

WerkWijs

JINC
in samenwerking met
Bureau Onderzoek en Statistiek,
Gemeente Amsterdam
Amsterdam, 22 maart 2013



Inhoudsopgave

Inleiding	2
1 Samenvatting.....	4
2 Effect.....	6
3 Inhoud.....	9
4 Uitvoering.....	13
Bijlage – Overzicht bijeenkomsten	18

Inleiding

JINC vindt het belangrijk om onderzoek te doen naar de effectiviteit van haar projecten. In de eerste plaats om aan te kunnen tonen wat het daadwerkelijke effect is van haar projecten. Maar misschien nog wel belangrijker, om eventuele verbeterpunten voor de toekomst aan te wijzen.

WerkWijs is een intensieve training van zeven weken waarbij vmbo-leerlingen sociale en communicatieve vaardigheden leren die nodig zijn tijdens hun loopbaan. Aan de hand van rollenspellen ervaren de leerlingen wat voor taalgebruik of gedrag het meest effectief is. Daarmee wordt de kans op een succesvolle stage of (bij)baan vergroot.

De training duurt zeven weken en wordt gegeven aan kleine groepen leerlingen (ongeveer tien leerlingen per groep) door een docent die hiervoor speciaal is opgeleid door JINC of door een externe professionele trainer. In de training wordt gewerkt met de Goldstein methode. Dit houdt in dat gedrag in kleine stappen wordt aangeleerd, succesvol gedrag wordt geoefend en wat leerlingen goed doen wordt positief bekrachtigd. Het is belangrijk dat er een veilige omgeving is in de training, dat de trainer directief is en een hoog tempo voert en dat alle leerlingen aan de beurt komen. Het aanleren van de vaardigheden gaat volgens de volgende stappen: 1 De leerlingen zien een voorbeeld op de dvd. 2 De leerlingen spelen de situatie na (imiterend rollenspel). 3 De leerlingen brengen een eigen situatie in (anticiperend rollenspel). 4 De situatie die de leerling

inbrengt wordt concreet gemaakt en de leerpunten worden besproken. 5 De leerling neemt plaats op de tribune en andere leerlingen spelen de situatie na. 6 De leerling speelt zichzelf. De leerlingen leren vaardigheden als iets bespreekbaar maken, samenwerken en feedback geven en ontvangen. Om de training levensecht te maken komt een professional uit het bedrijfsleven een aantal keer als ‘werkgever’ naar de klas om de vaardigheden in rollenspellen met de leerlingen te oefenen.

In samenwerking met Bureau Onderzoek en Statistiek van de gemeente Amsterdam is er voor gekozen om een kwalitatief onderzoek naar het project WerkWijs uit te voeren. Het onderzoek is uitgevoerd door de onderzoeker van JINC. Bureau Onderzoek en Statistiek heeft het gehele proces meegekeken en geadviseerd. Voor dit onderzoek zijn

- 4 trainingen geobserveerd,
- een ‘train de trainer’-training geobserveerd¹
- 4 groepsgesprekken gehouden met leerlingen (16 in totaal)
- 4 trainers geïnterviewd, waarvan 2 interne trainers (docenten) en 2 externe trainers.²

¹ In de ‘train de trainer’-training worden docenten opgeleid door JINC tot WerkWijs trainer.

² Deelname aan het onderzoek geschiedde op vrijwillige basis en nam een half uur tot uur in beslag. Om deze reden is het goed mogelijk dat voornamelijk enthousiaste en betrokken scholen mee wilden werken aan het onderzoek en de steekproef niet helemaal representatief is voor de populatie. Met name bij de docenten hadden wij het vermoeden dat dit speelde. Leerlingen zijn door hun docent aangewezen voor deelname waarbij rekening is gehouden met een gelijke verdeling in leerlingen die een interne en een externe trainer hebben gehad.

Inleiding

In dit rapport staan per onderwerp de bevindingen beschreven. De uitkomsten worden geïllustreerd met uitspraken van de deelnemers. Uitspraken van leerlingen staan in de groene boxen en uitspraken van de trainers in de paarse boxen. Achter elke uitspraak staat of deze gedaan is door een leerling vmbo basis/kader (b/k), vmbo theoretische leerweg (tl), interne trainer (intern) of externe trainer (extern). Als onderdeel van de gesprekken met de leerlingen hebben de leerlingen ieder voor zich een formulier ingevuld, waarbij ze bij elke bijeenkomst van de training met groene pen mochten schrijven wat ze leuk / positief vonden en met rode pen wat ze niet leuk / negatief vonden. Deze opmerkingen zijn onder elkaar gezet en in de bijlage te lezen.

1 Samenvatting

Elke leerling leert iets Bijna elke leerling zegt iets uit de training geleerd te hebben. Wat en hoeveel er geleerd wordt verschilt per leerling. Duidelijk is wel dat vooral vmbo basis/kader leerlingen gebaat zijn bij de training. Zij geven aan meer te leren en geven de training een hogere waardering. Leerlingen geven ook aan dingen toe te passen buiten de training.

Meeste onderwerpen wel bekend Er worden weinig onderwerpen als echt nieuw ervaren. Dit is niet erg zolang er ruimte is voor verbetering en er relevante oefeningen mee gedaan worden. Zeer bekende onderwerpen als 'eerste indruk' en 'taalgebruik' worden wel als overbodig aangemerkt. Vaardigheden waar nog weinig ervaring mee is zoals een formeel telefoongesprek voeren en een gesprek voeren met de werkgever, vinden de leerlingen het meest leerzaam en het leukst.

De lat mag hoger Leerlingen geven aan de leerzame en spannende onderdelen het leukst te vinden. Zo wordt het eerder genoemde telefoongesprek door vrijwel iedereen als erg leuk bestempeld, terwijl ze dit ook één van de spannendste onderdelen vinden. Wanneer de trainer of werkgever het de leerlingen wat lastig maakt in de oefeningen, wordt dit

ook zeer gewaardeerd. Op het moment dat de sfeer in de groep onrustig en niet serieus is, wordt de training minder goed beoordeeld.

Maatwerk belangrijk De behoefte van leerlingen op elk schoolniveau is anders. Met name leerlingen vmbo theoretische leerweg geven aan dat ze graag een hoger niveau in de training zouden willen zien. Bij vmbo basis en kader is het weer belangrijk om vooral dingen met ze te doen en niet te veel te praten. Ook binnen de niveaus hebben verschillende groepen (en verschillende leerlingen), verschillende behoeftes. Er zou meer aandacht kunnen komen voor maatwerk per groep en meer aandacht voor het individu in de training.

Werkgever zeer interessant De aanwezigheid van een werkgever is een uniek en hoog gewaardeerd onderdeel van de WerkWijs training. De werkgever wordt echt als autoriteit gezien en leerlingen vinden het interessant om dingen te horen over de werkvloer. Het bezoek aan de werkgever in de laatste bijeenkomst is dan ook zeer populair.

Goldstein methode niet volledig toegepast De Goldstein methodiek wordt onvolledig toegepast. Trainers geven ook negatieve feedback, zijn niet altijd directief en niet alle stappen in de imiterende en anticiperende rollenspellen worden altijd uitgevoerd. Het hoge tempo en het aanleren van gedrag in kleine stappen worden wel als effectieve kenmerken van de methode beschouwd en toegepast.

1 Samenvatting

Aanbevelingen Op basis van dit onderzoek komen wij tot de volgende aanbevelingen:

- Houd de werkgever in de training. Het maakt de training uniek en heeft een groot effect op de leerlingen.
- Maak een onderscheid in de training tussen vmbo basis/kader en vmbo theoretische leerweg. Voor de leerlingen theoretische leerweg mag het niveau hoger. Voor de leerlingen basis/kader mogen er nog meer verschillende 'doe' onderdelen in om de training afwisselend en actief te houden.
- Zorg voor ruimte voor trainers om maatwerk te kunnen leveren. Laat hen met de leerlingen kijken waar behoefte aan is en daarop inspelen. Bijvoorbeeld door het tijdschema van elke les los te laten en de tijd die per onderdeel besteed wordt van de groep af te laten hangen. Een andere mogelijkheid is om extra oefeningen aan te bieden per onderwerp waar de meest geschikte voor de groep uit gekozen kan worden.
- Daag leerlingen uit, maak het ze af en toe moeilijk. Dit maakt het spannend en leerzaam voor ze. Zorg hierbij wel dat er uiteindelijk een succesmoment behaald wordt. Bereid ook werkgevers goed voor dat ze niet te meegaand zijn in de rollenspellen.
- Besteed meer aandacht aan de onderwerpen die nieuw zijn voor de leerlingen zoals 'het telefoongesprek', 'iets bespreken met de werkgever' en 'complimenten geven' en minder aandacht aan bekende onderwerpen zoals 'eerste indruk' en 'taalgebruik'.
- Er mag meer aandacht in de training komen voor het individu. Bijvoorbeeld met leuke testjes waardoor ze zichzelf en hun vaardigheden beter leren kennen en door stil te staan bij wat ze in de oefeningen willen leren.
- Laat Goldstein methode los. Er zitten goede aspecten in zoals het tempo en het aanleren van gedrag in kleine stappen, die zeker behouden moeten worden, maar het blijkt niet werkzaam om de Goldstein methode tot op de letter te volgen.
- Haal leerlingen uit de school. Naast een slotbijeenkomst zou het goed zijn om een startbijeenkomst bij een werkgever te hebben. Hierdoor krijgen de leerlingen meteen een beeld bij 'de werkvloer' waardoor het onderwerp meer voor ze gaat leven en ze meteen voorbeelden zien. Ook zou het goed werken wanneer ze de vaardigheden meer met (bijna) vreemden oefenen en minder met elkaar. Dan nemen ze het meer serieus en voelt het meer echt. Op straat een praatje maken, zou een leuke afwisseling zijn.
- Zorg dat het waarom van de training en de oefeningen goed worden uitgelegd aan de leerlingen. Op het moment dat dit niet duidelijk is, zijn de leerlingen minder gemotiveerd en heeft een oefening minder effect.

2 Effect

Elke leerling leert iets Bijna elke leerling geeft aan iets aan de training gehad te hebben. Hoeveel en wat er precies wordt geleerd verschilt per leerling. Met name 'het telefoongesprek' en 'iets bespreken met de werkgever' worden als zeer leerzaam ervaren. Ook trainers geven aan te denken dat de leerlingen aan het einde van de training zeker niet alles zullen weten en goed zullen doen, maar dat zo goed als alle leerlingen wel iets uit de training halen en meenemen.

Effect grootst bij basis/kader Vooral de vmbo basis/kader

Leerlingen:

"Ik vond het leuk dat we leerden dat als je iets dwars zit of een verandering wilt, dat je daar over kan praten." (b/k)

"Ik heb geleerd hoe je een telefoongesprek moet voeren en vooral hoe je het gesprek goed kan beëindigen." (b/k)

"Dat je aan het eind van een telefoongesprek normaal altijd "doei" zegt, maar dat kan niet als je met zo iemand belt. Dat deed bijna iedereen fout dus dat heb ik zeker geleerd." (tl)

"Ik heb geleerd hoe je een moeilijke situatie moet uitleggen aan je werkgever." (tl)

Trainers:

"Ik denk dat deze training ze een stukje zekerheid geeft over wat ze te wachten staat." (extern)

"De kinderen van deze school krijgen van huis uit niet zo heel veel mee. Vaak werken de ouders niet, dus het is heel belangrijk om dit soort dingen ook vanuit school mee te geven." (intern)

"Het is voor iedereen verschillend, maar ze pikken er altijd iets van op waar ze wat aan hebben." (intern)

"De 7 punten van "iets bespreken" zullen ze niet meer weten, maar ze zullen wel het gevoel hebben dat ze dat beter kunnen." (extern)

leerlingen geven aan baat te hebben bij de training. Leerlingen van de theoretische leerweg vinden het niveau te laag en zeggen daardoor niet veel te leren. Basis/kader leerlingen geven de training dan ook een hoger cijfer en vinden de training leuker dan de theoretische leerweg leerlingen.

Weinig dingen echt nieuw

De onderwerpen uit de training worden zelden als echt nieuw ervaren. De informatie is over het algemeen wel bekend, maar het is meer een kwestie van vaardigheden oefenen en de puntjes op de i zetten. Onderdelen waar weinig ervaring mee is zoals 'het telefoongesprek', 'iets bespreken met de werkgever' en 'waardering geven', worden om die reden wel heel erg leuk gevonden.

Leerlingen:

"Dat je taalgebruik netjes moet zijn. Dat wist ik al wel, maar nu weet ik het nog beter." (b/k)

"Het is niet echt nieuw, maar door te oefenen, hoor je wel weer even wat je goed en fout doet." (b/k)

"Ik vond het telefoongesprek het leukst omdat ik nieuwe dingen had geleerd zoals hoe je een conclusie moet maken." (b/k)

"Het contact met de werkgever is wel echt nieuw en daarom wel interessant." (tl)

"Als er meer nieuwe dingen in zouden zitten, zou ik het wel een hoger cijfer geven." (b/k)

Trainers:

"Ik heb veel tijd besteed aan 'complimenten geven'. Dat vonden ze zó leuk! Dat doen ze normaal nooit, ze geven elkaar nooit complimenten." (intern)

"Ik heb een keer een jongen gehad, die was zo negatief tegen school, docenten en de groep. Toen hij bij het onderdeel complimenten geven deze ook kreeg, kwam hij op het einde naar me toe en zei: "Ik heb dit nog nooit meegemaakt. Het was heel erg bijzonder, dankjewel." (extern)

Leerlingen geven aan behoefte te hebben aan meer echt nieuwe informatie.

In sommige gevallen transfer Ongeveer de helft van de leerlingen zegt dingen uit de training ook toegepast te hebben buiten de training. Het

Leerlingen:

"Ik vond het moeilijk om op mijn werk met klanten te communiceren en dat kan ik nu wel beter. Eerst liep ik gewoon weg en nu maak ik een praatje met de klanten." (tl)

"Ik heb een praatje gemaakt in de apotheek. Vond het wel leuk dat het gelukt was. Ik heb haar gevraagd of haar werk moeilijk was en wat voor opleiding ze heeft gedaan." (b/k)

"Ik ben mensen weer meer met 'u' aan gaan spreken. Dat wist ik al wel, maar soms vergeet je het een beetje." (b/k)

"Ik doe alles al, dus ik kan niks bedenken waar ik het bij zou toepassen." (b/k)

"Ik heb het bij het telefoongesprek naar mijn nieuwe school gebruikt." (b/k)

"Ik heb het bij sollicitatiegesprekken gebruikt: meer formeel praten, meer oogcontact houden en tot een conclusie komen aan het einde." (b/k)

Trainers:

"Bij gastdocenten zie ik echt dat ze het toepassen. Je merkt dat ze denken 'o ja, aankijken, hand geven'." (intern)

"Ik merkte bij de slotbijeenkomst dat ze allemaal bewust een hand gaven en even glimlachten." (intern)

gaat hierbij vaak om de iets meer laagdrempelige onderwerpen als 'praatje maken' en 'beleefd zijn'. Voor de wat zwaardere onderwerpen als 'iets bespreken' is vaak nog niet genoeg tijd verstreken om deze ook in de praktijk toe te passen.

Steun voor de toekomst

Leerlingen denken in de toekomst de geleerde vaardigheden uit de training nog te kunnen gebruiken. Vooral bij onderwerpen als 'het telefoongesprek' en 'iets bespreken met de werkgever' kunnen ze zich voorstellen dat dit in de toekomst nog weleens van pas zou kunnen komen. Docenten geven aan de training ook in andere lessen te gebruiken door terug te kunnen grijpen op wat er in de training besproken en geleerd is.

Leerlingen:

"Misschien dat als we volgend jaar stage gaan lopen dat we dan meer gaan doen van wat we geleerd hebben." (b/k)

"Ik was nog steeds wel zenuwachtig voor mijn sollicitatiegesprek, maar het was wel geruststellend dat ik die training had gehad." (b/k)

"Iets bespreken met je werkgever ga ik in de toekomst denk ik nog wel gebruiken als ik ga werken." (b/k)

"Het telefoongesprek ga ik echt in de toekomst nog gebruiken. We hebben een stappenplan geleerd van hoe je dat het beste aan kan pakken." (tl)

"Ik denk dat ik nu iets minder zenuwachtig zal zijn in dit soort situaties." (b/k)

Trainers:

"Ik grijp er ook op terug in andere lessen. Dan zeg ik 'Weet je nog...?'" (intern)

"Wat we bereiken is dat ze de vaardigheid een keer geoefend en daarmee ervaren hebben. Dus de volgende keer is het niet meer nieuw." (extern)

Verschillende verwachtingen door verschillende

aankondiging Leerlingen hebben vaak zeer verschillende verwachtingen over de training. Sommigen denken een

Leerlingen:

"We gingen het spel "stoelendans" doen. Dat heeft toch niks met solliciteren te maken? Je gaat daar toch niet in een kantoortje op stoelen staan dansen?" (tl)

"Als ik 'WerkWijs' hoor, wist ik niet dat het daar over ging." (b/k)

"Het leek meer op een training voor mensen met een minderwaardigheidscomplex dan op een sollicitatietraining." (tl)

"Toen de trainer ons ging vertellen wat ze ons ging leren, was iedereen positief en gingen we goed meedoen." (b/k)

sollicitatietraining
te krijgen en
snappen
vervolgens bij veel
onderwerpen niet
waarom deze
behandeld worden. Dit
heeft invloed op de
motivatie en het
leereffect. Bij anderen
is er helemaal geen

Trainers:

"Bij de kennismakingsbijeenkomst moet je echt door een barrière heen en ze laten zien dat het een leuke training is en niet het zoveelste vak dat ze door hun strot geduwd wordt." (extern)

sprake van een aankondiging en weten de leerlingen in eerste instantie niet waar ze aan beginnen. De naam 'WerkWijs' is bij bijna geen enkele leerling bekend.

3 Inhoud

Project goed beoordeeld Het project wordt over het algemeen goed beoordeeld door zowel leerlingen als trainers. Leerlingen geven de training een dikke voldoende al geven vmbo theoretische leerweg leerlingen wel een lager cijfer dan de basis/kader leerlingen. Trainers zien de training als zeer goede basis voor het aanleren van sociale vaardigheden, maar zien ook ruimte voor verbetering.

Leerlingen:

"Het wordt een hoger cijfer als we nog meer doen en minder luisteren." (b/k)

"De andere groep ging allemaal leuke dingen doen. Wij gingen alleen maar praten, praten, praten." (b/k)

"Nog meer spel oefeningen! Rollenspellen maar ook andere spellen, als het er maar mee te maken heeft." (b/k)

Trainers:

"Het is echt een uniek project. De combinatie school, bedrijfsleven en 7 weken lang die aandacht aan sociale vaardigheden, dat is echt geweldig." (extern)

"In de basis denk ik dat de training heel goed staat, maar er is nog meer uit te halen." (extern)

'Doen' zeer belangrijk Uit alle gesprekken komt naar voren dat 'doen' heel belangrijk is in de training. Met name bij leerlingen vmbo basis/kader is dit heel erg belangrijk. Leerlingen willen niet te veel praten, maar vooral bezig zijn. Actieve onderdelen zoals de

Trainers:

"Het enige wat ik misschien mis is variatie. Op het rollenspel nog wat variatiespelletjes. Bijvoorbeeld: we draaien de rollen om, jij bent directeur en je mag 1 van deze 5 mensen aannemen. Wie neem je en waarom? Of je krijgt één minuut om een zo slecht mogelijke indruk te maken." (intern)

rollenspellen en spelletjes zoals de stoelendans³ worden over het algemeen dan ook als zeer leuk ervaren. Over het uitgebreid bespreken van de stof of oefeningen maken in het werkboek zijn de leerlingen beduidend minder enthousiast. Zowel volgens leerlingen als trainers mogen er nog

meer verschillende 'doe' onderdelen in. Meer variatie zou op prijs gesteld worden om het onderwerp van meerdere kanten te bekijken.

Rollenspellen leuk en leerzaam

Zoals hiervoor beschreven worden de rollenspellen positief beoordeeld. In het begin vinden de leerlingen het vaak wel even spannend, maar zodra er een aantal geweest zijn, verdwijnt dit. Wel wordt er een groot verschil ervaren tussen de rollenspellen die ze met medeleerlingen doen en rollenspellen

Leerlingen:

"In het begin is zo'n rollenspel wel even spannend, maar op een gegeven moment zit je er gewoon goed in. En iedereen moet het doen." (b/k)

"Het is wel heel anders om een rollenspel met de werkgever te doen i.p.v. met je klasgenoten. Dat is veel serieuzer." (b/k)

"Ik zou de rollenspellen met je docent of werkgever doen en niet met je klasgenoten." (tl)

³ De stoelendans is een spel bij het thema Samenwerken waarbij de leerlingen als groep van de ene kant van het lokaal naar de andere moeten met een aantal stoelen zonder de vloer te raken.

3 Inhoud

die met de werkgever gedaan worden. De rollenspellen met de werkgever worden veel serieuzer genomen en ook als veel leerzamer ervaren. Met name externe trainers zien grote verschillen tussen werkgevers en geven aan dat zij wel goed gestuurd moeten worden aangezien het geen professionele trainingsacteurs zijn.

Leerlingen:

"Je moest echt goed nadenken over wat je ging zeggen, want hij kon ook 'nee' zeggen. Daar leer je echt van." (b/k)

"Eerste indruk' en 'taalgebruik' is echt overbodig." (b/k)

"Het telefoongesprek moet er echt inblijven, dat mag misschien zelfs nog wel vaker terugkomen dan één les." (tl)

"Lichaamstaal is echt heel bekend. Iedereen weet dat als je onderuitgezakt zit dat het dan lijkt alsof je niet geïnteresseerd bent." (b/k)

zijn zoals 'eerste indruk' en 'taalgebruik' dat deze als te makkelijk en saai worden bestempeld.

Leerlingen willen uitgedaagd

worden De onderwerpen die de leerlingen als het spannendst ervaren, worden ook als het meest leerzaam gezien. Met name 'het telefoongesprek' steekt er met kop en schouders bovenuit. Ook de gesprekken met de werkgever worden extra gewaardeerd wanneer de werkgever het de leerlingen een beetje moeilijk maakt. Andersom zie je met onderwerpen die (te) bekend

Niveaueverschillen

Er is een groot niveauverschil tussen leerlingen op

Trainers:

"Misschien dat je voor andere niveaus moeilijkere opdrachten moet doen, maar voor mijn vmbo basis leerlingen is dit niveau echt goed." (intern)

het vmbo basis/kader en op het vmbo theoretische leerweg. Leerlingen van het vmbo theoretische leerweg geven dan ook aan de training te makkelijk en te kinderachtig te vinden.

Leerlingen:

"Ik vond de training niet echt op gepast niveau." (tl)

"Ik vond de oefeningen van goed niveau." (b/k)

Leerlingen en trainers op het vmbo basis/kader geven aan het niveau van de training juist wel goed te vinden.

Serieuze sfeer belangrijk

Op het moment dat de groep onrustig is en

er niet serieus wordt meegedaan, wordt de training minder goed beoordeeld. Wanneer het onderwerp en de oefeningen te makkelijk zijn of de leerlingen het nut van de training niet inzien, hebben de leerlingen eerder de neiging om niet serieus mee te doen.

Leerlingen:

"In het begin was het heel rommelig en daarna werd het pas serieus." (b/k)

"Als we niet het nut van de les inzagen zoals bij 'eerste indruk' en 'taalgebruik' dan hadden we er geen zin in en dan gaat het te langzaam." (b/k)

"Ik denk dat sommige kinderen de hele tijd grapjes gingen maken omdat het saai was omdat het niveau te laag was." (tl)

Behoeftte aan maatwerk Vanwege de eerder genoemde niveauverschillen, maar ook door verschillen tussen groepen op hetzelfde niveau (gechargeerd gezegd: een groep meisjes in de richting zorg & welzijn is weer heel anders dan een groep jongens in de richting economie), is er meer behoefte aan maatwerk per groep. Die vrijheid en mogelijkheid om je als trainer aan te kunnen passen aan de groep zou meer in de training zelf mogen zitten. Een manier om dit te bieden, is door meerdere oefeningen per onderwerp aan te bieden waar de trainer de meest passende oefening voor de groep uit kan kiezen.

Trainers:

“Elke groep heeft een andere vraag en een andere dynamiek.” (extern)

“Ik geef ook een faalangstreductie training. Wat we daar doen is dat we voor elke les van 45 minuten materiaal hebben voor 60 á 70 minuten. Op basis van de groep kies je dan welke oefeningen je doet.” (intern)

“Als ik merk dat iets niet aanslaat, besteed ik er weinig aandacht aan. En als het wel aanslaat, duiken we er helemaal in.” (intern)

“Ik denk dat hoe WerkWijs nu is ingericht, die vrijheid er nog te weinig is voor de trainers.” (extern)

Leerlingen:

“Ik had misschien wat vertrouwensoefeningen in de cursus gewild.” (b/k)

“Hoe je met moeilijke situaties op je werk om moet gaan, daar zou ik wel meer over willen leren. Dat zat er nu ook wel in, maar op een te laag niveau.” (tl)

“Ik heb niks geleerd wat ik in mijn werk kan gebruiken. Je leert bijvoorbeeld niet hoe je met agressieve klanten om moet gaan.” (tl)

“De trainer probeerde wel het niveau te verhogen. Toen ze merkte met toneelstukjes dat het te makkelijk was, stopte ze er mee.” (tl)

“Ik vond de ‘hoe assertief ben jij’ test leuk. Je moest jezelf testen.” (b/k)

Meer ruimte voor individu Trainers geven vaak aan het jammer te vinden dat er weinig aandacht is voor het individu in de training. De

leerlingen moeten bijvoorbeeld aan het eind van elke les wel reflecteren over wat ze geleerd hebben die week, maar er wordt niet gekeken naar wat ze willen leren. Door hier meer aandacht aan te besteden, kan er meer maatwerk geleverd worden en zullen de leerlingen nog gemotiveerder zijn.

Trainers:

“Er mag meer ruimte zijn voor het individu: Waar ben je goed in? Wat vind je leuk?” (intern)

“De vertaling van het individu naar de vaardigheid toe maken we niet echt.” (extern)

“Je kan het ook persoonlijk maken door aan het begin van de training ze te laten bedenken wat ze willen leren in de training, wat ze willen bereiken.” (intern)

“Zeker zelfvertrouwen is denk ik onderbelicht terwijl het wel een doel is als resultaat.” (extern)

“Er is te weinig ruimte om stil te staan bij wat het met je doet als het niet lukt.” (extern)

Aansluiten op belevingswereld

Volgens de trainers kan de training vaak nog wat meer aansluiten bij de belevingswereld van de leerlingen. De voorbeelden in het werkboek en de filmpjes zijn vaak zeer volwassen onderwerpen waar de leerlingen zich nog weinig bij voor kunnen stellen. Ook is bij jongere leerlingen de werkvloer soms nog een ver-van-hun-bed-show. Het is belangrijk om de onderwerpen goed in te leiden en duidelijk te maken waarom het handig is om deze dingen te leren. Zo zou je bijvoorbeeld bij elk onderwerp kunnen beginnen met een voorbeeld uit de eigen, directe omgeving (bijvoorbeeld de school) en daarna pas de stap te maken naar hetzelfde onderwerp op de werkvloer.

Timing belangrijk Naast de niveauverschillen en interesseverschillen is er ook een groot verschil in timing van de training. Sommige leerlingen ontvangen de training in de derde klas, zijn nog iets jonger en hebben nog geen bijbaan. Andere leerlingen zitten in het einde van de vierde klas en

Trainers:

"Dan staat er in het lesmateriaal over praatje maken dat het handig is want dan kan je de buurvrouw vragen of ze de planten water wil geven. Dat is helemaal niet relevant voor een 15-jarige." (extern)

"Ik probeer de training continu aan een soort kapstok te hangen: waarom doen we dit nu?" (extern)

"Een startbijeenkomst bij de werkgever zou ook leuk zijn. Dan kunnen ze de hele training ophangen aan iets waar ze een beeld bij hebben." (extern)

"Je zou het meer kunnen linken aan hun belevingswereld. Dat je begint met een situatie in hun eigen omgeving en dan pas naar de werkomgeving gaat." (intern)

"Ik probeer per leerling aan te voelen waar hij in geïnteresseerd is en het op die manier in te kleden." (intern)

"Nu is het heel erg gericht op de voorbereiding op stage, maar voor sommigen is die stap nog heel groot." (extern)

Leerlingen:

"Ik denk dat het misschien meer iets is voor jongere kinderen." (tl)

"Als je 15 bent, mag je gaan werken. Ik denk dat deze training beter is voor leerlingen van 14 die dan voorbereid worden op gaan werken. Ik heb al een baan." (tl)

"Het enige dat we wisten was dat op maandag het 7^e en 8^e uur waarop we normaal vrij zijn, we iets met solliciteren gingen doen." (tl)

hebben wel al een bijbaan. Oudere leerlingen met werkervaring ervaren het dan soms ook als mosterd na de maaltijd terwijl jongere leerlingen qua belevingswereld nog ver van de werkvloer af staan. Daarnaast blijkt ook het moment in de week van invloed te zijn op de training. Sommige leerlingen kregen de training op maandagmiddag op uren waarop ze normaal al vrij waren. Deze leerlingen hebben een lagere motivatie en zijn extra kritisch, terwijl leerlingen die de training in plaats van een andere les krijgen, het eerder als een leuke afwisseling zien.

4 Uitvoering

Trainers houden zich niet aan Goldstein methode

De WerkWijs training werkt met de Goldstein methodiek (zie inleiding voor de

Leerlingen:

"De trainer zei gewoon eerlijk wat we wel en niet goed deden." (b/k)

"Het is niet eng om de rollenspellen te doen. Je kent je klasgenoten al heel lang en je bent het gewend om dingen te doen voor hen." (b/k)

kenmerken van deze methodiek).

Zowel uit gesprekken met de trainers als uit de observaties blijkt dat de trainers zich niet altijd aan deze methode houden. De trainers geven niet alleen positieve feedback, maar benoemen ook wat er fout gaat, de

Trainers:

"Ik benadruk niet alleen het positieve en ik ben ook niet perse altijd directief." (intern)

"Er was een veilige sfeer in de groep, maar ik heb met de verdeling van de groepen ook opgelet dat ik bepaalde kinderen niet bij elkaar zette." (intern)

"Ik kom niet toe aan alle stappen in het rollenspel. Het is te ingewikkeld en het kost te veel tijd." (extern)

"Ik denk eerlijk gezegd dat bij zo'n korte training de Goldstein methode geen effect heeft." (extern)

"Waarom de Goldstein methode? Waarom niet ook andere benaderingen zoals vanuit sport, theater en spelwezen?" (extern)

trainers zijn niet altijd directief, de stappen uit de rollenspellen worden niet altijd allemaal uitgevoerd en niet alle rollenspellen worden altijd door alle leerlingen gedaan. Dit laatste heeft vaak te maken met tijdgebrek en dat trainers met name punt 5 van het anticiperend rollenspel van de Goldstein

methode (zie kader hiernaast) waarbij de ingebrachte situatie van de leerling door andere leerlingen wordt gespeeld te ingewikkeld vinden voor de groep. Het tempo in de trainingen is wel goed en de leerlingen ervaren een veilige omgeving in de training.

De stappen voor het aanleren van een sociale vaardigheid volgens de Goldstein methode:

- 1 De leerlingen zien een voorbeeld op de dvd.
- 2 De leerlingen spelen de situatie na (imiterend rollenspel).
- 3 De leerlingen brengen een eigen situatie in (anticiperend rollenspel).
- 4 De situatie die de leerling inbrengt wordt concreet gemaakt en de leerpunten worden besproken.
- 5 De leerling neemt plaats op de tribune en andere leerlingen spelen de situatie na.
- 6 De leerling speelt zichzelf.

Weinig tijd

De trainingen worden gegeven in sessies van twee lesuren. De trainers ervaren regelmatig tijdgebrek in de training. Hierdoor komen de trainers vaak niet toe aan alle punten uit het programma. Trainers zouden daarom graag meer tijd hebben voor de training maar zijn tegelijkertijd soms bang dat de aandachtspanne van de leerlingen dit niet toestaat.

Trainers:

"De training is nu korter dan twee jaar geleden en ik heb echt tijd tekort gehad." (intern)

"Anderhalf uur is te kort. Ze hebben 5 minuten nodig om te landen. Misschien hebben ze iets meegemaakt in de vorige les wat ze kwijt moeten, ze hebben een proefwerk gehad of gaan naar een proefwerk toe." (extern)

"Ik denk dat als je ze een heel dagdeel meeneemt met twee keer een pauze ertussen dat ze dan het schoolkader meer los kunnen laten en meer in de training komen." (extern)

Training minder schools

De training is voor de leerlingen duidelijk iets anders dan een gewone les. Het is actiever, minder individueel en in een kleinere groep. Trainers denken wel dat de training nog minder schools gemaakt zou kunnen worden door bijvoorbeeld alle bijeenkomsten buiten school te organiseren en meer te concentreren. Hierdoor haal je ze uit de schoolomgeving waar ze van

Leerlingen:

"Het onderwerp van de les is anders en je doet alles met de groep i.p.v. in je eentje." (b/k)

"In een gewone les zit je de hele tijd te schrijven, mag je niet opstaan en niks doen." (b/k)

"Het onderwerp is heel anders dan een normale les maar in een normale les leer ik wel meer nieuwe dingen." (tl)

"Misschien zouden we meer dingen buiten school kunnen doen. In plaats van met je klasgenoten met mensen op straat een praatje maken." (b/k)

Trainers:

"De momenten dat ze even in het boek de theorie moeten bekijken, dat vinden ze minder leuk." (intern)

"Het nadeel is dat het een schoolse omgeving is terwijl ze dit voor zichzelf moeten doen. Er komt geen toets." (intern)

"Als je geen aandacht kan besteden aan wat er echt speelt in de klas, ga je een les afwerken en dan gaan ze zich automatisch verzetten zoals ze dat ook bij normale lessen doen." (extern)

"Je kunt ook een paar dagdelen op het bedrijf zelf doen. Dan ben je uit de context van de school en kunnen ze het gelijk zien en oefenen." (extern)

nature meer weerstand hebben en zijn ze misschien meer gemotiveerd om goed mee te doen.

Werkboek is mooi en professioneel De leerlingen vinden het werkboek er mooi uitzien en de oefeningen voor vmbo basis/kader van goed niveau. Doordat het een boekje is en geen losse vellen, komt het

Leerlingen:

"Een boekje is echt beter dan losse vellen. Die raak je snel kwijt en dat ziet er minder officieel uit." (b/k)

"Het boek is prima, net als een gewoon werkboek." (b/k)

"Ik ga het boekje wel bewaren want er staan best nuttige dingen in." (b/k)

"Misschien dat ik hem nog eens inkijk als ik een sollicitatie heb en het niet meer zo goed weet." (b/k)

"Die van mij is allang weg." (b/k)

"Je had de opdrachten ook mondeling kunnen doen, dat had niet in een boekje gehoeven." (tl)

"Al dat geschrijf in het boekje was het minst leuk." (b/k)

"Ik gooi hem denk ik weg als ik hem terugkrijg." (b/k)

professioneel over en nemen ze het serieus. Iets minder dan de helft van de leerlingen geeft aan het boekje te gaan bewaren als naslagwerk. Het werken in het werkboek wordt minder leuk gevonden, omdat het een inactief en 'schoolser' onderdeel is.

Certificaat leuk en nuttig

Het certificaat dat de leerlingen bij de

slotbijeenkomst uitgereikt krijgen, wordt zeer gewaardeerd. Vaak laten de leerlingen het thuis aan de ouders zien en sommige leerlingen gaan het certificaat op hun cv zetten. De leerlingen die niet het nut van het certificaat zien voor bijvoorbeeld cv, vinden het alsnog wel leuk om het te krijgen. Zij zien het meer als een aardig gebaar.

Leerlingen:

"Mijn certificaat gaat in mijn map met al mijn andere diploma's." (b/k)

"Ik ga hem wel bewaren maar ik denk niet dat ik er echt nog iets mee kan naar een werkgever toe ofzo." (tl)

"Ik heb mijn certificaat ingelijst." (b/k)

"Ik ga mijn certificaat wel bewaren want je kan hem ook op je cv zetten." (b/k)

"Ik zet het niet op mijn cv, dat certificaat is gewoon voor de lol." (b/k)

Werkgever belangrijk onderdeel De werkgever is een bijzonder en belangrijk onderdeel van de training. De werkgever wordt als echte

Leerlingen:

"Het was heel leerzaam dat er iemand was uit het bedrijfsleven. Zo iemand kan vertellen vanuit zijn eigen gezichtspunt." (b/k)

"Een trainer is toch anders. Die kan er wel over vertellen maar die heeft niet de nodige kennis en ervaring." (tl)

"Bij een onbekend persoon ga je toch iets netter praten en je meer houden aan wat je geleerd hebt omdat diegene niet weet wie je bent." (tl)

"Toen de werkgever ging vertellen over haar bedrijf en wat daar allemaal gebeurt, dat vond ik erg interessant." (tl)

"Ik dacht dat de ouderenzorg saai zou zijn, maar ze hadden echt veel verhalen over vroeger. We hebben meteen geregeld dat we er stage kunnen lopen!" (b/k)

"Ik had het wel leuk gevonden om ergens naartoe te gaan waar je ook met mbo kan komen te werken." (b/k)

"Ik vond de slotbijeenkomst het leukst, omdat je te zien kreeg hoe het bij het GVB werkt en dat was wel leerzaam." (b/k)

autoriteit gezien en de leerlingen vinden het dan ook erg interessant wat hij of zij te melden heeft. Het oefenen van 'het telefoongesprek' en 'iets bespreken' met de werkgever worden dan ook als spannend maar zeer leerzaam ervaren. Ook het bezoek aan de werkgever wordt als zeer bijzonder en leuk ervaren. Leerlingen vinden het nuttig een kijkje in de keuken te krijgen en een enkeling houdt er zelfs een stageplek aan over.

Trainers:

"De werkgever is heel belangrijk. Dat iemand een pak aan heeft, maakt al heel veel indruk." (intern)

"Ik kan heel veel voordoen, maar dan is het een spelletje. Wanneer de werkgever komt, is het geen spelletje meer." (extern)

"Ze mochten echt dingen doen bij de slotbijeenkomst. Het is een soort snuffelstage, dat vinden ze heel erg leuk." (intern)

"Twee meiden uit mijn groep hebben een stageplek geregeld bij de werkgever. Dat is toch helemaal geweldig!" (intern)

Filmpjes sluiten niet goed

aan De filmpjes die gebruikt worden voor het imiterend rollenspel voldoen maar kunnen beter. De spelers en onderwerpen zijn erg volwassen en sluiten daarmee niet goed aan op de belevingswereld van de leerlingen. De leerlingen vinden ze saai en slecht geacteerd, maar op zich zijn de filmpjes wel duidelijk.

Leerlingen:

"De filmpjes waren saai, maar op zich wel ok." (b/k)

"Sommige filmpjes waren wel echt slecht geacteerd." (b/k)

"In de filmpjes had je soms wel een beetje een rare situatie." (b/k)

Trainers:

"Omdat het saaie, niet aansprekende mensen zijn, gaat het echt om de interactie. Als het hipper mensen zijn gaan ze letten op wat voor broek hij aan heeft." (intern)

"De filmpjes zijn een leuke afwisseling van het programma. Kinderen kijken graag." (intern)

"Je hebt ook simpele tekenfilmpjes, een soort stripverhaal met voice-over. Dat vinden ze wel cool, dat komt wel meer aan." (intern)

"Ze kunnen zich niet identificeren met volwassenen die een moeilijk gesprek hebben bij het energiebedrijf." (extern)

"Een ander nadeel van de filmpjes is dat op scholen lang niet altijd de materialen werken." (extern)

Externe trainer past training meer aan

Externe trainers die de training al vaker hebben gegeven, nemen meer vrijheid in de uitvoering van de training. Zij maken bijvoorbeeld geen gebruik meer van de filmpjes die bij de training zitten, maar bedenken zelf situaties met de leerlingen. En bij het bezoek aan de werkgever laten ze de leerlingen geen presentatie geven maar reflecteren ze over wat ze in de training geleerd hebben.

Trainers:

"Complimenten geven, staan we eigenlijk heel kort bij stil en daar sta ik bijna een uur bij stil met speciale kaartjes." (extern)

"De filmpjes heb ik de laatste paar trainingen helemaal niet meer gedaan." (extern)

"Ik volg het basismodel maar afhankelijk van wat de groep al kan en waar ze zelf om vragen, pas ik me aan." (extern)

"In de stof moeten ze op het einde een presentatie geven, ik maak daar een groepsgebesprek van." (extern)

Leerlingen:

"Ik vond het leuk om de training te krijgen van iemand die we nog niet kenden. Bij een nieuw iemand doe je toch iets meer je best." (b/k)

"De nieuwe trainer moet je de eerste week wel even leren kennen, maar daarna is het niet enger dan met een andere leraar." (b/k)

"Een nieuwe trainer gaan ze wel eerst uitproberen, net als altijd met een nieuwe docent." (b/k)

"Ik had de drukste jongens in mijn groep en die deden in het begin niet goed mee." (b/k)

Externe trainer niet heel anders dan gewone docent

Een externe trainer wordt niet heel erg anders ervaren dan een normale docent. De eerste week is het wel even wennen maar daarna is het net als met andere docenten. De leerlingen hebben geen duidelijke voorkeur voor de

eigen docent of een externe trainer. Dit is erg afhankelijk van docent en trainer. Ook de verdeling van de leerlingen over de twee groepen is hier van invloed op. Wanneer de drukkere leerlingen bij elkaar in de groep zitten, wordt deze groep als minder serieus en daarmee minder leerzaam ervaren.

Trainers:

"Ik heb wel de lastigere kinderen in mijn groep gezet omdat ik ze beter ken en daardoor beter in kan grijpen." (intern)

Prettige samenwerking met JINC De trainers geven aan de samenwerking met JINC als zeer prettig te ervaren. Bij het contact met de school is het belangrijk rekening te houden met de planning van de school. Deze is vaak pas in de loop van september bekend en dan vaak nog aan veranderingen onderhevig. Wanneer JINC dan te vroeg de planning definitief wil maken, is dit lastig voor de docent en wordt dit als vervelend ervaren. Externe trainers zouden beter voorbereid kunnen worden op de omgang met pubers.

Trainers:

"Wij doen vanaf dag één mee met JINC en zijn over alle workshops tevreden!" (intern)

"Het eerste rooster is ook maar voor 14 dagen omdat het altijd weer wordt aangepast." (intern)

"Ik denk dat JINC meer kan voorbereiden op het gegeven 'pubers'." (extern)

Gratis eten Bij sommige bezoeken aan de werkgever mogen de leerlingen gratis eten zo veel ze willen. Dit wordt met veel enthousiasme ontvangen en is dan ook vaak het eerste wat deze leerlingen teruggeven wanneer gevraagd wordt naar het leukste onderdeel van de training. Het

4 Uitvoering

Leerlingen:

*"Wij mochten alles van het buffet en
de andere groep had niks!" (b/k)*

"Ik vond het eten het allerleukst." (b/k)

bezoek aan de werkgever wordt
hiermee een positieve ervaring.
Wanneer de andere helft van de klas
bij een andere werkgever dit echter
niet had, zorgt het wel weer voor

jaloerie en komt dit bezoek in een negatiever daglicht te staan. Daarnaast
lijkt het soms zo'n impact te hebben dat het de rest van het bezoek
overschaduwde.

Bijlage – Overzicht bijeenkomsten

Algemeen:

- Geen rode opmerkingen!
- Toen de werkgever ging vertellen over haar bedrijf vond ik interessant
- Maandag laatste twee uur
- Iets hoger niveau zou beter zijn
- Het niveau was te laag

Week 3: Luisteren & Telefoongesprek

- Dat we een telefonisch gesprek moesten voeren met de meester
- Om te oefenen wat je zou kunnen vragen als er stiltes vallen
- Luisteren ging goed
- Een telefoongesprek met de werkgever
- Hoe je op een goede manier een gesprek moest voeren
- Veel geleerd van telefoongesprek
- Telefoongesprek was wel interessant
- Telefoongesprek was interessant en leerzaam
- Was interessant
- Was wel zenuwachtig maar was wel leerzaam
- Interview; het naspelen; het telefoongesprek
- Telefoongesprek was wel saai en meneer bleef maar praten
- Niveau te laag
- Saai

Week 6: Waardering, Samenwerken & Voorbereiden slotbijeenkomst

- Een cadeau maken voor de meester
- Kijken wie de langste toren had gebouwd
- Het was leuk om waardering van anderen te krijgen
- Het is leuk om een waardering aan iemand te geven, dan voelt die persoon zich prettig
- Samenwerken ging goed en was gezellig
- Het samenwerken ging goed
- Voorbereiden was erg goed gegaan
- Leuk
- Te veel grappen
- Waardering en samenwerken was erg kinderachtig

Week 1: Eerste indruk & Taalgebruik

- Het leukste is dat je leert hoe je het fatsoenlijkst kunt praten
- Je houding lezen; je kon zien hoe andere mensen dat ervaren
- Leuk
- Indruk maken
- Eten en drinken
- Goede onderwerpen
- Taalgebruik prima, was erg leuk
- We gingen wel leuke spelletjes doen
- Het naspelen
- Toneelstukje
- Taalgebruik en hoe je beleefd kunt praten ken ik al
- Het meeste wist ik al
- Kende ik al
- Dat kende ik al
- Saai
- Kinderachtig
- Het boekje
- Er werd veel gepraat

Week 4: Initiatief nemen & iets bespreken

- Dat we naar de baas moesten gaan en vragen om muziek in de lobby
- Om te kijken hoe je klasgenoten initiatief nemen en wat voor initiatieven
- Een gesprek met iemand voeren
- Initiatief nemen was interessant
- Veel geleerd
- Interview; de filmpjes
- Het filmpje was wel grappig
- Iets bespreken; toneelstukje
- Bespreken was te laag niveau
- Initiatief had wat leuker kunnen zijn
- Was heel saai
- Het schrijven
- Saai

Slotbijeenkomst

- Dat we een korte presentatie moesten houden over een bepaalde week
- Bij de werkgever presentatie gehouden over wat we hebben geleerd
- Het was gezellig, ik had het me anders voorgesteld
- Was gezellig
- Locatie was leuk, veel geleerd en gezellig
- De rondleiding
- Rondleiding in GVB
- Was gezellig en boeiend
- Leuk om te zien hoe het in zo'n bedrijf gaat
- Eten was lekker
- Rondleiding en eten; alles kijken en gezellig met de bus
- De locatie
- Duurde net iets te lang
- Langdradige presentatie

Week 2: Lichaamstaal & Praatje maken

- Dat je een houding voor moesten doen en de klas het raden moest
- Het was leuk te zien wie nerveus was om een gesprek te beginnen
- Praatje maken in een groep met klasgenoten
- Een praatje maken met een medeleerling
- Rustig praten etc.
- Hoe je houding moest zijn
- Stoelendans
- Het rollenspel was wel leuk
- Lichaamstaal ken ik al
- Zenuwachtig voor praatje maken
- Niet veel fantasie in de verhalen
- Kinderachtig
- Kinderachtig
- Praatje maken was niet op niveau
- Wat je moet doen tijdens een sollicitatiegesprek
- Het vele praten
- Saai
- Het praatje maken

Week 5: Iets bespreken met de werkgever & Feedback

- Dat we een gesprek moesten houden met de meester
- Dat als je iets dwarszit dat je er over durft te praten
- Telefoongesprek was leuk
- Een gesprek met de werkgever
- Hoe je met je baas iets kan bespreken
- Werkgever had veel nuttige informatie
- Leuk
- Het gesprek
- Werkgever dwaalde af
- Dwaalde snel af
- Vertellen wat beter kan
- Feedback geven