

ZIJ AAN ZIJ IN DE OVERSTAP



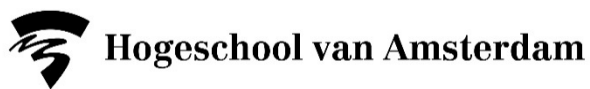
Transfercoaching voor jongeren bij de overstap
van PRO/VSO/VMBO/entreeonderwijs naar
vervolgonderwijs of werk



Dit onderzoek werd uitgevoerd binnen de kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam Amstelland (KeTJAA) met subsidie van ZonMW en de gemeente Amsterdam.

Hogeschool van Amsterdam Lectoraat Jeugdzorg – 1 augustus 2022

Nesrien Abu Ghazaleh, Leonieke Boendermaker, Esmee Verheem



© 2022 Copyright Hogeschool van Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Samenvatting

Op initiatief van de gemeente Amsterdam is in 2020 een pilot transferbegeleiding van start gegaan. Hierbinnen krijgen jongeren coaching tijdens overstapmomenten in hun schoolloopbaan. De pilot is gevolgd door onderzoek en daarvan wordt in dit rapport verslag gedaan. Daarnaast wordt er onderzocht hoe jongeren uit PRO/VSO beter begeleid kunnen worden in hun overstap naar vervolgonderwijs en/of van school naar werk.

De eerste stap binnen de pilot betrof het informeren van zorgcoördinatoren en mentoren over de pilot. Als tweede stap zijn als transferbegeleiders coaches van MEE¹ geselecteerd en nader geïnformeerd over de werkwijze. Gedurende het traject zijn ook coaches van Jongeren Die het Kunnen (JDK) bij het traject betrokken. De coaches hadden geen specifieke ‘transferbegeleidingswerkwijze’ die zij gebruikten en de coaching kon daarom niet op basis hiervan worden geëvalueerd. Het onderzoek kreeg daarmee een meer volgend en ondersteunend karakter.

In de matching van jongeren en coaches stond de klik tussen jongeren en coaches centraal, daarom zijn er filmpjes gemaakt van de coaches waar leerlingen een keuze uit konden maken. Vervolgens is een speeddate met de coaches georganiseerd waar alle leerlingen een coach hebben gekozen. De pilot is gestart met 8 leerlingen. In de pilot zijn alle sleutelfiguren binnen het coaching traject geïnterviewd (coaches, leerlingen, betrokken docenten en ouders/verzorgers).

De vragen waar jongeren mee worstelden waren zeer divers en liepen uiteen van heel praktische vragen tot zeer diepgaande vragen. Coaches hielpen door een jongere te begeleiden bij een praktisch vraagstuk zoals een bijbaantje regelen of bij minder ‘hands on’ problemen door een luisterend oor te zijn. Deze veelheid aan hulpvragen in combinatie met specifieke uitdagingen maakte dat er maatwerk nodig was. De coaches vonden sommige casussen daardoor zwaar en gaven aan behoefte te hebben aan meer input voor de coaching en zelf ook aan meer begeleiding en sturing.

Uit de literatuur en gehouden interviews blijkt relatieopbouw van belang. De relatie heeft grote invloed op de slagingskans van een hulptraject. Om een relatie op te bouwen moet een professional onder andere menselijkheid, lef en empathie tonen en de jongere als een gelijke beschouwen. De coaches gaven aan dat het veel tijd kost – meer ook dan aanvankelijk werd gedacht - om elkaar te

¹ MEE is een organisatie voor voor mensen met een beperking en hun netwerk. Op alle levensgebieden en in alle levensfasen, zodat zij naar vermogen kunnen meedoen in de samenleving. Want meedoen is een mensenrecht.

leren kennen en vertrouwen te winnen. De meeste tijd ging dan ook uit naar deze eerste fase van het traject. Coaches en jongeren voerden hierbij diverse activiteiten uit, zoals samen sporten, wandelen of samen eten. De jongeren stellen zich vaak niet makkelijk open.

Ook blijkt open en betrokken bejegening te werken. Dit houdt onder andere in dat de professional betrouwbaar en betrokken is, naast de client staat, respect toont, voor goed contact zorgt en positieve feedback geeft. Motiverende gespreksvoering kan hierbij ingezet worden. Jongeren willen zich gezien en gehoord voelen. Dit betekent dat de professional interesse toont, inlevingsvermogen heeft, meedenkt en de jongeren betreft in de samenwerking en bovendien een intrinsieke motivatie heeft om jongeren te helpen. Het feit dat de jongeren een coach kregen uit hun zelf opgestelde top 3 heeft volgens zowel coaches als jongeren bijgedragen aan de motivatie voor het coaching traject.

Tevens helpt het als de professional 1) echt is, dus iets van zichzelf laat zien in het contact met de jongere en een rolmodel is en 2) betrouwbaar is, dus doen wat je zegt en zeggen wat je doet, beschikbaar zijn en de tijd nemen. Daarbij moet niet het behandelplan, maar het perspectief van de jongere zelf leidend zijn in de werkrelatie. Wanneer het netwerk van de jongere karig is, is de rol van de transfercoach extra belangrijk. De veilige omgeving behouden of (opnieuw) op zetten en nog meer proberen in te spelen op de leefwereld van de jongere is essentieel.

Al met al kan worden geconcludeerd dat het hebben van transferbegeleiding goed is voor een jongere. Of het daadwerkelijk helpt bij de overstap is vooralsnog lastig te beoordelen, echter lijkt het wel een stap in de goede richting te zijn.



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	6
2. Methode	8
De pilot	8
Onderzoeksvragen	9
Dataverzameling	9
3. Doelgroep en begeleiding	11
Kenmerken jongeren	11
Kenmerken begeleiding	12
4. Resultaten	19
Het doel van de begeleiding	19
Inhoud van de begeleiding	20
Vertrouwen opbouwen	22
Motivatie ontwikkelen	23
Context van de jongeren	24
Mening over transfercoaching	24
5. Conclusie	26
Wat kenmerkt de jongeren in de pilot	26
Wat is de gewenste vorm en inhoud van de begeleiding	26
Bevorderende en belemmerende factoren	28
Helpt de transferbegeleiding?	28
Werkzame elementen	29
Tot slot	30
6. Literatuur	33

1. Inleiding

Steeds vaker wordt er een pleidooi gehouden om jongeren uit het praktijkonderwijs (PRO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) begeleiding te bieden bij de overgang van school naar een passende plek in de samenleving. Uit landelijk onderzoek van het Centraal Planbureau (Swart & Visser, 2019) blijkt dat jongeren die praktijkonderwijs (PRO) volgen, minder vaak doorstromen naar vervolgonderwijs. Het PRO en VSO is ingericht voor jongeren, waarvoor het halen van een startkwalificatie, ondanks verschillende vormen van (extra) ondersteuning, niet mogelijk is (rijksbegroting.nl, 2019). Praktijkonderwijs duurt wettelijk tot 18 jaar. Voor veel jongeren die het praktijkonderwijs afsluiten eindigt de onderwijsloopbaan daardoor op hun achttiende. Deze groep is echter relatief vaak economisch niet-zelfstandig (Swart & Visser, 2019, p. 3). In een rapport van *De staat van het onderwijs, 2019* (2019) gericht op leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) wordt geconstateerd dat leerlingen voor wie het VSO eindonderwijs is, maar zeer beperkt kans op een baan hebben. Ruim een derde van de leerlingen die VSO gevolgd hebben gaat naar vervolgonderwijs, maar ongeveer 40% van de leerlingen die het arbeidsmarktgerichte uitstroomprofiel volgen, zit na het VSO thuis zonder werk, opleiding of uitkering (*De staat van het onderwijs 2019*, 2019).

Ook de gemeente Amsterdam (afdeling Werk en Re-integratie en afdeling Onderwijs) en de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in de regio Amsterdam, constateren dat er een groep leerlingen is die in het bijzonder kwetsbaar is. Deze groep leerlingen verlaat het onderwijs, waarna onduidelijk is waar zij naar toe gaan. Ze melden zich bijvoorbeeld wel aan bij een vervolgopleiding, maar starten daar bij het begin van het nieuwe schooljaar niet en hebben niet de vaardigheden om vervolgens zelf actie te ondernemen. De scholen bieden bij de overstap naar vervolgonderwijs niet de begeleiding die deze leerlingen eigenlijk nodig hebben. Er is daarmee een groep voor wie het afsluiten van VSO, PRO een kwetsbaar moment is. Dit geldt ook voor leerlingen die VMBO volgen of deelnemen aan het zgn. entreeonderwijs (MBO1). In dit rapport duiden we deze groep leerlingen aan als jongeren in een kwetsbare positie (Koopman en Ledoux, 2018; *De staat van het onderwijs 2016/2017*, 2017).

De gemeente Amsterdam heeft samen met Orion Speciaal Onderwijs, het initiatief genomen om deze groep jongeren extra begeleiding te bieden in de persoon van een transfercoach die hen helpt bij de overstap van PRO/VSO/VMBO/entreeonderwijs (in dit rapport duiden we deze opleidingen voor de leesbaarheid verder aan als PRO/VSO) naar vervolgonderwijs of werk. Doel van de

transfercoaching is jongere in brede zin te begeleiden, dus niet alleen in de deelname aan onderwijs of werk, maar juist ook in alles daaromheen. Gedacht kan worden aan onderwerpen als: leren omgaan met eisen aan hun gedrag, met geld, met zelfstandig worden en met vrijetijdsbesteding (Brocheler, 2019). Er is een pilot opgezet voor transfercoaching aan tien jongeren uit verschillende onderwijsinstellingen in de regio Amsterdam. Deze jongeren hebben al tijdens hun deelname aan het VSO, PRO of entreedonderwijs/mbo1 een transferbegeleider die hen helpt en bijstaat bij de overstap naar vervolgonderwijs en/of werk. Het uitgangspunt is dat de begeleiding wordt ingezet, uiterlijk in het voorlaatste schooljaar start, en wordt voortgezet ná vertrek van school gaan. De begeleiding richt zich dus op alle levensgebieden (Gemeente Amsterdam, 2019).

De pilot is voorbereid en uitgevoerd in de kalenderjaren 2020 en 2021 (en dus tijdens de Corona pandemie en de bijbehorende lockdowns) door de Gemeente Amsterdam en Orion Speciaal Onderwijs (Brocheler, 2019). De pilot is gevolgd door en ondersteund met onderzoek. Dit vond plaats als onderdeel van de Kenniswerkplaats Jeugd Amsterdam-Amstelland. Dit is een samenwerkingsverband tussen onderzoek, praktijk, beleid, onderwijs, en ouders en jeugd, met als doel de ondersteuning aan jongeren en hun ouders in Amsterdam en omgeving verbeteren (KeTJAA, n.d.). In dit rapport doen we verslag van de ondersteuning en evaluatie van de pilot transferbegeleiding.



2. Methode

De pilot

In januari 2020 is gestart met de voorbereiding van de pilot Transfercoaching om – al ontwikkelend – na te gaan hoe jongeren uit PRO/VSO de overstap van school naar vervolgonderwijs en/of van school naar werk beter kunnen worden begeleid. De eerste stap betrof het informeren van zorgcoördinatoren en mentoren over de pilot. Als transferbegeleiders zijn coaches van MEE² geselecteerd en nader geïnformeerd over de werkwijze (jongeren doen mee vanuit eigen keuze en een klik; jongeren kiezen zelf een coach). Als gevolg van de Corona pandemie ging de grote kick off niet door en heeft de pilot vervolgens enige tijd stilgelegen. Na deze lastige opstart is toch via online vergaderen met de mentoren een longlist gemaakt met potentiële leerlingen voor de transferbegeleiding door de coaches van MEE. Deze lijst is geanonimiseerd en besproken met de coördinator van de coaches. Op deze manier zijn de criteria voor participatie aan de pilot nader verkend. Mentoren hebben vervolgens de leerlingen klassikaal voorgelicht over het traject. Vervolgens hebben leerlingen zelf aangegeven interesse te hebben en/of zijn leerlingen individueel benaderd.

De pilot is bij de start van het schooljaar 2020-2021 gestart. Er is voor gekozen om de pilot op de deelnemende scholen na elkaar te laten beginnen. Daarom heeft het onderzoek zich gericht op de eerste groep jongeren die voor transferbegeleiding werden aangemeld bij het Orion College Zuidoost in het schooljaar 2020-2021. Vooraf was het uitgangspunt voor het onderzoek om op basis van een vooraf ontwikkelde werkwijze voor de transferbegeleiding en aan de hand van dataverzameling onder jongeren, ouders en transferbegeleiders zicht te krijgen op de werkzame bestanddelen van transferbegeleiding. Tijdens de start van de pilot was er echter nog geen uitgekristalliseerde werkwijze voor de transfercoaching. De coaches hadden geen specifieke ‘transferbegeleidingswerkwijze’ die zij gebruikten en de coaching kon daarom niet op basis hiervan geëvalueerd. Het onderzoek kreeg daarmee een meer volgend en ondersteunend karakter.

De pilot is gestart met acht leerlingen en zij zijn voor het onderzoek gevolgd. De eerste stap bestond uit de matching van jongeren en coaches. Hierin stond een ‘klik’ tussen jongeren en coaches centraal, daarom zijn er filmpjes gemaakt van de coaches waar leerlingen een keuze uit konden

² MEE is een organisatie voor voor mensen met een beperking en hun netwerk. Op alle levensgebieden en in alle levensfasen, zodat zij naar vermogen kunnen meedoen in de samenleving. Want meedoen is een mensenrecht.

maken. Vervolgens is een speeddate met de coaches georganiseerd waar alle leerlingen een coach hebben gekozen. Er zijn in eerste instantie zes transfercoaches van MEE ingezet, voor de diversiteit en ervaring zijn daar later ook vijf coaches van Jongeren Die het Kunnen (JDK) aan toegevoegd. De coaching startte door het maken van de verbinding en onderzoeken of er een specifieke hulpvraag bij de jongeren aanwezig was. De zorgcoördinator van Orion College ZO verzorgde gedurende de pilot intervisiebijeenkomsten voor de coaches. Met het onderzoek is gevolgd hoe deze startfase verliep en hoe de transferbegeleiding zich in het schooljaar 2020-2021 ontwikkelde.

Onderzoeksvragen

Bij het volgen van de pilot door onderzoek stonden de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Wat kenmerkt de jongeren in de pilot
2. Wat is de gewenste vorm en inhoud van de begeleiding aan jongeren in kwetsbare posities (in aanloop naar) de overstap naar vervolgonderwijs of werk?
3. Welke factoren binnen het onderwijs of de hulpverlening bevorderen of belemmeren de uitvoering van dergelijke begeleiding in het algemeen en in de pilot?
4. In welke mate helpt de transferbegeleiding in de pilot jongeren om deel te nemen aan opleiding of werk en dit vol te houden?
5. Wat zijn werkzame elementen in de transferbegeleiding?

Dataverzameling

De zeven jongeren die deelnamen aan de pilot zijn drie keer geïnterviewd: bij de start (digitaal), halverwege de pilot (op school met 1,5 meter afstand) en tegen het einde (op school met 1,5 meter afstand) van het traject. In eerste instantie was het de bedoeling Storytelling workshops te geven, maar door de Coronapandemie en de bijbehorende lockdowns, en door de korte (digitale) aandachtspanne van de leerlingen is besloten individuele interviews af te nemen.

Volgens de opzet zouden ouders/verzorgers van de jongeren die deelnemen aan de pilot bevroegd worden in een gezamenlijke sessie. Ook dit is vervangen door individuele interviews. De ouders/verzorgers zijn door de zorgcoördinator benaderd met de vraag of zij door de HvA onderzoekers benaderd mochten worden voor het onderzoek. Na de eerste drie (telefonische) interviews werd duidelijk dat ouders niet veel informatie hadden en is ervoor gekozen het aantal interviews bij drie te laten.

De transfercoaches die bij de start van de pilot ingeschakeld werden hebben schriftelijk vragen over de coaching beantwoord (N=8). Tijdens de pilot zijn sommige coaches gestopt en zijn andere coaches met een traject begonnen. Zowel meer diversiteit voor een aansluiting met de jongeren als meer coachings kennis bleek nodig bij het begeleiden van deze pilot-jongeren. Zo is uiteindelijk een

combinatie van de MEE en JDK coaches door één van de HvA onderzoekers digitaal geïnterviewd (N=7). Om extra informatie in te winnen zijn ook interviews afgenomen aan andere betrokkenen bij de pilot: de zorgcoördinator, de projectleider Orion en de projectleider gemeente Amsterdam. Om zicht te krijgen op de activiteiten van de transfercoaches was het de bedoeling om HvA onderzoekers te laten aansluiten bij de intervisie. Omdat dit niet handig leek voor het creëren van een veilige intervisie-omgeving is in overleg met de zorgcoördinator besloten dat niet te doen en heeft de zorgcoördinator aantekeningen gemaakt die gebruikt zijn in de analyses.

Het betrof in alle gevallen semigestructureerde interviews aan de hand van een interviewleidraad. Deze is ontwikkeld aan de hand van de onderzoeksvragen en de concept handleiding transferbegeleiding (zie bijlage). Tenslotte vond dataverzameling over de gang van zaken in de pilot plaats door deelname aan de wekelijkse overleggen van het kernteam van de pilot (zorgcoördinator, beide projectleiders en coachings organisaties). Alle dataverzameling werd vooraf gegaan door informed consent van de respondenten. De dataverzamelingsprocedure is vooraf voorgelegd aan de ethische commissie onderzoek HvA en van positief advies voorzien (referentie: 2021-005355).



3. Doelgroep en begeleiding

Kenmerken jongeren

Leerlingen die deelnemen aan PRO, VSO hebben in veel gevallen veel wisselingen van school en klas hebben meegemaakt en hebben vaak genoeg van school. Zoals gezegd gaat het veelal om jongeren in een 'kwetsbare positie' die zonder hulp niet in staat zijn om economisch zelfstandig te worden en te blijven (Waltz, Van Ommeren et al., 2011). Zij hebben vaak minder kansen om zich te ontwikkelen op sociaal en persoonlijk vlak.

De omgeving en de thuissituatie van deze jongeren is vaak niet optimaal. Veel jongeren hebben geen rolmodellen noch is er een positieve beeldvorming over werk of opleiding. Veel van hen komen uit gebroken en/of arme gezinnen waarin veel waarde wordt gehecht aan volgzzaamheid. Dit in tegenstelling tot gezinnen uit de midden en hoge inkomensklasse waar vaker sprake is van het actief stimuleren van talenten, vaardigheden en opinievorming. Ook zijn meervoudige en complexe problemen binnen het gezin van invloed, zoals verslaving, armoede of misbruik.

Niet alleen door de omgeving, ook door mentale problemen kan een jongere in kwetsbare posities verkeren. Het gaat derhalve om een diverse groep jongeren en de problemen waar zij tegenaan lopen en de vragen die zij hebben, zijn veelal domein overstijgend. Jongeren hebben bijvoorbeeld psychische en/of gedragsproblemen en/of een licht verstandelijke beperking. Ook kunnen jongeren door een combinatie van de omgeving (zowel de buurt als het gezin) en mentale aspecten kwetsbaar worden, bijvoorbeeld jongeren met meervoudige en complexe problemen (onder andere psychiatrische en/of sociale problematiek, problemen met schulden, huisvesting, criminaliteit of in de thuissituatie) (*Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt Zichtbaar en zelfstandig maken*, 2019; Waltz et al., 2011).

Jongeren in het PRO/VSO hebben vaak ook andere kenmerken zoals een lager IQ en/of grote leerachterstanden, visuele en auditieve beperkingen, hebben een matige, ernstige of meervoudige lichamelijke en/of cognitieve beperking, of hebben ontwikkelings- of gedragsproblemen en/of psychiatrische problemen. Zij hebben over het algemeen een IQ tussen 55 en 80 en een deel heeft een Licht Verstandelijke Beperking (LVB), wat betekent dat zij een IQ hebben tussen 50 en 70, waarbij hun sociaal aanpassingsvermogen ook van invloed is (Kenniscentrum LVB). Ook dit is van invloed op het soort begeleiding dat nodig is voor deze jongeren.

Uit onderzoek blijkt dat jongeren die economisch een achterstand hebben, vaak leerlingen van het VSO en PRO zijn. Als zij al een vervolgopleiding volgen, verlaten zij de school vaak zonder de opleiding te hebben afgerond. De manier waarop deze scholen de jongeren voorbereiden op hun vervolgopleiding wordt dan ook in twijfel getrokken (*De staat van het onderwijs 2020*, 2020). Voor jongeren in een kwetsbare positie is het, in tegenstelling tot de meeste jongeren, niet vanzelfsprekend dat zij op eigen kracht en met de steun van hun omgeving een startkwalificatie, een duurzame plek op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid kunnen behalen. Voor hen kan het extra lastig zijn om een opleiding af te ronden, werk te vinden of op eigen benen te kunnen staan. Zoals aangegeven hebben zij vaak te maken met een bijzondere thuissituatie, gedragsmoeilijkheden of specifieke leerbehoeften (Waltz et al., 2011). Belangrijk kenmerk van jongeren met gedrags- en emotionele problemen, al dan niet met een licht verstandelijke beperking, is dat ze de wereld vaak vanuit wantrouwen bezien en als vijandig ervaren. Ze hebben door hun situatie 'geleerd' de omgeving zo te zien (cognitieve vervormingen) en het vergt daarom speciale vaardigheden om een relatie met deze jongeren te kunnen opbouwen (Haudenhuyse, Theeboom, & Skille, 2014).

Kenmerken begeleiding

Uit een preventieproject 'Overgang vmbo-mbo' 2005-2006, blijkt dat begeleiding werkt. In dit project is gekeken hoe bereikt kan worden dat leerlingen die na het behalen van hun vmbo-diploma niet uit beeld verdwijnen. Leerlingen die nog geen plannen hadden, kregen begeleiding totdat ze zich hadden aangemeld bij een nieuwe opleiding. Het aantal leerlingen met een risico op uitval voor aankomst op een vervolgopleiding daalde daarmee van 19% naar 4% (*Aanval op schooluitval*, z.d. ; Derks, 2006).

In de begeleiding is aandacht nodig voor de persoon en diens persoonlijke verhaal, zodat jongeren zich gesteund en geholpen voelen en vertrouwen in de begeleiding kan worden opgebouwd. Doorgaans is begeleiding op meerdere leefgebieden nodig hetgeen kennis vergt over schulden, woonproblemen, gebrek aan inkomen, psychische of lichamelijke problemen (Eimers, Hublart, et al., 2017; Waltz, et al., 2011).

Interactie professional en jongeren

Voor een goede begeleiding zijn verschillende punten belangrijk:

1. Ten eerste **relatieopbouw**. Dit vergt menselijkheid, lef en vakmanschap (Herben, Groene & van Aar, 2020), empathie en het in staat zijn tot empowerment (Beelen & Hecke, 2012; De Vries, 2007, 2017 in Herben, 2020). Het helpt daarbij als professionals jongeren als gelijkwaardige partners benaderen en in hun leefwereld durven te komen (Herben, Groene & van Aar, 2020), Jongeren en ouders vinden

niet alleen vakmanschap, ervaring en regelen van praktische zaken, maar vooral de relatie en het contact met professionals belangrijk vinden (Levering, 2012). Hoe de relatie wordt beoordeeld, heeft een grote invloed op de slagingskans van een hulptraject.

2. Een open en betrokken **bejegening**. Met bejegening verwijzen we naar gedrags- en houdingsaspecten van de professional die ten grondslag liggen aan het contact met de cliënt. Voor kinderen en jongeren zijn de volgende gedrag- en houdingsaspecten van belang wil er sprake zijn van goede bejegening: duidelijk zijn, betrokkenheid tonen, naast de cliënt staan, betrouwbaar zijn, aansluiten bij de cliënt, respect tonen, zorgdragen voor goed contact en positieve feedback geven (Van Erve et al., 2005, p. 84). Daarnaast gaat het bij goede bejegening over beschikbaarheid, bereikbaarheid, solidariteit, een positieve en gelijkwaardige houding als professional en kunnen luisteren zonder te oordelen (Levering, 2012; Van Goor & Wiersma, 2019). Daarmee helpt een professional jongeren om zich te binden en betekenis aan hun leven te geven. Bijvoorbeeld door gericht te zijn op het vergroten van de motivatie door inzet van motiverende gespreksvoering (Herben, 2020).
3. **Oprechte betrokkenheid**. Jongeren geven aan dat ze zich gezien en gehoord willen voelen (Wiersma & Van Goor, 2019). Zien en horen gaat over de werkrelatie tussen de jongere en de professional waarin sprake is van oprechte betrokkenheid, gelijkwaardigheid, betrouwbaarheid en de mogelijkheid tot directe en transparante communicatie. Voor professionals betekent dit interesse tonen, en inlevingsvermogen hebben, meedenken en jongeren betrekken in samenwerking en intrinsieke motivatie om jongeren te helpen. Dit kan door bijvoorbeeld een jongere uit te nodigen om echt uit te leggen wat hij/zij bedoelt, echt te kunnen luisteren en daarnaast: iets doen met hetgeen dat is besproken (Wiersma & Van Goor, 2019). Het echt doen is van belang om een jongere voor te bereiden het in het vervolg zelf te kunnen doen. Het ervaringsleren (het samen doen en samen handelen) betekent vaak dat een professional een jongere letterlijk bij de hand neemt. Zo leren jongeren in de praktijk en sluit het dus aan bij dagelijkse activiteiten (Herben, 2020). Ook moet een professional kunnen aansluiten bij de interesses, krachten en toekomstwensen van een jongere (Wiersma & Van Goor, 2019).
4. **Echt-zijn** is ook een kenmerk wat een professional moet tonen om de relatie te versterken tijdens de begeleiding van een jongere. Iets van jezelf laten zien in het contact met de jongere, zelfkennis hebben, liefst ook enige levenservaring, echt en authentiek zijn is van belang. Vaak is de begeleider ook een soort pro sociaal rolmodel voor de jongere die toezicht houdt en ervoor zorgt dat afspraken worden nagekomen (Bijl, Beenker, van Baardewijk, 2005). Dit wordt door (kwalitatief) onderzoek in Nederland bevestigd; het contact hebben met een betrokken professional die ook nog eens als rolmodel wordt gezien werkt bevorderend omdat zo een professional vaker in staat is om een jongere sneller te activeren. Een rol model zijn betekent vaak dat de begeleider ook ervaringsdeskundige is en de jongere kan zien dat hij/zij ook in staat is om uit een moeilijke situatie te komen. Ervaringsdeskundige zijn betekent echter niet dat professionals veel over zichzelf moeten gaan vertellen. Het vergt dus een bepaalde mate van sensitiviteit om als rolmodel of ervaringsdeskundige

te kunnen fungeren en tevens in hun rol als begeleider te kunnen blijven (Steenvoorde, van Dijk & Linders, 2021).

5. **Wat kan en wil de jongere zelf?** Hierbij hoort onvoorwaardelijke acceptatie, persoonlijk contact en voldoende tijd en ruimte voor de jongere om te ontdekken wat zijn/haar wensen, ideeën, behoeften, kansen en mogelijkheden zijn en hierop te reflecteren. Belangrijk hierbij is dat er sprake is van een open en niet veroordelende houding en de insteek te hebben dat iedereen anders is en wat anders nodig heeft (Amsing, Lieverloo & Wentink, 2010). Dit betekent dat de professional moet accepteren wie de jongere is, inclusief eventuele gebreken of fouten. Wanneer het gaat over voorzieningen voor hulp en ondersteuning geven jongeren aan dat ze gebaat zijn bij gerichte doelen waar ze naartoe kunnen werken. De geformuleerde doelstellingen moeten wel aansluiten bij wat de jongere zelf wil en kan, goed luisteren naar de jongere is dus wederom cruciaal. Dit betekent dat niet het behandelplan, maar het perspectief van de jongere zelf leidend is in de werkrelatie. Ook is het belangrijk aandacht te hebben voor het eigen netwerk van de jongeren en hoe dit kan worden ingezet om jongeren verder te ondersteunen (Amsing, Lieverloo & Wentink, 2010). Een 'stijve werkwijze' (afkeurend zijn) kan ertoe leiden dat jongeren niet volledig open durven te zijn in het contact uit angst om veroordeeld te worden. Jongeren vragen om begrip voor hun proces en vragen professionals aan te sluiten bij hun tempo om stappen te zetten (Wiersma & van Goor, 2019). Positieve bekrachtiging kan een toegevoegde waarde zijn, zo vergroot de professional het vertrouwen in eigen kunnen van jongeren. Professionals kunnen het eigen vertrouwen stimuleren door het benoemen van competenties en het geven van complimenten. Wanneer vertrouwensrelatie goed genoeg is kan een liefdevolle schop onder de kont helpend zijn (Van Goor & Wiersma, 2019; Waltz, et al., 2011).
6. **Betrouwbaar zijn**, d.w.z. transparant in de communicatie en niet zonder toestemming informatie delen met anderen. Afspraken nakomen, bereikbaar zijn, 'zeggen wat je doet en doen wat je zegt'. Beschikbaar zijn en de tijd voor een jongere nemen, ook als een afspraak uitloopt, en mogelijkheid bieden voor contact die voor de jongere prettig is (bijvoorbeeld Whatsapp) en de mogelijkheid om binnen te kunnen lopen, ook na het traject (Wiersma & van Goor, 2019).

Al deze punten vergen dat professionals flexibel kunnen zijn en de vrijheid hebben om af te spreken wanneer dat nodig is en zo lang als nodig is. Maar ook dat professionals de eigen grenzen in het aansluiten bij jongeren en 'dienstbaar' zijn kennen en bewaken. Een prettige en veilige fysieke omgeving die uitnodigt om op een ontspannen manier contact te hebben met een jongere en die zichtbaar is en makkelijk toegankelijk voor jongeren helpt om de interactie tussen jongeren en professionals goed vorm te kunnen geven.

Individueel Maatwerk

Transferbegeleiding is o.a. gericht op zelfredzaamheid van de jongeren. Onder zelfredzaamheid verstaan we hier dat jongeren zelf (vroegtijdig) problemen of tegenslagen kunnen voorkomen/oplossen of dat ze weten waar en of wie ze voor hulp kunnen vragen wanneer zij dit zelf niet kunnen. De focus ligt niet alleen op de problemen, het is ook belangrijk dat jongeren van zichzelf weten wat hun sterke punten zijn, zodat zij ook kansen kunnen pakken en vooruit kunnen komen en instaat zijn te achterhalen wie hen daarbij zou kunnen helpen. Dit vergt maatwerk (e.g. Waltz, et al., 2001; Bijl & Van Baardewijk 2005).

Alle jongeren hebben baat bij individuele begeleiding op maat, omdat dan de mogelijkheden van de jongere als uitgangspunt genomen kunnen worden (Waltz., et al 2011). Uit internationaal onderzoek onder jongeren die delinquent gedrag vertonen, blijkt dat individuele begeleiding op maat een effectieve methode is om het probleemgedrag van jongeren tegen te gaan. De begeleiding is dan gericht op competentievergroting maar ook op praktische hulp in de weg naar een opleiding of werk. Om maatwerk te kunnen leveren moet de professional dus een reeks aan methodieken, uiteenlopende vaardigheden en technieken kennen (Spanjaard et al., 2015) om een keuze te kunnen maken in het soort maatwerk dat geleverd moet worden dat past bij de kenmerken van een jongere. Maatwerk vraagt dus dat een professional in staat is goed te kijken waartoe een jongere instaat is en erkent dat een passieve houding niet wordt uitgelegd als onwil of onkunde en echt per individu wordt bekeken of de aandacht eerst uit moet gaan naar een goede werkrelatie of dat de begeleider met de jongere (of het gezin) direct start met het behalen van (kleine) doelen (Herben, 2020). De aanpak van individuele begeleiding vraagt dus één en ander van de begeleider en hetgeen vraagt om een breed scala aan vaardigheden van een professional.

Overige belangrijke factoren

Naast de focus op de relatie en de bejegening vanuit de professional zijn ook andere factoren van invloed op een succesvolle overstap naar vervolgopleiding en werk.

Scholen

Om jongeren optimaal te kunnen begeleiden in de overgang van school naar werk is het belangrijk om deze overgang niet als een moment maar als een transitiefase in de loopbaan van de jongere te zien en moet er sprake zijn van een warme overdracht. Een fase die begint op school en doorloopt in werk én in het behouden van werk. Het is bekend dat jongeren uit deze doelgroep op dat punt kwetsbaar zijn. Bij aanmelding is het goed om kenbaar te maken dat de jongere extra ondersteuningsbehoefte nodig heeft en duidelijk wordt aangegeven wat de jongere nodig heeft (*Bijdragen aan een succesvolle overgang van V(S)O naar MBO voor leerlingen met extra*

ondersteuningsbehoeften, 2020). Om een jongere goed te kunnen begeleiden is het voor de transferbegeleider belangrijk om contact te hebben met sleutelfiguren op school om goed met elkaar te kunnen samenwerken en afstemmen. Samen kunnen zij de kansen en risico's van een vervolgopleiding beter in beeld brengen en ook in kaart brengen welke aanpassingen in het vervolgonderwijs nodig zullen zijn. Voor een leerling voelt de scheiding tussen deze verschillende rollen kunstmatig en onwenselijk (*Bijdragen aan een succesvolle overgang van V(S)O naar MBO voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften*, 2020). Uit onderzoek blijkt dat samenwerking tussen scholen beter verloopt wanneer de samenwerking minder complex is: één-op-één samenwerkingsvormen zijn vaak overzichtelijker dan samenwerkingen met veel personen (*Samenwerking pro mbo entree naar de toekomst*, 2016). Ook is het belangrijk om korte lijntjes te hebben, elkaar te kennen, met elkaar af te stemmen en gebruik te maken van elkaars expertise. Daarom is de rol van een transferbegeleider relevant, hij/zij kan een sleutelfiguur zijn en de belangen van de jongere behartigen (Amsing, Lieverloo & Wentink, 2010).

Op school kan het beste begonnen worden met keuzevakken en stages in een richting die passend is bij de jongere. Ook kan meer aandacht worden gegeven aan loopbaan- en beroepsoriëntatie. Dit helpt jongeren om een realistisch beeld te geven over de eisen die het beroep stelt en wat dit voor de leerling betekent. Uitval komt namelijk soms door het feit dat de studie niet bij de jongeren blijkt te passen. Daarnaast ontwikkelen ze zo (sociale) vaardigheden, waardoor hun kwetsbaarheid afneemt wat nodig is in bijvoorbeeld het mbo; er wordt onder meer een veel groter beroep gedaan op hun zelfstandigheid (*Bijdragen aan een succesvolle overgang van V(S)O naar MBO voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften*, 2020; *Sluitend van school naar werk monitor pilots arbeidstoeleiding pro, vso en entree RMC-regio Utrecht*, z.d.)

Ouders

Bij een goede voorbereiding hoort ook dat de ouders worden betrokken bij de schoolloopbaan en dus ook de overgang naar vervolgonderwijs of werk. Dit betekent dat ouders worden voorbereid op de overstap en wat daar allemaal bij komt kijken (*Bijdragen aan een succesvolle overgang van V(S)O naar MBO voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften*, 2020). Niet alleen vanuit school kan het contact met ouders worden gelegd, ook voor de transferbegeleider is hier een rol in weggelegd.

Potentiële werkgevers

Het is belangrijk vanuit de kant van de werkgever toe te werken naar plaatsing. Werkgevers zijn bereid een zeker risico te nemen als ze weten dat de voorwaarden voor hen positief zijn. Hier hoort bij: het beperken van financiële risico's, het bieden van ondersteuning bij problemen en het

ontzorgen bij administratieve lasten. Jobcarving en functiecreatie, die aansluit bij de doelgroep, is een belangrijke component, maar het is niet voldoende (Eimers et al., 2017))

Verantwoordelijkheid

Organisaties die jongeren begeleiden hebben doorgaans elk hun eigen doelstellingen. Er is niet vanzelf een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de jongeren en de overgang van school naar vervolgopleiding of werk. Het is belangrijk dat alle professionals (binnen en buiten de school) op de hoogte zijn van de zaken die rondom een jongere spelen om vervolgens samen met de jongeren te werken aan oplossingen (Eimers et al., 2017) Bij elke (school)overgang zou er een warme overdracht en een (universele) overdrachtslijst moeten zijn met belangrijke aandachts- en kernpunten rondom de leerling. De overgang naar werk hoort hierin ook thuis (Amsing et al., 2010). Het is goed als een transferbegeleider kennis heeft over relevante wet- en regelgeving aangezien de rol van de transferbegeleider domein overstijgend is en een jongere op allerlei manieren moet kunnen helpen.

Vaak wordt gewezen op het tekort aan passende stage- en vooral werkplekken voor deze doelgroepen. Hoewel het de vraag is of er in absolute zin sprake is van een tekort, blijkt dat het zeker niet altijd lukt om jongeren naar een stage- of werkplek te begeleiden (Eimers et al., 2017). Een transfercoach kan meehelpen in het vinden van stage- en werkplekken en zoals eerder gezegd een 'stimulerende schop onder de kont geven'.

Jongeren uit beeld

De gemeenten hebben mede door de regionale preventieve afspraken goed zicht op jongeren op het moment dat zij uit het PRO of VSO stromen. Dit geldt minder voor de verlaters van entreeonderwijs. Vooral jongeren zonder startkwalificatie tot 23 jaar met een uitkering, regulier werk of een inschrijving in onderwijs (administratief) in beeld. Na de uitstroom wordt het moeilijker om jongeren te bereiken die geen werk hebben, geen onderwijs volgen, en geen ondersteuning zoeken bij de gemeente. Gemeenten nemen aan dat jongeren waarvoor geen indicatie is aangevraagd 'het wel redden'. Daar is echter geen bewijs voor. Ook blijkt dat maar een klein deel van de jongeren twee jaar na uitstroom een minimumloon verdient. Een van de redenen dat jongeren buiten beeld raken ligt in een moeizame gegevensuitwisseling tussen scholen en gemeenten in het kader van Privacy-afwegingen (*Sluitend van school naar werk monitor pilots arbeidstoeleiding pro, vso en entree RMC-regio Utrecht, z.d.*) Als er een transferbegeleider is, dan kan het uit beeld verdwijnen van een jongere worden beperkt.

Tot slot

Op basis van het bovenstaande lijkt de rol van de transferbegeleider uitdagend maar nodig te zijn. De transferbegeleider heeft met een zeer diverse groep te maken en moet over de juiste handvatten beschikken om in staat te zijn de relatie met een jongere aan te gaan. Ook dient een transferbegeleider kennis hebben van verschillende methodieken om zo passend maatwerk te kunnen leveren en niet beperkt te worden door bestaande systemen. Tenslotte is het goed als er kennis is over verschillende wet- en regelgeving en kennis te hebben over welke partijen rondom een jongere aanwezig zijn zodat de transferbegeleider als tussenpersoon tussen school en vervolgonderwijs of werk kan dienen.



4. Resultaten

Het doel van de begeleiding

Professionals

In overeenstemming met het doel van de begeleiding hebben de transfercoaches het traject breed ingestoken en wilden zij er vooral voor zorgen dat de jongeren zouden leren over het proces en dat fouten maken mag. De coaches stelden vragen en onthielden informatie om hier later op terug te komen. Dit om een vertrouwensband op te bouwen.

De professionals hielpen de jongeren de 'goede richting' in te gaan. Ze gingen er open in en zijn niet altijd specifiek ingegaan op eventuele problemen die zich voordeden. Ze hebben echt gekeken naar wat de jongere nodig heeft, wilden dat het vanuit de jongere zelf zou komen en dat er niet al een heel traject vooraf zou worden uitgestippeld. Veel begeleiders gaven aan dat het dus niet om het traject zelf ging maar om de stappen die de jongeren zelf kon zetten, ook met vallen en opstaan. Ze maakten het niet zwaar en ingewikkeld maar juist wat lichter door 'simpele vragen' te stellen zodat de jongere zich veilig voelde en zich niet zou afsluiten voor het eventueel bespreken van zwaardere problematiek. Stapsgewijs kon zo worden achterhaald wat bijvoorbeeld de oorzaak en het gevolg van een probleem was, kon worden gereflecteerd op situaties en gedachten op orde worden gebracht.

Ondanks de duidelijke brede insteek van het traject gaven de transfercoaches aan dat het lastig was om een doel te bepalen met de jongeren als zij zelf aangeven dat alles goed gaat. Tegelijkertijd had ook niet elke jongere een doel en of hulpvraag waardoor de toegevoegde waarde van de begeleiding soms niet duidelijk was. Het vergde maatwerk: een jongere met autisme of een LVB bleek wat anders nodig te hebben dan een jongere die in een criminele omgeving woont. Er moest rekening worden gehouden met ieders capaciteiten zodat (nieuwe) negatieve ervaringen voorkomen konden worden en er is goed geluisterd naar het doel dat jongeren zelf met het traject voor ogen hadden. De onderwerpen, zoals een rijbewijs halen of contact met een ouder herstellen, vergen elk een andere aanpak.

Doordat het traject zo divers kon zijn, vergde het niet altijd een intensieve inspanning van de coach. Eén jongere wilde bijvoorbeeld hulp bij het aanvragen van een abonnement. Een andere coach vertelde dat er geen specifieke hulpvraag was, maar dat de jongere wel de behoefte had aan iemand, een soort 'grote zus', een vertrouwenspersoon die er altijd is. Eén coach noemde zichzelf meer *'oppasjuf'* dan begeleider omdat de begeleiding in eerste instantie met name bestond uit

appjes sturen om de jongere aan te moedigen naar school te gaan en de jongere naar een sollicitatiegesprek brengen.

Het feit dat transfercoaches voornamelijk een *'buddy'*, *'een laagdrempelig ambulante werker'*, *'iemand die er voor een jongere is, een vertrouwenspersoon'* waren, terwijl de jongeren met meer issues te maken te hadden dan in eerste instantie werd verwacht, werd als uitdagend ervaren. De coaches bleken over het algemeen wat te worstelen met het proces en deze brede vorm van begeleiding terwijl zwaardere problematiek aanwezig was. Doordat de transferbegeleiding in de periode van dit onderzoek nog geen kaders had, bleken zij niet goed te weten wat hun functie was. Zij gaven aan te weinig kennis in huis te hebben van de sociale kaart in de omgeving van 'hun' jongere, van vrije tijdsbesteding en ook ontbrak bij sommigen kennis van de verschillende beperkingen waar jongeren mee bleken te kampen.

Jongeren

In de interviews met jongeren is gevraagd naar hun reden voor de begeleiding. Niet elke jongere wist aan te geven wat voor hulp zij van de coaches wilden maar over het algemeen kan worden geconcludeerd dat de jongeren behoefte hadden aan praktische hulp, zoals eerste stappen kunnen zetten richting een doel (hobby) én aan iemand om mee te kunnen praten en vragen te kunnen stellen. Een jongere formuleerde dit als: *"Ik heb veel vragen in mijn hoofd, daar wil ik wat mee"*. De begeleiding bestond uit bijvoorbeeld: 1) het helpen van het vinden van mogelijke stageplekken, of het opstellen van een budgetplan omdat een jongere bijna 18 werd, 2) vragen over werk en solliciteren maar ook hoe kan ik beginnen sporten, 3) samen een bezigheid uitvoeren zoals samen wandelen, de buurt en thuis laten zien, muziek maken/track opnemen, kickboksen oppakken, naar een nagelstudio of karten en 3) iemand hebben om mee te praten, dingen die ze bijvoorbeeld thuis niet delen of 'meidendingen'.

Inhoud van de begeleiding

Het grootste verschil met andere vormen van begeleiding is dat de begeleiders binnen de pilot geen enkele informatie vooraf aan de kennismaking hadden, er werd geen dossier overhandigd waardoor de begeleider zonder enige voorkennis de jongere kon leren kennen. Ook stond, in tegenstelling tot meer standaard vormen van de (jeugdhulp)begeleiding, de hulpvraag niet vast of het doel waarmee de jongeren bij de begeleider kwam. De transferbegeleiding is hierdoor veel *'laagdrempeliger'* dan andere begeleidingstrajecten, aldus de coaches. Niet alle jongeren hadden per se een vraag en als zij er wel één hadden, dan waren dat vaak zeer diverse vragen variërend van zeer diepgaande vragen zoals een lastige familiesituatie herstellen als het contact met een ouder slecht was tot aan vragen van meer praktische aard. Dat wil zeggen dat de jongeren soms geholpen werden met iets wat op

het moment zelf speelde, wat vaak iets heel *hands on* was zoals het helpen vinden van een baantje of het aanvragen van een ov-chipkaart. Hierbij geven de coaches aan dat de samenwerking belangrijk is en dat het niet door de coach voor een jongere gedaan wordt *'echt bij de hand vastpakken om het doel te bereiken, zonder de verantwoordelijkheid bij hen neer te leggen'*. Een andere coach voegde hieraan toe dat ambulante begeleiding dieper gaat, omdat ze vaker samen komen, intenser betrokken is bij de jongere en ook regelmatig contact heeft met de ouders en inzage heeft in dossiers. Dat is bij transferbegeleiding niet.

Laagdrempeligheid moet volgens een andere coach niet verward worden met vrijblijvendheid, want *'als je het met elkaar aangaat dan ga je het ook met elkaar aan'*, maar het is laagdrempelig in de zin van *'echt aansluiten bij de jongere'*. Eén coach gaf aan het moeilijk te vinden alleen *'een luisterend oor'* voor de jongere kunnen te zijn, dit terwijl vanuit school, door de zorgcoördinator, werd aangegeven dat na een afspraak de jongere veel *'lichter'* overkwam en een luisterend oor zijn wel degelijk een positieve invloed kan hebben. De begeleiding werd door de coach als te *'los'* ervaren terwijl het wel nuttig bleek te zijn voor de jongere en dus de begeleiding op alle levensgebieden en het feit dat een coach meer een maatje is dan een hulpverlener vanuit school wel degelijk als meerwaarde werd gezien.

De meeste coaches vertellen niet aan de hand van een één bepaalde methodiek te werk te zijn gegaan. Sommigen gaven aan gesprekken over verschillende punten gevoerd te hebben om erachter te komen wat er op de verschillende leefgebieden speelt. Kijken wat er wel en niet goed gaat en beoordelen hoe daar mee om te gaan.

Soms was het zoals eerder aangegeven *'opvoeden'*, zoals vrijlaten en licht aansturen en ergens op terugkomen bij een volgende afspraak, concrete afspraken maken om een doel te bereiken en een stappenplan hiervoor maken. Ook goed luisteren (echt naar de details), doorvragen, geruststellen, kijken wat de kern van een probleem is en kijken of er een oplossing voorhanden is, werd door de professionals genoemd. Meer op de interactie gericht werd spiegelen in houding en woorden genoemd en het gebruik van humor. Ook ervaringen, kennis en mensenkennis werd genoemd. Desgevraagd noemen de coaches wel onderdelen en technieken van bepaalde methodieken die zij (al dan niet bewust) gebruiken. Genoemd worden: competentiegericht werken, reflectie methoden, motiverende gespreksvoering, de provocatieve methode, JIM model (Jou Ingebrachte Mentor), Offman kwadranten (kernkwaliteiten en daaruit volgende valkuilen, uitdagingen en allergieën), schaalvragen uit oplossingsgericht werken, werken aan eigen kracht, het 5G-gesprek (analyse van gebeurtenis, gedachte, gevoelens, gedrag, gevolg), pictogrammen of begeleidingskaarten. Ook werd cultureel sensitief werken of outreachend werken genoemd en één coach gaf aan ervaringsdeskundige te zijn en op die manier de jongere te kunnen helpen.

Vertrouwen opbouwen

Ondanks dat de motivatie van de jongeren voor de coaching door de speeddates bij de start van de pilot werd vergroot bleken de coaches veel tijd nodig te hebben voor het daadwerkelijk kunnen leggen van contact. Zij hebben hier dan ook de meeste tijd in geïnvesteerd; het elkaar leren kennen, een veilige omgeving creëren en een vertrouwensband opbouwen.

Om in de leefwereld van de jongeren te komen en om hun vertrouwen te winnen werden verschillende activiteiten uitgevoerd, zoals: basketbal spelen, filmpjes kijken, naar een game hal gaan, samen parfum maken, met muziek bezig zijn. Ook spelletjes spelen, wandelen, fietsen of samen eten waren activiteiten die werden ingezet om het vertrouwen op te bouwen en de jongere beter te leren kennen. Tijdens de activiteiten kon de behoefte van de jongere middels vragen worden bepaald.

Naar de ervaring van de coaches hebben de jongeren behoefte aan structuur en management van verwachtingen. Sommigen voelen de druk van hun omgeving om door te leren. Het feit dat ze op het speciaal onderwijs zitten geeft sommige van hen het gevoel dat ze anders zijn. Een overstap naar een vervolgopleiding is voor hen vaak een manier om 'normaal' te zijn en er bij te horen. Wanneer dit niet lukt, voelt dit als falen. Het zijn soms ook jongeren bij wie verbinding niet zomaar gelegd kan worden. Dit kan zijn omdat zij zich, o.a. door ervaringen uit het verleden, niet makkelijk openstellen of omdat zij die mate van (emotionele) intelligentie missen. Zo hebben sommige jongeren een LVB of traumatische ervaringen opgedaan; één jongere heeft vanwege zijn huidskleur met discriminatie te maken en lijdt daar onder en een andere jongere is autistisch. Het begin van de begeleiding is dan ook door de coaches als intensief ervaren.

Het vertrouwen inwinnen kostte daadwerkelijk veel tijd, veelal meer dan in eerste instantie door de begeleiders werd verwacht en het was soms zoeken hoe ermee om te gaan. Zij vertelden terug te vragen naar iets waarover een jongere in een eerder gesprek verteld heeft of eerst het contact heel laagdrempelig te laten beginnen door bijvoorbeeld af en toe een berichtje te sturen en daarmee betrokkenheid te tonen. Een belangrijke voorwaarde voor het opbouwen van een vertrouwensband is de periode van overgang van het traject. Coaches benoemen dit als een belangrijk verschil met andere begeleidingstrajecten omdat er juist in deze periode van overgang veel gebeurt in het leven van de jongeren. Het is goed om een begeleider te hebben die niet verandert en op een gegeven moment het verhaal kent.

Het afspreken werd veelal aan de jongere overgelaten. De ene begeleider ging hier echter actiever mee om dan de andere. Soms werd één keer in de week 'laagdrempelige' begeleiding gegeven, door een andere coach werd bijvoorbeeld regelmatig samen, voor schooltijd, ontbeten. App of bel

contact werd tijdens het traject gestimuleerd, maar veel coaches vertelden dat de bereikbaarheid van de jongere soms lastig was ondanks hun inzet. Zij gaven aan dat de jongeren altijd contact konden opnemen, ook als ze iets leuks te vertellen hadden en zodat ze de coach niet alleen maar zouden zien als iemand om naartoe te gaan als er problemen zijn, maar dit werd niet door jongeren opgepakt. Sommige coaches gaven zelf 'het goede voorbeeld' door appjes te sturen zoals 'werkse zometeen'. De ene coach en jongere hielden contact tijdens de zomervakantie en de andere coach en jongere niet, dit was afhankelijk van de behoefte van met name de jongere zelf. Het was dus maatwerk om vertrouwen te krijgen en welk soort en hoeveelheid contact daarbij hoorde. Het verschilde per jongere en per vorm: appen, bellen of fysieke afspraken.

Een andere manier die coaches noemen voor het opbouwen van vertrouwen is iets over jezelf vertellen, je kwetsbaar opstellen en een voorbeeldfunctie zijn voor jongeren als ervaringsdeskundige maar ook om de jongere te motiveren en te belonen. Dit werd gedaan door terug te kijken naar waar de jongere vandaan kwam, de vooruitgang te constateren en dat te belonen. Dit werd gedaan via een beloningssysteem, complimenten, door middel van activiteiten, geschenken en het gevoel te geven dat ze *'goed bezig'* zijn.

Motivatie ontwikkelen

Zoals eerder beschreven zijn er speeddates georganiseerd om jongeren met de coaches te laten kennismaken. Niet alle jongeren kregen hun nummer één voorkeur maar het feit dat ze wel een coach uit hun top drie kregen werd door zowel de jongeren als de coaches als positief ervaren. De jongere wil het écht zelf en dat bevordert de motivatie van jongeren. Deze motivatie komt deels voort uit het feit dat de begeleider dus zelf is gekozen, maar heeft ook te maken met het feit dat jongeren zichzelf aanmelden en dat het vrijwillig is. Dit zorgt ervoor dat jongeren naast dat ze gemotiveerder zijn ook sneller de coach accepteren en toelaten.

De transferbegeleiding bleek voor de coaches soms lastig omdat zich vaak geneigd voelden om in hun hulpverleners rol te kruipen. Dit terwijl in dit traject dit juist niet de bedoeling is. Er wordt niet gewerkt vanuit een plan of vanuit een bepaalde methodiek, maar er wordt in het moment zelf gekeken waar de jongere behoefte aan heeft. Dit laten de coaches ook vooral vanuit de jongere komen. Dit kan gaan om de frequentie van het contact, maar ook om de inhoud van de hulp. Coaches noemen dat dit ook juist prettig is aan transferbegeleiding: dat er daar de ruimte voor is. En dat ze dus niet als hulpverleners werden gezien en hielp in het creëren van een vertrouwensband.

Context van de jongeren

De leefomgeving van de jongeren is van invloed op het type begeleiding dat aan de jongeren gegeven werd. Sommige jongeren wonen in een buurt waar veel criminaliteit is, leven met huiselijk geweld of hebben te maken met justitiële problemen. Een coach constateerde dat wanneer de jongere een karig netwerk heeft, dit zorgde voor moeilijkheden met name wanneer deze leerling ook nog van school af ging. Hierdoor werd de rol van de transfercoach alleen maar nog belangrijker. De veilige omgeving behouden of (opnieuw) op te zetten en nog meer proberen in te spelen op de leefwereld van de jongere is essentieel. Achterhalen waar een jongere blij van wordt en dat inzetten blijkt volgens de coaches een goede manier; één coach heeft door het uitvoeren van een sportactiviteit met de jongere vervolgens het contact met de vader weten te herstellen. Zo heeft deze coach geprobeerd een vangnet te creëren door belangrijke mensen om de jongere heen te verzamelen en te kijken waar de krachten binnen het netwerk van de jongere ligt.

Mening over transfercoaching

Uit de analyses blijkt dat de transfercoaches de begeleiding aan de jongeren hebben onderschat. Door de veelzijdigheid bleek het voor hen lastig hun rol te definiëren. Het doel van de transfercoach was om een jongere in brede zin te begeleiden maar aangezien er vaak onderliggende zwaardere problemen aanwezig waren, bleek de coaching ingewikkeld. Verder bleken alle jongeren een 'rugzakje' te hebben, waarbij de ene rugzak groter is dan de andere. De jongeren hebben veel meegemaakt en de kenmerken variëren van psychische tot aan omgevingsfactoren. Niet alle jongeren bespreken dit even makkelijk. De coaches vonden sommige casussen daardoor zwaar en gaven aan behoefte te hebben aan meer input voor de coaching en zelf ook aan meer begeleiding en sturing. Ook hadden de coaches graag meer tijd gewild voor dit traject: het was soms lastig hun tijd goed in te delen, ook omdat ze de transferbegeleiding bovenop andere werkzaamheden kwam.

De jongeren zeggen over de transferbegeleider dat ze het gevoel hebben alles te kunnen delen en dat er vertrouwen is. De meeste jongeren waren positief over hun begeleider en gaven aan dat ze "wel blij" zijn, de begeleider "leuk" vinden en "geen tips" hebben.

In de periode van het traject bemerken de ouders/verzorgers geen verandering door de transferbegeleiding waardoor de toegevoegde waarde wellicht niet direct zichtbaar is (ook door de lockdown). Sommige ouders hebben geen duidelijke mening, vinden het te voorbarig antwoord te kunnen geven of geven aan dat de begeleiding beter had gekund. Toch lijken zij over het algemeen tevreden te zijn. Jongeren met een beperking worden bijvoorbeeld beter gehoord, problemen worden sneller bespreekbaar gemaakt, angsten worden overwonnen, indien de behoefte bij de jongere aanwezig is, is er ook begeleiding in de vakanties, er is een andere sparringpartner voor de

jongere buiten een docent of de ouder om en de coach kan gezien worden als een toegevoegde waarde zijn bovenop de begeleiding die al op school wordt geboden. Ook worden de jongeren geholpen in hun weg naar zelfstandigheid, in het bijbrengen van normen en waarden en discipline maar, zoals jongeren zelf zeggen, hulp bij praktische zaken. De ouders geven als voorbeeld dat ondersteuning werd geleverd bij het aanschaffen van een bril, een laptop en ov jaarkaart maar ook in de stappen zetten voor het beoefenen van een hobby of bijbaan. Dat de begeleiding breed is, wordt ook door de ouders opgemerkt waardoor ook soms verwarring bij de ouders is over de exacte rol van de transferbegeleider.



5. Conclusie

In dit onderzoek is gekeken naar de vraag hoe jongeren uit PRO/VSO begeleid kunnen worden bij de overstap van school naar vervolgonderwijs of naar werk. Hierbij is gekeken naar 1) de kenmerken van de jongeren, 2) gewenste vorm en inhoud van de begeleiding aan jongeren in kwetsbare posities is, 3) de factoren binnen de uitvoering van dergelijke begeleiding in het algemeen en in de pilot bevorderen of belemmeren, 4) in welke mate de transferbegeleiding in de pilot jongeren helpt om deel te nemen aan opleiding of werk en dit vol te houden en tenslotte 5) wat werkzame elementen zijn in de transferbegeleiding.

Tegen de achtergrond van een QuickScan van de literatuur (gepresenteerd in hoofdstuk 2) vonden interviews plaats met begeleiders, jongeren, ouders en direct betrokkenen van de pilot. Hiermee hebben we een zo breed mogelijk perspectief van de betrokken op de pilot transferbegeleiding in kaart gebracht.

Wat kenmerkt de jongeren in de pilot

Jongeren in kwetsbare posities is een breed begrip en de problemen die de jongeren hebben zijn divers, variërend van psychische of gedragsproblematiek, laag IQ, LVB, trauma, problemen met schulden, een moeilijke thuissituatie of criminaliteit. Vaak hebben zij met multi problematiek te maken. Het zijn jongeren met wie lastig de verbinding gemaakt kan worden, ze zijn gesloten en lastig te doorgronden. Het kost moeite om het vertrouwen van deze jongeren te winnen. Dit vergt vaak een andere manier van begeleiding. Indien de vertrouwensrelatie tussen coach en jongeren lukt, kan de coach tijdens de begeleiding een protectieve factor zijn, iemand die er is om de jongeren te helpen in hun overstap, bij wie ze altijd terecht kunnen en die ze vertrouwen. Dat hebben veel van deze jongeren niet. Een coach die hen steunt en (een beetje) opvoedt.

Wat is de gewenste vorm en inhoud van de begeleiding

De vorm

Voor het contact leggen tussen coaches en jongeren blijkt een speeddate goed te werken. Zowel door de transfercoaches als de jongeren is dit positief ervaren. Daarbij werkt het goed als beide partijen er 'blanco' en zonder enige voorkennis ingaan. Het is een leuk proces en het is goed voor de motivatie. De eigen keuzevrijheid van de jongere blijkt belangrijk voor de motivatie. Alleen bleken sommige begeleiders meer in de smaak te vallen dan andere begeleiders en hebben niet alle jongeren hun nummer 1 voorkeur-coach gekregen. Dit betekent dat in de toekomst de diversiteit en

het aantal begeleiders moet toenemen, zodat er genoeg keuze is voor de jongere om hun nummer 1 te kunnen krijgen.

Als het traject eenmaal van start is, heeft de coach tijd nodig om het traject te laten slagen. De begeleiding, en met name het elkaar leren kennen en vertrouwen winnen van de jongere blijkt tijdrovend en intensief te zijn. Zoals ook uit de literatuur blijkt (*Eindrappport jongeren met (een risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt*, 2019) moet het contact laagdrempelig zijn. Het helpt om over een weer appjes te kunnen sturen en even te bellen voor zowel problemen als voor leuke ervaringen. Met deze vorm van contact betekent het ook dat een coach altijd beschikbaar moet zijn en dus, in lijn met de literatuur, geen 9-5 mentaliteit moet hebben (Waltz, 2011). Wat past verschilt per jongere. Soms werd één keer in de week 'laagdrempelige' begeleiding gegeven, terwijl met een andere jongere regelmatig samen, voor schooltijd, ontbeten. Het gaat dus om maatwerk en een 'whatever it takes' mentaliteit.

Hoe intensief het contact moet zijn, is dus vooraf onduidelijk en verschilt van coach tot coach en van jongere tot jongere. De transferbegeleiding is in die zin anders dan andere vormen van begeleiding: het proces wordt open gestart, het duurt langer en is niet eendimensionaal. Een-dimensionaliteit blijkt uit de literatuur een knelpunt te zijn (Eimers et al., 2017). Het gaat erom dat een jongere in staat is stappen te kunnen zetten en gestimuleerd wordt de 'goede' richting op te gaan. Bij een traject zoals de transferbegeleiding is het van essentieel belang dat de coach in staat is gepaste methodieken en technieken te gebruiken. Niet elke coach bleek hiertoe in staat te zijn.

Transferbegeleiding vergt ervaring en kennis van methodieken in brede zin.

Tenslotte blijkt het belangrijk dat jongeren de keuze hebben om naast bij hun ouders/verzorgers, andere (zorg)begeleiders of mentoren bij een transfercoach terecht te kunnen als het thuis niet goed gaat en het bijvoorbeeld vakantie is.

De inhoud

Het achterhalen van de hulpvraag en/of doel van een jongere is niet het hoofddoel en kan ook niet via één soort methodiek worden achterhaald. Zoals is aangegeven, is de groep zeer divers en hebben zij te maken met (domein en fase overtuigende) (multi) problematiek. Soms is het doel van de coaching het beantwoorden van vragen van meer praktische aard. Uit de literatuur blijkt dat praktische hulp bieden voor deze jongeren een onderdeel van dit traject kan zijn (Bijl, Beenker & van Baardewijk, 2005).

De coaching blijkt een balanceer-act; aan de ene kant moet de professional de nodige kennis hebben om de zwaardere problematiek aan te kunnen pakken. Aan de andere kant gaat het

transferbegeleidingstraject juist over de meer laagdrempelige vorm van begeleiding. Een begeleider die er echt voor de jongere is, welke vraag dan ook. Echter, de vraag is of deze vorm van multidisciplinariteit vooraf van begeleiders kan worden verwacht of dat gedurende de begeleiding geleerd kan worden. Gedurende de pilot is gewerkt met intervisiebijeenkomsten. In de oorspronkelijke opzet van het onderzoek zijn leernetwerkbijeenkomsten voorgesteld, waarin kennis en ervaring onderling gedeeld kan worden en ook bestaande kennis ingebracht kan worden.

Bevorderende en belemmerende factoren

Om de transferbegeleiding optimaal te laten verlopen is het belangrijk dat ook vanuit school de jongere goed wordt voorbereid voor de overstap naar vervolgonderwijs of werk. De zorg coördinator binnen een school en de transferbegeleider kunnen hierin samenwerken om het proces te optimaliseren maar ook moet een warme overdracht tussen scholen of van school naar werk mogelijk zijn zonder beperkt te worden door het systeem waarin gewerkt moet worden. Het is goed als de extra ondersteuning kenbaar wordt gemaakt, ook al is dit niet altijd de wens van de jongere die frisse nieuwe start wil maken.

Ook moet de jongere een realistisch beeld hebben van wat de overstap en het vervolg inhoudt waarbij, indien nodig, ook vanuit de school, nazorg kan worden geboden. Het feit dat de transferbegeleiding ook buiten school, tijdens schoolvakanties én tijdens en na de overstap plaatsvindt kan een bijdrage leveren aan een succesvolle en duurzame overstap.

Helpt de transferbegeleiding?

Deze vraag is op basis van het onderzoek nog niet te beantwoorden. In het schooljaar 2020-2021 is de coaching al werkende opzet. Coaches zijn aan jongeren gekoppeld in het vóórlaatste schooljaar. Of de coaching helpt bij de daadwerkelijk transfer, aan het einde van het laatste schooljaar, naar een vervolgopleiding en werk en wat er dan aan inhoud nodig is: daar kon in dit project niet naar gekeken worden. Het onderzoek volgde de pilot in 2020 en 2021. Wat weten we wel?

We kunnen concluderen dat er concrete stappen zijn gezet. De coaches hebben onder andere geholpen bij het organiseren van een sportschool bezoek, abonnementen, ontbijten met een jongere zodat ze daarna ook daadwerkelijk naar school gaat, iemand naar een sollicitatiegesprek sturen, er 'voor de jongere zijn'. Dit sluit aan bij de literatuur waaruit blijkt dat begeleiding gericht op praktische hulp zoals ervoor zorgen dat afspraken worden nagekomen een belangrijk onderdeel van goede begeleiding is (Bijl, Beenker & van Baardewijk, 2005). Ook is bij in ieder geval één jongere het netwerk verbeterd doordat het contact met zijn vader is hersteld. In het eerste jaar van de coaching (het vóórlaatste schooljaar) lag de focus vooralsnog sterk op vertrouwen winnen en achterhalen

waar de jongeren mee geholpen kon worden. Dat vertrouwen winnen en laagdrempelige begeleiding bieden in deze eerste fase van transferbegeleiding lijkt bij de meesten te zijn gelukt.

Werkzame elementen

Op basis van de interviews blijken de volgende punten belangrijk om de (eerste fase van) transferbegeleiding te doen slagen en een goede aansluiting met de jongere te kunnen vinden: 1) het bieden van de mogelijkheid aan jongeren om een coach te kiezen die bij hen past, 2) het bieden van maatwerk, 3) jezelf als coach kwetsbaar op te kunnen stellen ('jezelf laten zien'), 4) de jongeren als persoon benaderen en niet als iemand 'met een probleem', 5) het traject open ingaan, 6) het feit dat de begeleiding niet na een bepaalde periode/overstap ophoudt, 7) de wetenschap dat de coach er voor zowel grote als kleine kwesties is.

Transferbegeleiding blijkt domein- en levensfase overstijgend werken te vergen. Een coach dient daarom te beschikken over een breed palet aan technieken en vaardigheden en dus kennis te hebben van uiteenlopende methoden en hun werkzame elementen (Spanjaard et al., 2015).

Al deze aspecten dragen bij aan de motivatie vanuit de jongeren om aan transferbegeleiding deel te nemen en deel te blijven nemen. Het is een proces waarin jongeren door ervaring leren, met vallen en opstaan en vooral door het zélf te doen, met een coach die hen daarin meeneemt en begeleid (Herben, 2020). Daarom is het belangrijk om een positieve benadering te hanteren, het op te merken als progressie wordt gemaakt, het proces te waarborgen en jongeren te belonen als zij een mijlpaal hebben bereikt. Dit kan door complimenten te geven of door (financiële) steun te bieden bij het kunnen uitoefenen van een hobby. Zo is de begeleiding gericht op competentieverhoging en daarmee op het ontwikkelen van motivatie en zelfvertrouwen en in bredere zin voor het ontwikkelen van hun zelfredzaamheid.

Dat de coach in staat moet zijn om aan te sluiten bij de jongere en in hun leefwereld op te kunnen gaan, blijkt zowel uit de literatuur (e.g. Waltz et al., 2011) als uit ons onderzoek. Het kunnen inleven, dichtbij de jongere kunnen staan, niet vanuit een concreet plan werken, het echt luisteren en daadwerkelijk kijken waar de jongere op dat moment behoefte aan heeft, blijkt belangrijk in het opbouwen van het contact in de eerste fase van transferbegeleiding. Hierbij is laagdrempelig zijn en tijd hebben om beschikbaar te zijn van belang. In bepaalde gevallen moet de coach mee naar bijeenkomsten, afspraken etc., om de jongeren steun te geven. Echt 'hands on' dus. Dit sluit aan bij de uitgangspunten van de presentietheorie (Baart, 2001) en bij het 'outreachend' werken (Van Doorn, Huber, Kemmeren, Van der Linde, Räkera & Van Uden, 2013 in Herben, Groene & van Aar, 2020). Echter, dit kost veel tijd en de coaches gaven aan die tijd soms te missen.

Ervaringsdeskundigheid

Voor de aansluiting bij de jongere kan het helpen als de begeleider als rolmodel of ervaringsdeskundige kan fungeren aangezien die vaak in de thuisomgeving ontbreekt. Dit sluit aan bij de gelijkenis-aantrekkelijkheidsparadigma (Byrne, 1971) en de sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1986; Turner, 1987)., die stellen dat wanneer mensen op elkaar lijken op basis van onder andere kenmerken zoals ras of geslacht dit resulteert in meer herkenning en positieve waarderingen over elkaar. Als een jongere zich herkent in de coach, zal er eerder sprake zijn van acceptatie maar het laat ook zien wat de jongere kan bereiken, en dat motiveert weer. Daarom is het belangrijk om een divers aanbod aan coaches te hebben zodat er bij de jongeren een herkenning is en de coach ook als soortgelijke wordt gezien.

Ook vanuit het perspectief van de coach is dit van belang. De coach moet in staat zijn zich te kunnen inleven in een bepaalde situatie die een jongere kan meemaken. Zo werd er bijvoorbeeld aangegeven dat een blanke jonge begeleidster het lastig vond om een jongen die gediscrimineerd werd goed te begeleiden. Zij had hier zelf geen ervaring mee waardoor de aansluiting tussen de begeleider en de jongere miste.

Het doen van activiteiten kan helpen het vertrouwen te winnen en kan ervoor zorgen dat de hulpvraag/het doel naar boven komt als de jongere nog niet precies weet wat hij aan de transferbegeleider heeft. Wat een duidelijk verschil is met meer gangbare begeleiding is dat de begeleider meer een maatje of grote broer of zus is dan een hulpverlener, dus dat betekent dat een begeleider soms dingen moet regelen, of juist 'alleen' een luisterend oor is. Maar praktische hulp bieden of een luisterend oor zijn, moet niet onderschat worden en het kan een jongere daadwerkelijk vooruit helpen.

Tot slot

Dit onderzoek was gericht op het eerste jaar dat (in het schooljaar 2020-2021) bij wijze van pilot transferbegeleiding is geboden aan acht jongen in PRO en VSO in Amsterdam. Deze jongeren waren op dat moment in hun vóórlaatste jaar op school en hun mentoren of andere begeleiders op school zagen transferbegeleiding als een kans om hen te helpen school vol te houden en in het laatste schooljaar de overstap naar vervolgonderwijs of werk te kunnen (gaan) maken. Het ging daarmee om de eerste fase in de transferbegeleiding: het opbouwen van vertrouwen en contact en het bieden van coaching in het voorlaatste schooljaar. Omdat de pilot in dit jaar uit slechts acht jongeren bestond is niet mogelijk om 'harde' uitspraken te doen over de transferbegeleiding. Wel komt er een positief beeld naar voren van het verloop van de begeleiding in dit eerste jaar.

Het gaat om laagdrempelig en vooral 'hands on' contact. Voor transfercoaches blijkt dit een andere benadering te vergen dan zij in hun normale jeugdhulpverleningswerk gewend zijn. Zij coachen zonder hulpverleningsplan, sluiten aan bij wat de jongeren nodig hebben en blijken het vaak best lastig te vinden om met de doelgroep van de transferbegeleiding goed contact te onderhouden en de ondersteuning te bieden die de jongeren nodig hebben. Dit ligt enerzijds aan de groep jongeren, die over het algemeen meer bagage hebben dan verwacht en anderzijds aan de (methodiek)kennis en ervaring van de coaches.

Ouders constateren in deze eerste fase van transferbegeleiding nog geen verandering bij de jongere door de begeleiding. Zij vinden het tijdens de pandemie ook lastig een goed beeld te krijgen van de transfercoaching en zeggen ook tevreden te zijn over begeleiding door de school.

Of en hoe transferbegeleiding bij kan dragen aan de daadwerkelijke overstap naar vervolgonderwijs en werk is nog onduidelijk. Er wordt in het eerste begeleidingsjaar door de betrokkenen rond deze acht jongeren in algemene termen gesproken over vooruitgang, over begeleiden van het leerproces van jongeren (fouten maken mag, leren door ervaren). Ook reageren de coaches wisselend op de vraag of de overstap een belangrijk thema is binnen de begeleiding. Sommige begeleiders zijn zich hier sterk van bewust en zeggen dat aan dat deze jongeren in een turbulente fase van hun leven zitten, terwijl andere begeleiders hier niet of nauwelijks bij stil staan en zich meer focussen op het 'nu'. Het onderzoek levert daarmee vooral bruikbare informatie voor de verdere ontwikkeling van de transferbegeleiding in het laatste schooljaar van de pilot jongeren én de periode daarna.

Discussie

Zoals gezegd is de transfercoaching gericht op laagdrempelig en 'hands on' contact en ondersteuning, hetgeen ook veel tijd blijkt te vergen van de coaches. Er wordt gesproken over het hebben van een vertrouwenspersoon, een beetje een mede-opvoeder, een grote broer of zus. Dit roept de vraag op of de transferbegeleiding zoals die in de pilot in de eerste fase geboden is, een kosteneffectieve manier is. Zou er niet gedacht kunnen worden aan de inzet van vrijwilligers? Denk bijvoorbeeld aan de interventie 'Big Brother Big Sister' die ook in Amsterdam beschikbaar is, waarin getrainde vrijwilligers ondersteuning bieden aan kinderen en jongeren en de tijd hebben om vooral ook leuke dingen met hen te ondernemen. Een recente meta-analyse laat een medium/moderate effect zien van dergelijke 'mentoring' op uitkomsten voor jeugdigen, maar overigens ook dat er uitdagingen zijn om de kwaliteit en daarmee de effectiviteit van dergelijke mentoring te verbeteren (Raposa et. al., 2019). Daarnaast zijn er naast de inzet van hulpverleners als coaches zoals in deze pilot het geval is, ook andere professionals die dergelijke begeleiding kunnen bieden.

Jongerenwerkers bieden dit type begeleiding en ondersteuning aan jongeren, en werken meer en

meer ook in de scholen (Reijnders, Manders & Metz, 2021). Vervolgonderzoek kan helpen om dergelijke alternatieven te verkennen.

In het eerste jaar van de transferbegeleiding blijken coaches te moeten wennen aan hun rol en behoefte te hebben aan input over de manier van begeleiden. Die is geboden in intervisiebijeenkomsten. De bovengenoemde bestaande kennis over 'mentoring' door vrijwilligers of begeleiding in het jongerenwerk kan helpen om de coaching verder vorm te geven.

Vervolgonderzoek met aandacht voor het ontwikkelen van een praktijkprofiel (Metz, 2016), waarin beschreven wordt wat de coaching inhoud en geoperationaliseerd wordt wat dit betekent voor het handelen van degene die de coaching biedt, kan helpen een praktische, bruikbare interventie te ontwikkelen, hetgeen de basis is van effectief werken (Blase, Fixsen & Van Dyke, 2018). Dit biedt de mogelijkheid coaches op te leiden en de uitvoering van de coaching te ondersteunen in bijvoorbeeld de begeleidde intervisie die in het eerste jaar van de pilot geboden is.



6. Literatuur

Aanval op schooluitval. (z.d.). Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.aanvalopschooluitval.nl>

Amsing, M., Lieverloo, L., & Wentink, H. (2010). *Een optimale overgang naar het mbo voor leerlingen van vmbo, vso en PRO.* KPC Groep. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://maken.wikiwijs.nl/userfiles/876d20bee2c63e2f761632826c2acce1696ba325.pdf>

Bijdragen aan een succesvolle overgang van V(S)O naar MBO voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. (2020, 24 maart). Ecio.nl. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://ecio.nl/wp-content/uploads/sites/2/2020/03/BIJDAGEN-AAN-EEN-SUCCESSVOLLE-OVERGANG-VO-MBO.pdf>

Bijl, B., Beenker, L. G. M., & Baardewijk, Y. V. (2005). *Individuele Traject Begeleiding op papier en in de praktijk.* PI Research.

Blase, K. A., Fixsen, D. L., & Van Dyke, M. (2018). Developing usable innovations. Retrieved from Chapel Hill, NC: Active Implementation Research Network: www.activeimplementation.org/resources.

Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm.* Orlando, FL: Academic Press.

Eimers, T., Hublart, P., Bokdam, J., Hergreen, A., Zunderdorp, M., & Van der Woude, S. (2017, juli). *Van school naar werk eindrapportage.* Oberon.eu. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.oberon.eu/media/2wxdlwv/van-school-naar-werk-eindrapportage.pdf>

Eindrapport jongeren met (een risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt. (2019, 9 april). rijksbegroting.nl. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://eindrapport-jongeren-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt.pdf>

Harskamp, E., & Slof, B. (2006). Invoering van individuele ontwikkelingsplannen in het Praktijkonderwijs.

Herben, M. M. C. (2020). *Effectief verbinden. Resultaatgerichte (door) ontwikkeling van interventies* (Doctoral dissertation, University of Humanistic Studies).

Herben, M.M.C, Groene, E., van Aar, j. (2020) *Gevraagd: vakman met lef. Sociale Vraagstukken.*

KeTJAA. (n.d.). Werkplaatsen Jeugd KeTJAA. Retrieved June 29, 2022, from <https://werkplaatsenjeugd.nl/regionale-kenniswerkplaatsen-jeugd/ketjaa/>

Jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt Zichtbaar en zelfstandig maken. (2019, April 9). Rijksbegroting.nl - Rijksbegroting.nl. <https://archieff.rijksbegroting.nl/system/files/12/eindrapport-jongeren-met-een-afstand-tot-de-arbeidsmarkt.pdf>

Levering, B. (2012). *Over de persoon van de opvoeder. Wat kunnen we van jongeren en ouders leren over de effectiviteit van pedagogisch medewerkers.* In P. van der Doef (red.), *De kracht van opvoeden. Pedagogisch werkzame factoren in jeugdzorg en onderwijs* (pp. 83-96). SWP: Amsterdam.

Koopman, P., & Ledoux, G. (2018). *Doorstroom naar het mbo en succes in het mbo van jongeren uit praktijkonderwijs, vmbo-b en vso.* Amsterdam: Kohnstamm Instituut.

- Metz, A. (2016). Practice Profiles: A Process for Capturing Evidence and Operationalizing Innovations. White Paper. *National Implementation Research Network*.
- Raposa, E.B., Rhodes, J., Stams, G.J.J.M. *et al.* The Effects of Youth Mentoring Programs: A Meta-analysis of Outcome Studies. *J Youth Adolescence* **48**, 423–443 (2019). <https://doi.org/10.1007/s10964-019-00982-8>
- Rapport de staat van het onderwijs 2019*. (2019, 10 april). onderwijs inspectie. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019>
- Rijnders, J., Manders, W., & Metz, J. (2021). Werkzame elementen en randvoorwaarden in de samenwerking tussen jongerenwerk en scholen voor voortgezet onderwijs. *Journal of Social Intervention: Theory & Practice*, 30(3).
- Schoolloopbanen van kwetsbare groepen: het voortraject van leerlingen die uitstromen naar de entreeopleiding*. (2020, 11 september). Inspectie van het Onderwijs. Geraadpleegd op 16 juni 2022, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/themaraapporten/2020/09/11/schoolloopbanen-van-kwetsbare-groepen>
- Sluitend van school naar werk monitor pilots arbeidstoeleiding pro, vso en entree RMC-regio Utrecht*. (z.d.). Schoolwerkt. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.schoolwerkt.nl/wp-content/uploads/2021/02/Eindrappport-monitor-arbeidstoeleiding-jongeren-pro-vso-entree.pdf>
- De Staat van het Onderwijs 2016/2017*. (2018, 11 april). Inspectie van het Onderwijs. Geraadpleegd op 11 juni 2022, van https://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/onderwijsinspectie/documenten/rapporten/2018/04/11/rapport-de-staat-van-het-onderwijs/108126_ivhO_StaatvanhetOnderwijs_TG.pdf
- De Staat van het Onderwijs 2020*. (2020, 22 april). Inspectie van het Onderwijs. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2020/04/22/staat-van-het-onderwijs-2020>
- Steenvoorde, J., van Dijk, M., & Linders, L. (2021). Shit, mest en persoonlijke betrokkenheid. *Vakblad Sociaal Werk*, 22(2), 28-29.
- Swart, L. & Visser, D. (2019). *Jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt in beeld*. CPB notitie. Geraadpleegd op 11 juni 2022 <https://www.cpb.nl/jongeren-met-afstand-tot-de-arbeidsmarkt-beeld>.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup conflict. *Psychology of Intergroup Relations*, 7–24.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. In E. J. Lawler (Ed.), *Advances in group processes* (Vol. 2, pp. 77-122). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Ommeren, C. M., De Visser, S. M., De Ruig, L. S., Engelen, M. W. H., Van Horssen, C. P., & Timmerman, J. P. H. K. (2010, 19 oktober). *Actieplannen jeugdwerkloosheid*. Regioplan. Geraadpleegd op 15 juni 2022, van <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-2000-2099/2049-Kwalitatieve-scan-actieplannen-jeugdwerkloosheid.pdf>
- Waltz, G., Van Ommeren, M., Stroeker, N., Bokdam, J., Bourdrez, L., & Ince, D. (2011). Handreiking interventies kwetsbare jongeren. *Zoetermeer: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport*.

Wiersma, M., & van Goor, R. (2020). Bejegening van jongeren 16-23 jaar door jeugdprofessionals-Plan tot transferbegeleiding voor VSO, PRO en VMBO leerlingen. *Theorie en Praktijk* (2019).

Wiersma, M., & van Goor, R. (2019). Bevordering maatschappelijke participatie-Ervaringen, wensen en behoeften van jongeren 16-23 jaar.

