemer.

Tijdens de meerdaagse opleiding krijgt de vrijwilliger handvatten aangereikt op de volgende onderdelen: straatcultuur, ZRM-onderdelen, doelen stellen en bewaken, positieve en motiverende gesprekstechnieken, omgaan met weerstand en verandering.

De vrijwilliger wordt vanaf week 5/6 intensief betrokken bij de processen. Vooraf worden casussen gedeeld. Indeling vindt plaats op basis van interesse, kennis en ervaring. De DHL-professional is altijd beschikbaar voor begeleiding en advies.

Verdere betrokken professionals die betrokken zijn zoals een fysiotherapeut, bivak-trainer, gastdocent en medewerker schuldhulpverlening hebben allen affiniteit met de doelgroep en kunnen op een adequate manier met hen communiceren. Een VOG is vereist voor alle professionals en vrijwilligers.

**Kwaliteitsbewaking** – max 200 woorden

*A: Op welke manier bewaak je als interventie eigenaar de kwaliteit van de inhoud en de uitvoering van de interventie?*

*B: Indien van toepassing: Op welke manier faciliteer je de uitvoerders bij kwaliteitsbewaking wanneer er een andere uitvoerder is dan de interventie eigenaar zelf?*

Stichting de Harde Leerschool voert de interventie zelf uit. Zij is zelf verantwoordelijk voor de ondersteuning en opleiding van de medewerkers en vrijwilligers. Medewerkers die de OEK-training geven zijn hiervoor opgeleid door een extern trainingsbureau. Ook vrijwilligers volgen een training.

Per jaar worden er vier intervisiedagen gehouden voor betrokken medewerkers. Hier wordt gereflecteerd op wat er goed gaat en wat nog beter kan. Stichting de Harde Leerschool voert indien nodig aanpassingen door om de kwaliteit te waarborgen.

Op een locatie waar de interventie wordt uitgevoerd, is de projectleider het gehele programma aanwezig en verantwoordelijk voor de juiste uitvoer van het programma, hygiëne en veiligheid.

Op dit moment vinden voorbereidingen plaats voor ISO-certificering voor kwaliteitsmanagement (ISO9001) en Informatie Security Management ISO 27001.

Deelnemers evalueren het programma door middel van een vragenlijst. Met opdrachtgevers wordt een evaluatiegesprek gehouden. Deze resultaten worden gebundeld door de projectleider in een evaluatieverslag per georganiseerd traject.

#### **Randvoorwaarden** – max 200 woorden

*Wat zijn de organisatorische en contextuele randvoorwaarden voor een goede uitvoering van de interventie?*

- Samenwerking en periodiek overleg tussen de rugbyvereniging, gemeente, DHL.
- Beschikbaarheid van faciliteiten op de locatie van de rugbyvereniging.
- Mogelijkheden tot samenwerking met lokale professionals zoals een fysiotherapeut en gastdocenten, werkgevers en experts op het gebied van schuldhulpverlening, verslaving en geestelijke gezondheid.
- Samenwerkingspartners zijn goed op de hoogte en verwijzen potentiële deelnemers door naar de Harde Leerschool
- De financiering van de Harde Leerschool is geborgd door de opdrachtgever

#### **Implementatie** – max 200 woorden

*A: Op welke manier faciliteer je als interventie eigenaar de implementatie van de interventie wanneer je zelf de uitvoerder van de interventie bent? Wat gebruik je hierbij? Hoe doe je dat?*

*B: En op welke manier faciliteer de implementatie van de interventie wanneer er andere initiatiefnemers en uitvoerders zijn dan de interventie eigenaar zelf? Geef een samenvatting.*

##### *Landelijk*

Stichting De Harde Leerschool is eigenaar en uitvoerder van de interventie. Zij is verantwoordelijk voor verspreiding en opschaling van de interventie naar diverse locaties. Er is een marketing- en communicatieplan waarin de landelijke promotieactiviteiten beschreven staan (zoals sociale media, voorlichtingsdagen). Met folders en filmpjes wordt de interventie onder de aandacht gebracht bij gemeenten en WSP's. Op landelijk niveau zijn er contacten met het UWV en Rugby Nederland.

##### *Lokaal*

- Wanneer een gemeente/WSP aan de slag wil met de Harde Leerschool volgt eerst een oriënterend gesprek met DHL.
- Hierna volgt een samenwerkingsovereenkomst waarin afspraken worden vastgelegd.
- Vervolgens start de lokale implementatie tijdens de voorbereidingsfase. De projectleider heeft hierin de lead.
- De werkgroep wordt door de projectleider opgezet. Met deze werkgroep wordt vervolgens het programma en projectplan afgestemd op de opdrachtgever en indien nodig op een specifiekere beoogde doelgroep (bijvoorbeeld vanuit de DJI).
- Vervolgens vindt werving en selectie van deelnemers plaats. Er kunnen gerichte activiteiten georganiseerd worden om deelnemers te motiveren, zoals voorlichtingsbijeenkomsten.

- Er worden lokale werkgevers gezocht voor de banenmarkt via de netwerken van de leden van de werkgroep. Lokale werkgevers worden vroegtijdig betrokken in het traject. Zij bezoeken meerdere malen het programma en de banenmarkt is het hoogste punt. Hier start het daadwerkelijke matching proces. De werkgever en opleider weet wat de kwaliteiten en beperkingen zijn van de toekomstige werknemer. Tijdens de nazorgfase wordt hierop ingespeeld door de werkgever en opleider en de betrokkenen van DHL. Er vindt voortdurende afstemming plaats tussen werkgevers en DHL gedurende de nazorgfase.

Een beschrijving van de activiteiten die benodigd zijn voor lokale implementatie staan beschreven in de handleiding voor medewerkers.

#### **Kosten** – max 200 woorden

*Wat zijn de kosten van de interventie? Geef aan welke kostenposten er zijn en wie welke kosten betaalt. Benoem hierbij zowel de personele kosten (in aantallen uren) als de materiële kosten. Geef ook aan welke kosten eenmalig zijn (aanschaf materiaal bijvoorbeeld) en welke kosten structureel zijn. Bijvoorbeeld bij uitvoering op meerdere locaties of bij herhaling van de interventie. Werk met een tabel waarin de kosten goed inzichtelijk zijn.*

De bijdrage die wordt gevraagd is een all-in vergoeding voor de voorbereiding, uitvoering en nazorg van 14-19 deelnemers. Hiervoor wordt een vergoeding gevraagd van € 4.900,-. Dit is opgebouwd uit € 400,- voor het volgen van het voorbereidingsprogramma en een vergoeding van € 4.500,- voor het hoofdprogramma. De Harde Leerschool en de toewijzende instantie leggen de gemaakte afspraken vast in een overeenkomst welke door beide partijen wordt ondertekend.

In onderstaande tabellen wordt gespecificeerd weergegeven op welke wijze de kosten zijn verdeeld, exclusief BTW.

Verdeling eenmalige kosten, gespecificeerd per project gebaseerd op 14 – 19 deelnemers:

<b>Onvoorziene kosten</b>	<b>€ 3.804,00</b>
- Drukwerk	€ 800,-
- Representatie	€ 500,-
- Reiskosten, km vergoeding à € 0.19 cent per gereden km	€ 1200,-
Onvoorzien	
	€ 1.304,-
<b>Algemeen, vaste lasten DHL</b>	<b>€ 4.500,-</b>
- Verzekeringen	€ 100,-
- Bankkosten	€ 100,-
- Abonnement Hello's	€ 500,-
- Communicatie	€ 2.000,-
- Administratiekantoor	€ 1.000,-
- Leasekosten	€ 800,-
<b>Loonkosten Managementteam</b>	<b>€ 9.000,-</b>
<b>Kostenvergoedingen externe medewerkers</b>	<b>€ 50.196,-</b>
- Projectleider	€ 16.200,-
- Hoofdtrainer	€ 12.600,-
- Trainer	€ 5.400,-
- Vrijwilligers	€ 1.260,-
- Gastsprekers 4x, per spreekbeurt	€ 2.000,-
- Trainers bivak 2x, 3-daagse outdoor activiteit	
- Fysiotherapeut, screenings en periodieke consulten	€ 2.160,-
BTW 21 %	
	€ 1.000,-



	€ 9.576, -
<b>Kosten activiteiten</b>	<b>€ 7.000, -</b>
- Werving	€ 1.000, -
- Bivak	€ 2.500, -
- Wedstrijden	€ 500,-
- Banenmarkt	€ 500,-
- Afsluiting	€ 1.000, -
Terugkomdagen fase 3	€ 1.500, -
<b>Kosten kleding</b>	<b>€ 3.000, -</b>
- Vrijtijdskleding	€ 1.000, -
- Sportkleding	€ 1.000, -
- Wedstrijdshirts	€ 700,-
Kosten bewassing à € 30,00 per week	€ 300,-
<b>Facilitaire kosten</b>	<b>€ 7.500, -</b>
- Huur accommodatie, 30 dgn. a € 100,00 pd.	€ 3.000, -
- Kosten ontbijt en lunch, 30 dgn. à € 60,00 per dag.	
- Kosten transport, 2x bus	
Kosten verblijf medewerkers, overnachtingen en maaltijden	€ 1.800, -
	€ 1.500, -
	€ 1.200, -
<b>Totaal</b>	<b>€ 85.000, -</b>

Personele kosten in aantallen uren, met uitzondering van gastsprekers en fysiotherapeut. Hier worden de aangegeven vaste tarieven voor gehanteerd. De bedragen zijn exclusief BTW.

Personele kosten in aantallen uren, met uitzondering van gastsprekers en fysiotherapeut. Hier worden de aangegeven vaste tarieven voor gehanteerd.

<b>Functie Medewerker</b>	<b>Kosten</b>	<b>Tarief per uur</b>	<b>Aantallen uren</b>
Management Team Loonkosten	€ 9.000, -	€ 45,00	200
Projectleider/ OEK trainer	€ 16.200, -	€ 45,00	360
Hoofdtrainer rugby	€ 12.600, -	€ 45,00	280
Trainer-coach	€ 5.400, -	€ 37,50	144
Gastspreker 4x	€ 2.000, -		
Trainer bivak 2x	€ 2.400, -	€ 45,00	48
Fysiotherapeut	€ 1.000, -		
Vrijwillige mentor	€ 1.260, -	€ 5,00	252
<b>Totaal</b>	<b>€ 49.860, -</b>		<b>1284</b>

### 3. Onderbouwing

#### **Probleem** – max 400 woorden

*Voor welk probleem of (mogelijk) risico is de interventie ontwikkeld? Omschrijf aard, ernst, spreiding en gevolgen van het probleem of risico. Baseer je tekst op enkele bronnen en benoem de bronnen in het hoofdstuk 'Aangehaalde literatuur'.*

In Nederland zijn er 51.000 jongeren (leeftijd 15-27 jaar) die geen onderwijs volgen én werkeloos zijn. (6.5%). De definitie van werkeloos is 'zonder betaald werk, wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn' (CBS, jeugdmonitor 2021).

De arbeidsmarktpositie van jongeren is relatief dynamisch: een grote groep jongeren is in staat om op enig moment economisch zelfstandig te worden. Echter, er is ook een vaste groep van ongeveer 25% die duurzaam economisch onzelfstandig blijft (Swart, Visser, 2019).

Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaker een geschiedenis in de jeugdreclassering, speciaal onderwijs, of jeugdhulp met verblijf dan andere jongeren. Ook gaat het vaker om vroegtijdig schoolverlaters ([www.16-27.nl](http://www.16-27.nl))

Er bestaan vele definities van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, daarom zijn gepubliceerde cijfers over deze doelgroep vaak niet eenduidig. Gezien de omschrijving van de doelgroep van de Harde Leerschool is uitgegaan van bovenstaande cijfers.

Deze jongeren lopen een groter risico op langdurige werkloosheid, armoede en schulden, dakloosheid, psychische problemen en een sociaal isolement. Daarnaast kunnen er psychische problemen ontstaan, zoals een laag zelfbeeld, depressie en angsten. Het verlies van motivatie en zelfvertrouwen kan passiviteit tot gevolg hebben (Nederland, Noordhuizen, van Dijk, 2016).

In onze samenleving speelt het hebben van werk een belangrijke rol in wie je bent en om ergens bij te horen. Het draagt bij aan je welbevinden. Mensen die hun werk verliezen, hebben een verminderde ervaren gezondheid, terwijl bij mensen die weer werk vinden de gezondheid toeneemt (Blonk, 2006).

Die afstand tot de arbeidsmarkt gaat gepaard met grote maatschappelijke gevolgen, zoals het verlies aan arbeidspotentieel en een grotere kans op langdurige uitkeringsafhankelijkheid. Bovendien is de kans groter dat deze jongeren afglijden naar criminaliteit en/of radicaliseren. Dit heeft weer maatschappelijke gevolgen, zoals een verminderde leefbaarheid van buurten, leidend tot kosten voor herstel- en opruimwerkzaamheden of extra inzet van wijkbeheer, politie of beveiligers. (Movisie, 2019). Daarbij komen extra kosten voor o.a. gezondheidszorg, jeugdzorg, en maatschappelijke zorg. Dit betreft niet alleen de kosten voor de jongeren zelf, maar ook voor hun sociale omgeving (Noorda, van Dijk, 2014; Cuelenaere et al. 2009).

#### **Oorzaken** – max 400 woorden

*Welke factoren veroorzaken het hiervoor beschreven probleem of (mogelijk) risico?*

Er zijn verschillende factoren bekend die samenhangen met een verhoogd risico op een afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat slechts om samenhang van factoren, er is dus geen causaal verband tussen deze factoren en de situatie waarin de jongere zich bevindt. Bij de meeste jongeren is sprake van multiproblematiek (Movisie, 2019).

Uit het 'Dossier Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk' blijken een aantal factoren een belangrijke rol te spelen bij jongeren (15-23 jaar) met een afstand tot de arbeidsmarkt (Movisie, 2019). Deze factoren zijn ook onderdeel van het integratieve gedragsmodel van Fishbein & Ajzen (2010) (figuur 1). Dit model verklaart gedrag en geeft bovendien concrete handvatten om dat gedrag te beïnvloeden. Het model beschrijft twee aspecten die van belang zijn bij arbeids(re)integratietrajecten: intentie en gedrag (ofwel willen en kunnen) (Blonk 2018). Alles wat we doen om een bepaald doel te bereiken wordt voorafgegaan door de intentie om iets te willen.



Figuur 1. Integratieve gedragsmodel van Fishbein en Ajzen (2010)

### Intentie of 'willen'

De intentie wordt bepaald door drie factoren: het belang van het te bereiken doel ofwel je **attitude t.o.v. werk** (hoe belangrijk vind je het echt), **de druk die de omgeving** er op legt (en ook wat je je daarvan aantrekt) en de verwachting dat het doel haalbaar is, gedachten die je hebt of het gaat lukken, en of je voldoende vaardigheden ervaart en eventuele beperkingen die je ervaart (**zelf-effectiviteit**). Veel jongeren hebben een gebrek aan zelfvertrouwen en ontvangen weinig positieve aandacht vanuit thuis en school. (Massink, Groenendijk 2014; Van der Aa, Lohman, Molegraaf 2016; Zenderen et al. 2011). Ook kennen ze hun talenten niet en ervaren vooral veel onmogelijkheden (Massink, Groenendijk 2014; Movisie, 2019).

### Gedrag of 'kunnen'

Alleen een intentie voor gedragsverandering is meestal niet voldoende voor gedragsverandering. Er zijn namelijk ook twee soorten vaardigheden van belang: (1) Vaardigheden gericht op het doel en (2) zelfreguleringsvaardigheden.

Denk bij **vaardigheden gericht op het doel** aan werknemersvaardigheden, sociale vaardigheden, vakvaardigheden en vaardigheden om op zoek te gaan naar werk.

Anderzijds zijn vaardigheden om focus te houden waardoor je volhoudt bij tegenslag erg belangrijk. Denk hierbij aan lange termijn doelen stellen en het uitstellen van korte termijn zaken die daarmee interfereren, emoties en negatieve gedachten reguleren, vertrouwen in eigen kunnen vasthouden. Deze vaardigheden worden ook wel **zelfreguleringsvaardigheden** genoemd. Ze helpen om zelf de regie te nemen en te houden en vergroten de zelfredzaamheid (Blonk 2018, Fishbein, Ajzen 2010). De meeste mensen krijgen allerlei vaardigheden die je voorbereiden op een werkzaam leven mee vanuit huis, als vanzelfsprekend. Voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt is dat vaak niet zo vanzelfsprekend. (Movisie, 2019).

Ook wordt gedrag beïnvloed door **de context en praktische belemmeringen**. Het ontbreekt deze jongeren aan **sociaal kapitaal**. Ze hebben vaker te maken met een problematische thuissituatie, wonen in achterstandswijken, hebben niet werkende ouders en een sociaal netwerk dat hen niet kan ondersteunen bij het vinden van werk, scholings- of re-integratiemogelijkheden of bij contacten met overheid en hulpverlening (IZI Solutions 2016).

Vaak is er dus sprake van instabiele persoonlijke omstandigheden en het bieden van **praktische ondersteuning** bij concrete problemen als vervoer, onderdak, voedsel en kinderopvang, worden als essentiële randvoorwaarden benoemd (Van der Aa, Van Dijk, Lohman 2016, Bakker et al 2014, Treskon 2016; Public Health England 2014; Hossain, Bloom 2015; Movisie, 2019). Een stimulerende context en het wegnemen van praktische belemmeringen zijn onmisbare onderdelen in de aanpak. Het vergroten van de zelfredzaamheid op het gebied van het vinden van werk of het volgen van een opleiding hangt nauw samen met en draagt bij aan de zelfredzaamheid op andere gebieden.

De Harde Leerschool richt zich op jongeren tot 30 jaar. Het meeste onderzoek richt zich op jongeren tot 23 jaar of er is geen onderscheid tussen leeftijdsgroepen gemaakt. Voor de 'oudere' groep, de 23-plussers zijn geen specifieke factoren bekend. Wel zijn er een aantal aandachtspunten: grotere afstand tot regulier onderwijs, schuldenproblematiek is vaker aanwezig, vaker verantwoordelijkheid voor kinderen en een nog grotere behoefte aan maatwerk door een langere geschiedenis en opstapeling van problemen (Eimers et al 2016).

#### Aan te pakken factoren – max 200 woorden

*Welke hiervoor beschreven en beïnvloedbare factoren pakt de interventie aan en welke onder 1.2 benoemde (sub)doelen horen daarbij? Gebruik bij voorkeur de tabel uit de handleiding*

Onderstaande tabel geeft weer welke factoren door de interventie worden aangepakt en aan welke subdoelen daarmee wordt bijgedragen.

Factoren	Factoren uit het Integratieve Gedragsmodel	Subdoel
Werknemersvaardigheden	Vaardigheden	1. De deelnemer heeft betere werknemersvaardigheden (zoals communiceren, feedback ontvangen, op tijd komen, zichzelf presenteren)
Zelf-effectiviteit	Geloof in eigen kunnen	2. De deelnemer kan eigen vaardigheden en eigenschappen benoemen en de link leggen naar passend werk
Attitude t.o.v. werk op opleiding	Houding	3. De deelnemer heeft de positievere attitude om werk te zoeken of met een opleiding te starten
Zelfreguleringsvaardigheden	Zelfregulering	4. De deelnemer is beter in staat concrete en realistische doelen m.b.t. het vinden van werk op te stellen
Zelf-effectiviteit	Geloof in eigen kunnen	5. De deelnemer heeft meer zelfvertrouwen om aan zijn doelen te werken
Zelfreguleringsvaardigheden, praktische belemmeringen wegnemen	Zelfregulering en praktische belemmeringen	6. De deelnemer heeft meer inzicht in belemmeringen die in de weg staan om zijn doelen te bereiken
Zelf-effectiviteit, zelfreguleringsvaardigheden	Geloof in eigen kunnen	7. De deelnemer ervaart meer invloed op het behalen van zijn doelen
Sociale druk	Sociale druk	8. De deelnemer kan beter omgaan met sociale druk uit de omgeving

#### Verantwoording – max 1000 woorden

*Maak aannemelijk dat met de aanpak en opzet van de interventie, gerelateerd aan de aan te pakken factoren, de doelen bij deze doelgroep daadwerkelijk bereikt kunnen worden.*

Passend bij de doelgroep wordt vooral op een niet-schoolse en speelse manier geleerd: *actief leren* wordt door de hele interventie toegepast. De Sociale Leertheorie van Bandura laat zien dat mensen leren door naar elkaar te kijken; hoe men iets doet en wat de gevolgen zijn (Bandura, 1977, Sol et al., 2011). Dit aspect komt sterk terug in Rugby, OEK trainingen en het bivak. Men ziet bijvoorbeeld wat de gevolgen zijn als iemand uit de groep zich niet respectvol gedraagt. Men leert door het gedrag van anderen. Dit draagt bij aan het aanleren van diverse werknemersvaardigheden.

Onderstaande tabel laat per subdoel en factor zien met welke methode deze worden aangepakt.

Subdoel	Factoren	Methode	Aanpak
1. De deelnemer heeft betere werknemersvaardigheden	Werknemersvaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief leren</li> <li>• Positief contact met lotgenoten</li> </ul>	Rugby: respect, discipline, solidariteit, integriteit en passie staan centraal in de rugbytraining.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief leren</li> <li>• Ontvangen van feedback</li> </ul>	3-daagse bivak: omgaan met tegenslag, samenwerken  OEK training 11: het presenteren van plan van aanpak (presentatievaardigheden)  Van elkaar leren door naar elkaar te kijken; hoe anderen iets doen en wat de gevolgen zijn.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussie</li> <li>• Modelling</li> </ul>	Workshops/ gastsprekers: inhoud wordt afgestemd op behoeften van deelnemers.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliteren</li> <li>• Creëren van een nieuw netwerk</li> </ul>	Banenmarkt: De deelnemers krijgen de gelegenheid zichzelf te presenteren aan een groep geïnteresseerde werkgevers.
2. De deelnemer kan eigen vaardigheden en eigenschappen benoemen en de link leggen naar passend werk	Zelf-effectiviteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zelfbevestiging</li> </ul>	OEK training 7-8: eigen talenten ontdekken
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiegelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OEK training</li> <li>• 1 op 1 coaching</li> <li>• Mentoring</li> </ul>
3. De deelnemer heeft een positievere attitude om werk te zoeken of met een opleiding te starten	Attitude t.o.v. werk of opleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivationale gespreksvoering</li> <li>• Doelen stellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OEK training: wat vind ik belangrijk?</li> <li>• 1 op 1 coaching</li> <li>• Mentoring</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directe ervaring</li> </ul>	Banenmarkt: deelnemers komen actief in contact met potentiële werkgevers en ervaren hoe dat is.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelen stellen</li> <li>• Motivationale gespreksvoering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OEK training: toewerken naar persoonlijk plan.</li> <li>• De mentor (vrijwilliger) van de deelnemer gaat samen met de deelnemer de</li> </ul>

			(loopbaan) doelen en ZRM-doelstellingen van de deelnemer bewaken, evalueren en bijstellen
4. De deelnemer stelt concrete en realistische doelen m.b.t. het vinden van werk	Zelfregulatieve vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelen stellen</li> </ul>	OEK training: Sessie 1 t/m 10: Een persoonlijk plan opstellen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching</li> <li>• Modelling</li> </ul>	De mentor (vrijwilliger) gaat samen met de deelnemer de (loopbaan) doelen en ZRM-doelstellingen van de deelnemer bewaken, evalueren en bijstellen.
5. De deelnemer heeft meer zelfvertrouwen om aan zijn doelen te werken	Zelf-effectiviteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begeleide uitvoering</li> <li>• Sporten</li> </ul>	Rugby: Door het leren van een nieuwe sport, het bereiken van gestelde doelen en het ervaren van succes door wedstrijden winnen, kan sport bijdragen aan een versterkt zelf-effectiviteit.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivational interviewing</li> <li>• Bewustwording</li> </ul>	Mentoring: Het inzetten van mentoren werken effectief bij het bereiken van kwetsbare jongeren, het vergroten van het zelfvertrouwen van de jongeren en het motiveren voor school of werk.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werken aan een positieve mindset</li> </ul>	OEK training: Het werken aan een positieve mindset waarbij jongeren realiteitszin wordt bijgebracht en zij worden aangesproken op hun talenten en leren denken in mogelijkheden.
6. De deelnemer heeft meer inzicht in belemmeringen die in de weg staan om zijn doelen te bereiken	Zelfregulerings vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewustzijn creëren</li> </ul>	OEK training 4: wat houdt me tegen?
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuele aanpak</li> <li>• Motivationale gespreksvoering</li> </ul>	1-op-1 coaching: Maatwerk is essentieel. Waarbij altijd wordt uitgegaan van de krachten en behoeften van de deelnemer.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback ontvangen</li> </ul>	Bivak: Omgaan met tegenslagen
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiegelen</li> </ul>	OEK training/ 1 op 1 coaching
	Praktische belemmeringen wegnemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doelen stellen</li> <li>• Motivationale gespreksvoering</li> </ul>	Langdurige mentoring door vrijwilligers gedurende follow-up, waarbij veel aandacht is voor eventuele problemen op andere gebieden.

			Doelen op andere gebieden worden door de deelnemers zelf bepaald.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directe ervaring</li> </ul>	Banenmarkt: deelnemers komen actief in contact met potentiële werkgevers.
7. De deelnemer ervaart meer invloed op het behalen van zijn doelen	Zelf-effectiviteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nieuwe sport aanleren</li> </ul>	Rugby: het leren van een nieuwe sport, het fysiek sterker worden, nieuwe contacten dragen bij aan het zelfvertrouwen.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivationale gespreksvoering</li> <li>• Bewustwording</li> </ul>	OEK training 5: Wat houdt me tegen?
8. De deelnemer kan beter omgaan met sociale druk uit de omgeving	Sociale druk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weerstand leren geven aan sociale druk</li> <li>• Creëren van een nieuw netwerk met positieve contacten</li> <li>• Coaching</li> </ul>	<p>OEK training 7/8: Wie ben ik? En hoe omgaan met druk uit de omgeving?</p> <p>Banenmarkt: De deelnemers krijgen de gelegenheid zichzelf te presenteren aan een groep geïnteresseerde werkgevers.</p> <p>De mentor bespreekt samen met de deelnemer de voortgang maar ook de uitdagingen hierin.</p>

### Methoden in Rugby en in te zetten fysieke activiteiten

Kernwaarden van rugby zijn respect, discipline, solidariteit, integriteit en passie, welke centraal staan in iedere training. Ervaringen uit de praktijk laten zien dat de inzet van sport en bewegen bij arbeidsre-integratie kansrijk is. *Het leren van een nieuwe sport*, met daarbinnen de juiste begeleiding en het ervaren van succes door wedstrijden winnen, is een effectieve strategie om spelenderwijs werknemers- en zelfreguleringsvaardigheden te vergroten, zoals samenwerken, conflictoplossing, besluitvorming en zelfvertrouwen (Bowker, 2006, Lubans et al, 2012 Kleijer-Kool et al, 2020).

Het *vergroten van het positief sociaal kapitaal* d.m.v. het inzetten van lotgenoten en rolmodellen is een belangrijke strategie in de rugby trainingen ter vergroting van de zelf-effectiviteit en positieve attitude t.o.v. werk (Massink, Groenendijk, 2014, IZI Solutions, 2016, Van der Dijk et al., 2016, BKB, 2011, Kenniscentrum Sport en Bewegen, 2018). Het kan daarbij gaan om uitwisseling met 'lotgenoten' en het elkaar op gelijk niveau aanspreken en ondersteunen. Het inzetten van lotgenoten is vooral effectief bij gedragsverandering, het stimuleren van motivatie en het oriënteren op levensdoelen (Van der Aa, 2016). Daar waar jongeren in een kwetsbare positie het vertrouwen in overheidsinstanties en andere officiële hulpverleners zijn kwijtgeraakt, kan het inzetten van lotgenoten goed werken (IZI Solutions, 2016). Groepsinterventies dragen vaak bij aan het *actief leren*, waarbij men van elkaar leert door naar elkaar te kijken hoe anderen iets doen en wat de gevolgen zijn (Bandura, 1977, Sol et al., 2011).

### Methoden in de OEK trainingen

In de OEK training worden verschillende methodes toegepast:

- *Spiegelen* van gedrag door de trainer is een methode om deelnemers bewust te laten worden van bepaalde patronen of karaktertrekken, ze worden hierdoor aan het denken gezet. Deze methode wordt veelal toegepast in het onderwijs, bij gedetineerden en in de

- schuldhulpverlening en is een effectieve strategie om het zelfbeeld (aspect van zelf-effectiviteit) te vergroten (Kuis et al, 2015, Jungmann et al, 2012).
- *Werken aan zelfbevestiging* door bijvoorbeeld in OEK training 7-8 iedereen voor zichzelf eigen talenten te laten ontdekken en zich bewust daarvan te zijn. Volgens de Self-Affirmation Theory is dit een effectieve methode om te werken aan positiever zelfbeeld (Cohen, Sherman, 2014).
  - Door *motivationale gespreksvoering* wordt opgehaald wat de deelnemers zelf belangrijk vinden en waar zij zelf mee aan de slag willen. Deze methode wordt veel toegepast binnen effectieve re-integratie interventies. Een aantal aspecten maken motivationele gespreksvoering effectief als strategie om de attitude t.o.v. werk en de zelfreguleringsvaardigheden te beïnvloeden, welke ook onderdeel zijn in de OEK trainingen: een coöperatieve houding van de trainer, de trainer sluit aan bij de fase van gedragsverandering waarin de deelnemer zich bevindt, er is aandacht voor persoonlijke waarden en behoeften en de deelnemer is eigenaar van zijn veranderplan (Brink, 2010, Movisie 2019).
  - Het *stellen van doelen* op basis van eigen voorkeuren en mogelijkheden van de deelnemer is effectiever in het beïnvloeden van de attitude t.o.v. werk en de zelfreguleringsvaardigheden dan te werken met opgelegde doelen (Voncken et al, 2013, Van der Aa 2016). Daarom wordt gedurende OEK training sessie 1 t/m 10 gewerkt aan een persoonlijk plan. Naast doelen wordt in dit plan ook een plan van aanpak uitgewerkt. Volgens de Goal-Setting Theorie is dit essentieel om doelen te behalen (Latham, Locke, 2007).
  - *Het werken aan een positieve mindset* is een strategie die centraal staat in de OEK trainingen. Hierbij worden jongeren realiteitszin bijgebracht en ontdekken zij hun talenten en leren zij denken in mogelijkheden. Daarmee is het een effectieve strategie om de zelf-effectiviteit te vergroten. Volgens het Wat Werkt Dossier Succesvol toeleiden van jongeren naar werk (WWD) zijn dit belangrijke werkzame elementen.
  - *Bewustzijn creëren* van mogelijkheden en barrières is essentieel voor succesvolle gedragsverandering volgens onder andere het Health Belief Model (Prochaska et al, 2015). Belangrijk daarbij is dat er meteen daaropvolgend wordt gekeken naar oplossingen voor het probleem, zoals in de OEK training wordt gewerkt aan een persoonlijk plan.
  - *Weerstand leren geven aan sociale druk* is belangrijk voor het 'willen' (Fishbein en Ajzen, 2010). In de OEK trainingen worden vaardigheden aangeleerd om weerstand te kunnen bieden aan sociale druk. Ook wordt in de mentor gesprekken samen met de deelnemer de voortgang besproken maar ook de uitdagingen hierin.

### **Methoden in de 1-op-1 coaching en de mentor**

De methoden die de mentoren toepassen overlappen grotendeels met de onderdelen uit de OEK training, zoals motivationele gespreksvoering, het stellen van doelen, als het werken aan een positieve mindset. De toepassing van deze methoden zijn nader terug te lezen in de tabel. Er zijn een aantal belangrijke aanvullende elementen:

- Tijdens 1-op-1 coaching en het contact met de mentor is er nog meer individuele aandacht. Dit is een effectieve strategie om o.a. praktische belemmeringen aan te pakken. De mentor (vrijwilliger) gaat samen met de deelnemer de (loopbaan) doelen en ZRM-doelstellingen van de deelnemer bewaken, evalueren en bijstellen. Langdurige, frequente begeleiding met persoonlijke aandacht door een vaste begeleider zijn het meest effectief gebleken (Van der Aa, 2016, Treskon, 2016, Copps, Keen, 2009). Ook biedt dit ruimte voor begeleiding op andere domeinen uit de zelfredzaamheidsmatrix. Het is essentieel dat randvoorwaarden en context geen belemmering vormen of anders worden meegenomen in het plan. Maatwerk is essentieel voor een succesvol traject (Movisie, 2019).
- Het inzetten van mentoren (vrijwilligers of mensen waar deelnemers zich verbonden mee voelen) werken effectief bij het bereiken van kwetsbare jongeren, het vergroten van het



zelfvertrouwen van de jongeren en het motiveren voor school of werk (Van der Aa, 2016, Zenderen et al, 2011, Treskon, 2016 Movisie, 2019).

### **Methoden in de Banenmarkt**

De banenmarkt biedt een aantal specifieke elementen:

- Door het *faciliteren* van een markt waar deelnemers in contact komen met potentiële toekomstige werkgevers, krijgen zij de mogelijkheid om hen te leren kennen en zichzelf te presenteren in een veilige omgeving met voldoende begeleiding. Dit neemt eventuele barrières weg en creëert een omgeving die de voorgenomen actie stimuleert, essentiële onderdelen volgens de Sociaal Cognitieve Theorie (Bandura, 1986). Een direct ervaring hebben met contact met potentiële werkgevers is een effectieve strategie om een positieve attitude te genereren.
- Via de banenmarkt krijgen deelnemers de mogelijkheid om hun *lokale netwerk* op de banenmarkt te vergroten. Het inzetten van directe werkgeverscontacten om baanopeningen te creëren vergroot het kans op succes voor de jongeren (Massink, Groenendijk, 2014, Van der Aa et al, 2016).

### **Methoden in de Workshops en gastsprekers**

- Volgens de Sociaal Cognitief Model kan het *inzetten van een rolmodel (modelling)* helpen in het omgaan met situaties door het kopiëren van gedrag of volgen van denkwijze van de spreker die als model fungeert (Kazdin, 2008). Bekende topsporters en deskundigen geven workshops of presentaties, wat een effectieve manier is om de werknemersvaardigheden te vergroten. Om als rolmodel te fungeren is het belangrijk om passende sprekers te zoeken, passend bij de behoefte en beleving van de groep.
- Door *open in gesprek te gaan* in over onderwerpen blijft informatie beter beklijven (Smith, 2008).

### **Methoden in de 3-daagse bivak**

- Het *geven en ontvangen van feedback* tijdens activiteiten op bivak leren deelnemers werknemersvaardigheden, zoals het omgaan met tegenslag. Het strenge regime draagt ook bij aan de groep als collectief en de samenwerking. Volgens verschillende leer theorieën is feedback een essentieel onderdeel in een leerproces (Kazdin 2008, Kelder et al, 2015).
- *Onderlinge uitwisseling, herkenning en feedback tussen jongeren* is een werkzaam element in het leren van belangrijke werknemersvaardigheden volgens het dossier 'Wat Werkt Dossier Succesvol toeleiden van jongeren naar Werk' (Movisie, 2019).

## 4. Onderzoek

### 4.1 Onderzoek naar de uitvoering van de interventie – max 600 woorden

*Wat is op basis van het beschikbare onderzoek bekend over de uitvoering van de interventie?*

*Beschrijf kort welke onderzoeken zijn gedaan naar de realisatie en uitvoering van de interventie. Beschrijf compact de uitkomsten van het onderzoek en geef aan op welke manier de uitkomsten van het onderzoek eventueel zijn verwerkt in de opzet en beschrijving van de interventie*

*Stuur bij het indienen van het werkblad de volledige publicatie van ieder genoemd onderzoek mee.*

Beschrijf per onderzoek:

- a) De titel, auteurs, organisatie, onderzoeksperiode en publicatiedatum (indien gepubliceerd).
- b) Het type onderzoek, de onderzoeksmethode en de omvang van het onderzoek.
- c) Een samenvatting van de meest relevante uitkomsten met betrekking tot inzicht in de mate waarin activiteiten zijn uitgevoerd volgens plan, het bereik van de interventie, de waardering en ervaring van de uitvoerders en doelgroep, succes- en faalfactoren, en -indien beschikbaar- de uitvoerbaarheid, de randvoorwaarden en de omgevingsvariabelen.
- d) Geef ook aan op welke manier de uitkomsten van het onderzoek en eventuele aanbevelingen zijn verwerkt in de opzet en beschrijving van de interventie. Hierbij mogen de uitkomsten van meerdere onderzoeken gecombineerd worden.

In 2021 zijn tien programma's uitgevoerd. In totaal zijn in 2021 137 deelnemers gestart met een programma. 93 deelnemers (68%) hebben het programma volledig doorlopen. 63 deelnemers zijn bemiddeld naar een baan of opleiding.

De Harde Leerschool heeft in 2021 voor vier programma's een procesevaluatie uitgevoerd: Schiedam Q2 2021, Schiedam Q3 2021, Groningen Q2 2021 en Groningen Q3 2021.

Er zijn vragenlijsten uitgezet onder de deelnemers. In totaal zijn de vragenlijsten bij deze vier programma's door 52 deelnemers ingevuld. Met het uitvoerende team en de opdrachtgever zijn evaluatiegesprekken gevoerd na afloop van elk programma.

Uit de vragenlijsten en evaluatiegesprekken blijken o.a. de volgende sterke punten en aanbevelingen.

Sterke punten:

- Waardering van de doelgroep is hoog: zij waarderen de programma's met gemiddeld een 8.8-9.3.
- Door corona kwamen enkele programmaonderdelen te vervallen, zoals de banenmarkt. Als alternatief kwamen werkgevers individueel langs en dit bleek een goed alternatief. Een succesfactor is de flexibiliteit van het team.
- Het meten van groei per deelnemer leidt tot persoonlijke ontwikkelplannen, waarbij ook tijdens de nazorg een goede ondersteuning kan worden geboden.

Aanbevelingen en aanpassingen naar aanleiding van het onderzoek:

- Bij het programma in Groningen bleek de samenwerking met de gemeente intensiever te kunnen. Aanbeveling is dit te intensiveren, met name rondom het inzetten van het netwerk van de gemeente voor nazorg. In de volgende trajecten bij deze gemeenten is dit meegenomen. Er worden nu in samenwerking met gemeenten, actieve voorlichtingsdagen georganiseerd met klantmanagers en -regisseurs.
- Het is succesvol gebleken oud-deelnemers te betrekken bij programmaonderdelen van nieuwe lopende programma's. DHL kan verkennen hoe in de toekomst nog meer van de inzet van oud-deelnemers gebruik kan worden gemaakt. Inmiddels krijgen steeds meer oud-deelnemers de status ambassadeur en worden betrokken bij het programma.
- Het is belangrijk voldoende tijd te nemen voor werving en intake, de minimale periode die hiervoor staat dient dus gehandhaafd te worden. Tijdens de eerste weken nog deelnemers laten starten is soms noodzakelijk, maar belemmert de voortgang van de groep en individu. Tijdig deelnemers screenen, intake en situatie in kaart brengen bevordert impact, juiste behandelprocedures en dus resultaat. Aandachtspunt is om vooraf de zorgbehoefte en al

aanwezige aanvullende zorg goed in beeld brengen in relatie tot geschiktheid deelname aan het programma. Transparantie vanuit aanmelders richting DHL is een vereiste om realistische doelstellingen te kunnen behalen.

- Deelnemers vinden de OEK-sessie soms te lang duren. DHL gaat onderzoeken welke onderdelen van de training cruciaal zijn en welke onderdelen mogelijk ingekort kunnen worden. De duur van een aantal lessen is inmiddels verkort.
- Bij het inplannen van nieuwe programma's is het belangrijk rekening te houden met vakantieperiodes omdat dit voor de samenwerking met het sociaal domein en werkgevers beter is.
- Niet alle deelnemers ronden het programma af. Dit kan komen door bijvoorbeeld een gebrek aan motivatie of persoonlijke omstandigheden maar ook doordat deelnemers al tijdens het programma werk vinden en hier starten met werken. Het is aan te bevelen aandacht te blijven houden voor deze groep.
- Recent is besloten een 10 weeks programma aan te bieden. Dit ter vervanging van het 8- en 12 weekse programma. Toenemende Multi problematiek en de vraag om meer ruimte voor de lessen m.b.t. persoonlijke vorming en voor individuele coaching.

## 4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten – max 600 woorden

*Wat is op basis van het beschikbare onderzoek bekend over de behaalde effecten met de interventie?*

*Let op: dit onderdeel (4.2) alleen invullen voor het niveau 'Effectief'.*

*Beschrijf kort welke onderzoeken zijn gedaan met welke uitkomsten. Stuur bij het indienen van het werkblad de volledige publicatie van iedere genoemde studie mee.*

Beschrijf per onderzoek:

- a) De titel, auteurs, organisatie, onderzoeksperiode en publicatiedatum.
- b) Het type onderzoek, de meetinstrumenten en de omvang van het onderzoek.
- c) Een samenvatting van de meest relevante uitkomsten met betrekking tot het bereik van de interventie, de gevonden effecten en -indien beschikbaar- de door de doelgroep ervaren effectiviteit en de mate waarin de veronderstelde werkzame elementen daadwerkelijk zijn uitgevoerd. Werk eventueel met een tabel of ander schema.

[Klik hier als u tekst wilt invoeren.](#)

## 5. Samenvatting Werkzame elementen

*Wat zijn de werkzame elementen van deze interventie waardoor de gestelde doelen bij de doelgroep gerealiseerd worden? Geef een puntsgewijs overzicht van de belangrijkste werkzame elementen van de interventie. Denk daarbij aan inhoudelijke en praktische elementen. Max 250 woorden*

De interventie kent de volgende werkzame elementen:

### Inhoudelijk

- Door *het leren van een nieuwe sport*, de juiste begeleiding en het ervaren van succes door wedstrijden winnen, kunnen deelnemers spelenderwijs nuttige vaardigheden ontwikkelen als discipline, samenwerken, conflictoplossing, besluitvorming en zelfvertrouwen.
- Aandacht voor de stapeling van problematiek op meerdere levensdomeinen die de ontwikkeling op werk en opleiding in de weg staan (integrale benadering)
- Inzet op zowel intentie als gedrag
- Deelnemers werken aan concrete werknemersvaardigheden die zij binnen het programma kunnen toepassen
- Een langer durend traject met nazorg om deelnemers te blijven ondersteunen
- Vaardigheden ontwikkelen in een niet-schoolse omgeving door actief te leren
- Gebruik van sport en beweging om aan zelfvertrouwen en fitheid te werken
- Persoonlijke aandacht d.m.v. 1-op-1 coaching en mentoring
- Laagdrempeligheid door o.a. werkgevers en schuldhulpverlening naar de locatie te laten komen i.p.v. deelnemers te verwijzen
- Aandacht voor individuele fysieke belastbaarheid met inzet van een fysiotherapeut
- Deelnemers worden gewezen op hun eigen verantwoordelijkheid en kunnen. Zij stellen hun persoonlijke doelen. Door middel van motivationele gespreksvoering worden deelnemers hierin begeleid.
- Onderlinge uitwisseling, herkenning en feedback tussen deelnemers.

### Praktisch

- Samenwerking met lokale rugbyverenigingen zorgt voor een goede lokale implementatie en een passende locatie
- Intensieve samenwerking met lokale partners en opdrachtgevers in o.a. de banenmarkt
- Actief faciliteren van contacten met potentiële werkgevers uit de regio
- Proactieve werving wordt ingezet om moeilijk bereikbare jongeren aan te spreken
- Voortgang van deelnemers wordt bijgehouden d.m.v. vragenlijsten

## 6. Aangehaalde literatuur

*Maak een alfabetische lijst van alle in deze beschrijving aangehaalde literatuur en gebruik hiervoor de APA-normen (variant met kleine letters, zie aanwijzingen in de handleiding).*

Aa, P. van der, Dijk, D. van, 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

Bakker, H. Pickles, A., Wit, J. de, Borghouts-van de Pas, I. Peters, M., (2014) *Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Aangrijpingspunten voor sociale innovatie op basis van literatuurscan en oriënterende interviews. Ecorys*. Rotterdam

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

BKB, RadarAdvies (2011). *Estafette "Succesvolle aanpakken Jeugdwerkloosheid" Praktische aanbevelingen uit 30 arbeidsmarktregio's*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Den Haag

Blonk, R.W.B. (2006). *Het lukt niet zonder werk. Inaugurele rede*. Utrecht: Universiteit Utrecht

Blonk, R.W.B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen. Inaugurele rede*. Tilburg: Tilburg University

Bowker, A. (2006). The relationship between sports participation and self-esteem during early Adolescence. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 38, 214-229

Brink, C. (2010) *Methodebeschrijving Motiverende gespreksvoering*. Utrecht: Movisie.

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Landelijke Jeugdmonitor 2021: Jongeren op de arbeidsmarkt*. Binnengehaald 20 maart 2022 van:  
<https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2021/werk/>

Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: self-affirmation and social psychological intervention. *Annual Review of Psychology*, 65, 333–71.

Copps, J., Keen, S. (2009) *Getting back on track, Helping young people not in education, employment, or training in England. A guide for funders and charities*. London, New Philanthropy Capital.

Cuelenaere, B., et al. (2009). *MKBA Voortijdig Schoolverlaten*. Rotterdam: Ecorys

Eimers, T., Keppels, E., Woude, S.L. van der (2016). *Perspectief 23-plus. Onderzoek naar de kansen van 23-plussers*. KBA Nijmegen

Fishbein, M., & Ajzèn, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press

Hossain, F., Bloom, D. (2015). *Toward a Better Future. Evidence on Improving Employment Outcomes for Disadvantaged Youth in the United States* New York: MDRC.

IZI Solutions (2016). *Zichtbaar, maar niet in beeld*. IZI Solutions. Binnengehaald 20 maart 2022 van:  
<https://www.kennisplatformwerkeninkomen.nl/documenten/rapporten/2016/04/01/zichtbaar-maar-niet-in-beeld>

Jungmann, N., Geuns, R, van., Klaver, J., Wesdorp, P., & Wolk, J, van der. (2012). *Preventie: voorkomen is beter dan genezen. Op weg naar effectieve schuldhulp*. Utrecht/Amsterdam: Hogeschool Utrecht/Hogeschool van Amsterdam.

Kazdin, A. E. (2008). *Behavior modification in applied settings* (6th ed.). Long Grove, IL, US: Waveland Press.

Kenniscentrum Sport (2018). *Whitepaper door sport en bewegen naar werk: arbeidsre-integratie en sport, met advies en een tool voor gemeenten*. Ede: Kenniscentrum Sport. Binnengehaald 20 maart 2022 van: [https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?whitepaper-door-sport-en-bewegen-naar-werk&kb\\_id=23538](https://www.kenniscentrumsportenbewegen.nl/kennisbank/publicaties/?whitepaper-door-sport-en-bewegen-naar-werk&kb_id=23538)

Kelder, S., Hoelscher, D., & Perry, C. L. (2015). *How individuals, environments and health behaviors interact: Social Cognitive Theory*. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior: Theory, research, and practice* (5th ed., pp. 159-182). San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons.

Kleijer-Kool, L, Bosker, J, Zuurbier, M. Hoe kan sport bijdragen aan het re-integreren van delinquenten? (2020) *PROCES* 99(5): 331-349

Kuis, E., Schuhmann, C., Goossensen, A. (2015). *Puur voor jou: Onderzoek naar één-op-één bezoeks gesprekken van vrijwilligers aan gedetineerden*. Universiteit voor Humanistiek. WODC Publications. Binnengehaald 20 maart 2022 van: <https://repository.wodc.nl/handle/20.500.12832/2072>

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 12(4), 290–300

Lubans, D. R., Plotnikoff, R. C., & Lubans, N. J. (2012). A systematic review of the impact of physical activity programmes on social and emotional well-being in at-risk youth. *Child and Adolescent Mental Health*, 17, 2-13.

Massink, L., Groenendijk, D.; (2014) *Grip op onzichtbare jongeren. Profielschets en aanbevelingen voor een effectieve aanpak*. Forum, Utrecht. Binnengehaald 20 maart 2022 van: <https://www.kis.nl/publicatie/grip-op-onzichtbare-jongeren>

Movisie (2019). *Dossier WAT WERKT BIJ het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Binnengehaald 20 maart 2022 van: <https://www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-succesvol-toeleiden-jongeren-naar-werk#:~:text=Het%20dossier%20Wat%20werkt%20bij,laten%20participeren%20op%20de%20arbeidsmarkt.>

Nederland, T., Noordhuizen, B., Dijk, M. van (2016). *Jongeren buiten beeld. Achter de cijfers*, Utrecht, KIS  
Noorda, J., van Dijk, A. (2014). *De prijs van jeugdwerkloosheid*. Amsterdam: Noorda&Co

Jungmann, N., Wesdorp, P. (2017). *Mobility Mentoring. Hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden*. Den Haag. Platform31. Binnengehaald 20 maart 2022 van: [https://schuldenenincasso.nl/wp-content/uploads/2017/03/Mobility\\_Mentoring\\_WEB\\_DEF.pdf?x24955](https://schuldenenincasso.nl/wp-content/uploads/2017/03/Mobility_Mentoring_WEB_DEF.pdf?x24955)

Prochaska, J. O., Redding, C. A., & Evers, K. E. (2015). *The Transtheoretical Model and stages of change*. In K. Glanz, B. K. Rimer, & K. Viswanath (Eds.), *Health behavior: Theory, research, and practice* (pp. 125-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Public Health England (2014). *Reducing the number of young people not in employment, education, or training (NEET). Local action on health inequalities*. Public Health England. Binnengehaald 20 maart 2022 van:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/356062/Review3\\_NEETs\\_health\\_inequalities.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/356062/Review3_NEETs_health_inequalities.pdf)

Sol, C. C. A. M., Glebbeek, A. C., Edzes, A. J. E., Busschers, I., de Bok, H., Engelsman, J. S., & Nysten, C. E. R. (2011). 'Fit or unfit': Naar expliciete re-integratietheorieën. (RVO reeks; Vol. 5). Amsterdam University Press.

Swart, L., Visser, D. Centraal Planbureau. *Jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt in beeld 2019* (CPB-notitie). Binnengehaald 20 maart 2022 van:

<https://www.16-27.nl/jongeren-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt-beeld>

Treskon, L; (2016) *What Works for Disconnected Young People A Scan of the Evidence*, MDRC.

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

Zenderen, K.L.J. van, Maier, R.M., Graaf, W.A.W. de, Knijn, G.C.M. (2011) *Re-integratie van allochtone vroegtijdige schoolverlaters. Van drop-out tot drop-in. Re-integratie Verbeter Onderzoek* (RVO)

16-27. Jongeren zonder werk en opleiding. Binnengehaald 20 maart 2022 van:

<https://www.16-27.nl/cijfers/jongeren-zonder-werk-en-opleiding>

## 7. Praktijkvoorbeeld

*Beschrijf, indien beschikbaar, in max. 600 woorden een praktijkvoorbeeld van de uitvoering van de interventie: hoe was de situatie voor, tijdens en na de interventie?*

### **Casus 1**

Steven is een lange jongen die overkomt alsof hij net van de Havo af is. In het eerste gesprek blijkt hij echter 24 en al langere tijd niks te doen. Hij zit in de uitkering, o.a. door zijn verslaving van jaren geleden. Hij vindt het niet langer terecht dat hij in de uitkering zit en wil naar eigen zeggen 'gewoon weer wat doen en een normaal leven lijden'. Hij weet echter niet wat hij wil of kan, heeft weinig werkervaring en is vooral zoekende wat de volgende stap is. Het traject doet hem goed. Hij komt uit zijn isolement, ontmoet nieuwe jongens en leert langzaam na te denken over de vervolgstap. Al vroeg in het traject zoekt hij contact met een werkgever die langskwam op de rugbyclub. Een paar weken later zie ik Steven steeds meer lachen. Hij is socialer, opener en meer in verbinding met zijn emoties. Ook heeft hij, na aanmoediging van ons, toch nog een bericht gestuurd naar de werkgever. Dit is succesvol, Steven plant zelf een kennismakingsgesprek en na het traject is het zover: fulltime aan de slag in de steigerbouw. Werk is echter niet het enige succes. Steven vindt aansluiting bij de rugbyclub en het 3e team van Groningen. Hij gaat meetraineren en wordt sociaal gezien opgenomen in een nieuwe groep. Bij terugkomenten gaat het goed. 'Het is hard werken, in weer en wind. Ik moet elke dag om half 6 opstaan. Maar het is goed, ik leer veel en het is leuk samenwerken met de mannen.'

### **Casus 2**

Het traject komt moeizaam op gang. Er zijn een paar mogelijke deelnemers die niet de motivatie hebben naar de club te komen maar wel zeiden mee te doen. Ik besluit 's ochtends vroeg in de auto te stappen en naar Wender, de begeleid wonen instantie, te gaan. Aangekomen klop ik op de deur. Paul roept geïrriteerd wie het is. Ik zeg dat ik van de Harde Leerschool ben. Ik hoor een 'godver' uit de kamer komen en daarna 'ik kom eraan'. Paul komt 5 minuten later aangekleed naar buiten en brabbelt van alles over ritme en dat hij 's avonds gewerkt heeft bij zijn lievelingswerk, de Dominos Pizza. Dit baantje is hij een paar weken later kwijt omdat hij boos werd op een collega. Met Paul is moeilijk te communiceren. Het is een lief ventje van 18 die geen complimentje hebben kan. Hij wordt snel boos, vooral op zichzelf. Na elke 'verkeerde' bal die hij gooit volgt een zelfkritische opmerking. Paul gaat ook uit contact. Hij laat soms niks van zich horen en dan plots is hij er weer, netjes op tijd. We voelen allemaal liefde voor Paul, maar Paul vindt het leven moeilijk. Zijn beste vriend heeft zelfmoord gepleegd en zijn liefde zit in een kliniek. Hij heeft veel gebruikt en zegt nu clean te zijn. Het is een pijnlijke situatie. Paul maakt het traject wel af, is enthousiast voor en vlamt op de eindwedstrijd. Daarna verdwijnt hij, behalve op de fysieke terugkomdagen. Dan is hij weer Paultje en is iedereen blij hem te zien. Hij reageert wel op appjes hoe het gaat maar de telefoon neemt hij niet op. Ik hoor van ons contactpersoon bij de gemeente, bij het doornemen van alle namen, dat hij allerlei stappen heeft gezet. Ik app hem hoe het gaat. Hij reageert met: 'Ja het gaat wel goed, ik ga nu naar een Psycholoog en ben bezig met Carolien voor dagbesteding en werk en met Elsa ben ik langzamerhand aan het kijken voor Proefwonen.'. Wauw, denk ik. Wat een onzichtbare successen. Een maand later spreek ik Carolien weer en blijkt hij toch ook weer uit contact te treden en afspraken niet bij te wonen. Het is de pijnlijke werkelijkheid van Paul.