

Impact onderzoek The Colour Kitchen

Tussentijdse rapportage - december 2018

Datum: 11 december 2018

Door: Femke Giesen

Alle rechten voorbehouden. Het is toegestaan gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en andere niet-commerciële uitingen, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Aan de informatie in dit onderzoek kunnen geen rechten worden ontleend. De auteur aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden en/of gedateerde informatie.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Kenmerken van de deelnemers	4
2.1 De aantallen.....	4
2.2 Achtergrondkenmerken deelnemers.....	5
2.3 Persoonskenmerken.....	6
2.4 Woonsituatie	6
2.5 Belemmeringen	7
2.6 Hulp en ondersteuning.....	9
3. De effecten	11
3.1 Betere arbeidsmarktpositie	11
3.2 Uitstroom naar werk en opleiding.....	11
3.4 De zelfredzaamheid.....	12
3.5 Gebruik van hulp en ondersteuning.....	13
3.6 Ervaren effecten – samenvatting uitkomsten eerste vier case studies.....	14
4. De effecten vergeleken	16
4.1 Beleid en aanpak gemeente Utrecht	16
4.2 Vergelijking uitstroom bijstandsgerechtigden gemeente Utrecht	17
4.3 Vergelijking welbevinden deelnemers Buzinezzclub	18
Bijlage 1 Case MM	19
Bijlage 2 Case AJ	21
Bijlage 3 Case MM	24
Bijlage 4 Case JD	27

1. Inleiding

Rabobank Foundation en Start Foundation financieren de activiteiten van The Colour Kitchen (TCK) voor een periode van vier jaar middels een Social Impact Bond (SIB). De prestatieafspraken binnen de SIB zijn gebaseerd op de direct incasseerbare effecten voor de gemeente Utrecht. TCK genereert deze effecten door het opleiden van deelnemers, het realiseren van uitstroom richting betaald werk en het bieden van begeleiding zodat de deelnemers de baan behouden. De hypothese is dat de aanpak van TCK ook andere effecten oplevert en dat deze effecten meetbaar en waardevol zijn. Met een impact onderzoek wordt deze hypothese getoetst en wordt inzichtelijk gemaakt wat de meerwaarde is van de gerealiseerde effecten.

Inmiddels is de SIB ruim drie jaar onderweg en hebben 77 deelnemers succesvol het opleidingstraject afgerond. Dit vierde voortgangsrapport doet verslag van de uitkomsten van het onderzoek tot nu toe.

Leeswijzer

Deze rapportage heeft grotendeels dezelfde indeling als de eerdere tussentijdse rapportages van januari 2016, februari 2017 en september 2017. Net als toen, gaan we allereerst in op de aantallen deelnemers en hun kenmerken. De percentages in hoofdstuk 2 zijn vergelijkbaar met die in de vorige tussentijdse rapportages. In hoofdstuk 3 wordt verslag gedaan van de effecten. Nieuw ten opzichte van voorgaande rapportages is dat het vragenlijstonderzoek onder de deelnemers en de coaches is vervangen door case studies. In paragraaf 3.6 worden de bevindingen van de eerste vier case studies samengevat. In de bijlagen staan de uitgebreide casusbeschrijvingen. Een ander verschil met de vorige rapportages is dat voor het eerst de uitstroom van de TCK deelnemers is vergeleken met die van een groep bijstandsgerechtigden van de gemeente Utrecht. In hoofdstuk 4 zijn de resultaten hiervan beschreven.

2. Kenmerken van de deelnemers

In dit hoofdstuk beschrijven we de kenmerken van de deelnemers.

2.1 De aantallen

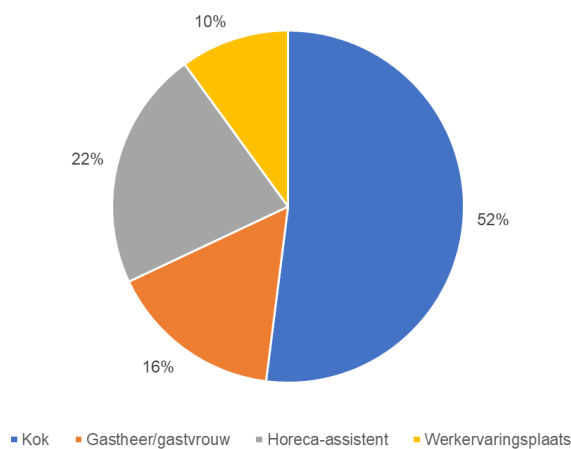
Inmiddels zijn 147 deelnemers vanuit de gemeente Utrecht ingestroomd bij The Colour Kitchen. Daarmee is 58 procent van de beoogde instroom van 252 deelnemers gerealiseerd. Zie tabel 2.1 voor een overzicht van de aantallen per instroommoment.

Tabel 2.1 Aantal deelnemers per instroommoment

Instroommoment	Aantal	Percentage
Maart 2015	7	5%
September 2015	26	18%
Maart 2016	30	20%
September 2016	22	15%
Maart 2017	18	12%
September 2017	13	9%
Maart 2018	18	12%
September 2018	13	9%
Totaal	147	100%

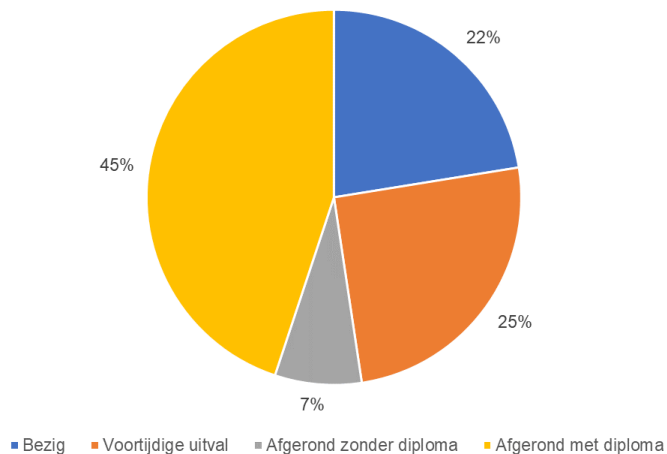
Ruim de helft van de deelnemers volgt of volgde de opleiding tot kok en tien procent werkt of heeft gewerkt op een werkervaringsplek (zie figuur 2.1).

Figuur 2.1 Percentage deelnemers per (opleidings)traject (N=147)



Met de gegevens uit de uitstrooimeting is in kaart gebracht wat de status is van het traject. Hieruit blijkt dat inmiddels 52 procent de opleiding heeft afgerond al dan niet met diploma. Een kwart van de deelnemers is voortijdig gestopt en 33 deelnemers zijn nog bezig met het traject (zie figuur 2.2).

Figuur 2.2 Status van de trajecten in percentages (N=147)



Psychische problematiek is de meest voorkomende reden voor uitval (zie tabel 2.2). Drie deelnemers die voortijdig zijn gestopt, hadden een betaalde baan toen ze stopten met de opleiding.

Tabel 2.2 Redenen voor uitval (N=37)

Reden voor uitval	Aantal	Percentage
Psychische problematiek	6	16%
Geen motivatie, andere prioriteiten	4	11%
Wegens privé problemen veel afwezig	3	8%
Fysieke problematiek	3	8%
Het niet aankunnen	1	3%
Combinatie van diverse oorzaken	2	5%
Dakloosheid / uit beeld	2	5%
(Verbaal) geweld	2	5%
Onbekend	14	38%

2.2 Achtergrondkenmerken deelnemers

In deze paragraaf beschrijven we de persoonskenmerken van de deelnemers zoals hun geslacht, leeftijd en kenmerken die hen belemmeren bij het traject en het aan het werk gaan.

2.3 Persoonskenmerken

Bijna driekwart van de deelnemers is man, gemiddeld zijn de deelnemers 29 jaar oud en ruim driekwart heeft geen startkwalificatie (zie tabel 2.3).

Tabel 2.3 Achtergrondkenmerken van de deelnemers (N=147)

Achtergrondkenmerk	Aantal	Percentage
Geslacht		
Man	108	74%
Vrouw	39	27%
Leeftijd bij instroom		
24 jaar en jonger	56	38%
25 - 34 jaar	56	38%
35 - 44 jaar	27	18%
45 - 54 jaar	8	5%
Opleidingsniveau bij instroom		
Basisonderwijs	36	24%
LBO/VMBO/MBO1	79	54%
MBO 2-4	24	16%
HBO/WO	7	5%
Onbekend	1	1%

2.4 Woonsituatie

Bijna de helft van de deelnemers is alleenstaand en bijna een kwart woont bij zijn/haar (groot)ouder(s). Verder wordt een aanzienlijk deel begeleid bij het wonen (zie tabel 2.4).

Tabel 2.4 Woonsituatie van de deelnemers (N=147)

Woonsituatie	Aantal	Percentage
Alleenstaand	63	43%
Inwonend bij ouder(s)/grootouder(s)	34	23%
Begeleid wonen	22	15%
Alleenstaande ouder	11	7%
Gehuwd/samenwonend met kinderen	11	7%
Gehuwd/samenwonend zonder kinderen	3	2%
(GGZ) instelling	2	1%
Dak- en thuisloos	1	1%

Culturele achtergrond

Ruim de helft van de deelnemers heeft een Nederlandse achtergrond. De achtergronden van de overige deelnemers zijn heel divers (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Culturele achtergrond van de deelnemers (N=147)

Culturele achtergrond	Aantal	Percentage
Nederland	78	53%
Marokko	21	14%
Afrika	11	7%
Suriname	9	6%
Midden Oosten	12	8%
Antillen en Aruba	5	3%
Turkije	3	2%
Azië	3	2%
Overig	4	3%
Onbekend	1	1%

2.5 Belemmeringen

Bij 143 deelnemers is in de basisregistratie genoteerd welke belemmeringen ze hebben. Hieruit blijkt dat bijna de helft problematische schulden heeft bij de start van het traject. Ook psychische klachten komen vaak voor (zie tabel 2.6).

Tabel 2.6 Belemmeringen van de deelnemers (N=147)

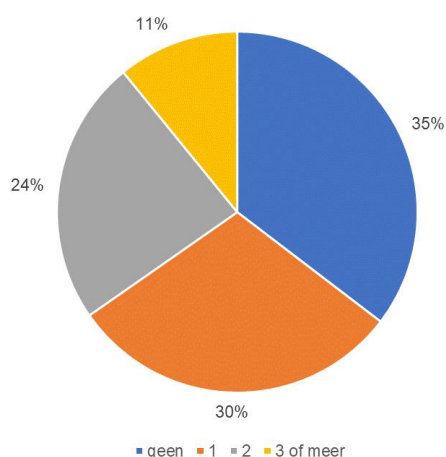
Belemmeringen	Aantal*	Percentage
Problematische schulden	65	44%
Psychische/psychiatrische beperking	45	31%
Ex-gedetineerd	26	18%
Dak-/thuisloos ¹	15	10%
Laaggeletterdheid/beperkt begrip Nederlandse taal/dyslexie	13	9%
Verslaving	11	7%
Fysieke beperking	8	5%
Problematische thuissituatie	4	3%
Leerproblemen	3	2%
Voortijdig schoolverlater	2	1%

* Omdat deelnemers meer dan één belemmering kunnen hebben, tellen de aantallen niet op tot 147 en de percentages niet tot 100%.

Als we kijken naar het aantal belemmeringen per deelnemer, dan valt op dat ruim een derde geen belemmeringen heeft. Ongeveer één op de tien heeft drie of meer belemmeringen. Bij hen kunnen we spreken van multiproblematiek (zie figuur 2.3).

¹ Dit lijkt in tegenspraak met tabel 2.4 waarin staat dat één deelnemer bij instroom dak- of thuisloos is. Echter, bij een groter aantal deelnemers is de huisvesting een belemmering. Zij zijn niet zozeer dak- of thuisloos, maar hebben geen eigen woning en verblijven tijdelijk bij vrienden, familie of in een instelling.

Figuur 2.3 Aantal belemmeringen (N=143)



2.6 Hulp en ondersteuning

In de basisregistratie is genoteerd welke hulp en ondersteuning deelnemers ontvangen op het moment van instroom. De meest voorkomende vormen van hulp zijn schuldhulpverlening, ondersteuning van een maatschappelijk werker, begeleiding of behandeling van de ggz en begeleiding bij het wonen (zie tabel 2.7).

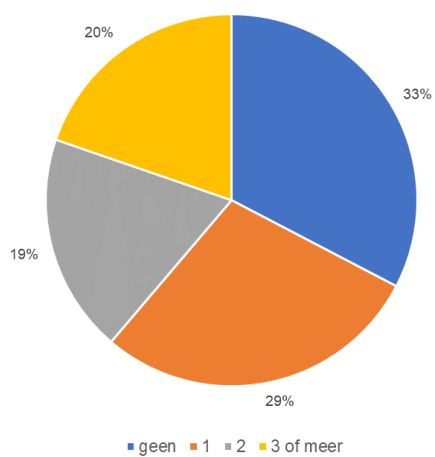
Tabel 2.7 Hulp en ondersteuning bij instroom (N=147)

Hulp en ondersteuning op het moment van instroom	Aantal*	Percentage
Schuldhulpverlening	39	27%
Algemeen maatschappelijk werk	38	26%
Ggz	32	22%
Woonbegeleiding	28	19%
Justitie/reclassering	19	13%
Medisch specialist	12	8%
Jeugdzorg	11	7%
Leerplichtambtenaar	11	7%
Daklozenopvang	10	7%
Buurtteam	6	4%
GGD	4	3%
Centrum voor dagbesteding	1	1%
Verslavingszorg	0	0%
Anders, namelijk (jobcoach, vluchtelingenwerk, taalles, hulp bij administratie)	10	7%

* Omdat deelnemers meer dan één vorm van hulp of ondersteuning kunnen ontvangen, tellen de aantallen niet op tot 147 en de percentages niet tot 100%.

In figuur 2.4 is te zien van hoeveel soorten hulp of ondersteuning de deelnemers gebruik maken. Een derde ontvangt geen enkele vorm van hulp of ondersteuning en één op de vijf maakt gebruik van drie of meer vormen van hulp of ondersteuning.

Figuur 2.4 Aantal soorten hulp of ondersteuning (N=147)



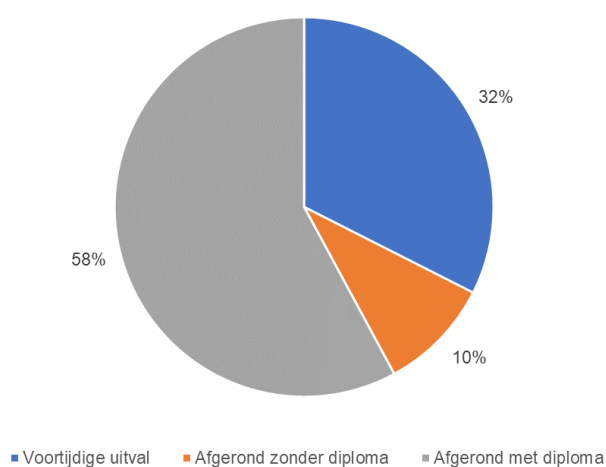
3. De effecten

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van de trajecten tot nu toe.

3.1 Betere arbeidsmarktpositie

Van de 114 deelnemers wiens traject is afgesloten (dus exclusief de 33 deelnemers die nog bezig zijn), hebben 66 deelnemers een diploma behaald. Het succespercentage 'gediplomeerden' komt daarmee uit op 58 procent (zie figuur 3.1). Acht van de elf deelnemers die het traject hebben afgerond zonder diploma, volgden geen opleiding maar waren aan het werk op een werkervaringsplaats.

Figuur 3.1 Resultaat afgesloten trajecten (n=114)



Van de 66 deelnemers die een diploma hebben gehaald, heeft driekwart de opleiding tot kok of gastheer/-vrouw gevolgd. Zij hebben daarmee een startkwalificatie behaald (zie tabel 3.1).

Tabel 3.1 Opleiding gevolgd door deelnemers die traject succesvol hebben afgerond (n=66)

Opleiding	Aantal	Percentage
Kok (niveau 2)	37	56%
Gastheer/-vrouw (niveau 2)	13	20%
Horeca assistent (niveau 1)	16	24%

3.2 Uitstroom naar werk en opleiding

Van de deelnemers die de opleiding hebben afgerond al dan niet met een diploma, is driekwart aan het werk gegaan of aan een vervolgopleiding begonnen (zie tabel 3.2). Zij zijn daarmee niet meer of nog maar deels afhankelijk van een uitkering.

Tabel 3.2 Maatschappelijke positie bij uitstroom (n=77)

Maatschappelijke positie bij uitstroom	Aantal	Percentage
Betaald werk	51	66%
Opleiding	6	8%
Werkloos	20	26%

Van 40 van de 51 deelnemers die betaald werk hebben gevonden, is bekend hoeveel uur ze zijn gaan werken. Zij werken gemiddeld 22 uur per week. Bijna een derde werkt 32 uur of meer per week (zie tabel 3.3). Naar verwachting hebben deze ex-deelnemers hiermee een inkomen boven de bijstandsnorm en ontvangen zij dus geen uitkering meer. De arbeidscontracten van deelnemers die direct na afloop van de opleiding aan het werk zijn gegaan, hebben een gemiddelde duur van 8 maanden.

Tabel 3.3 Kenmerken van de betaalde baan (n=51)

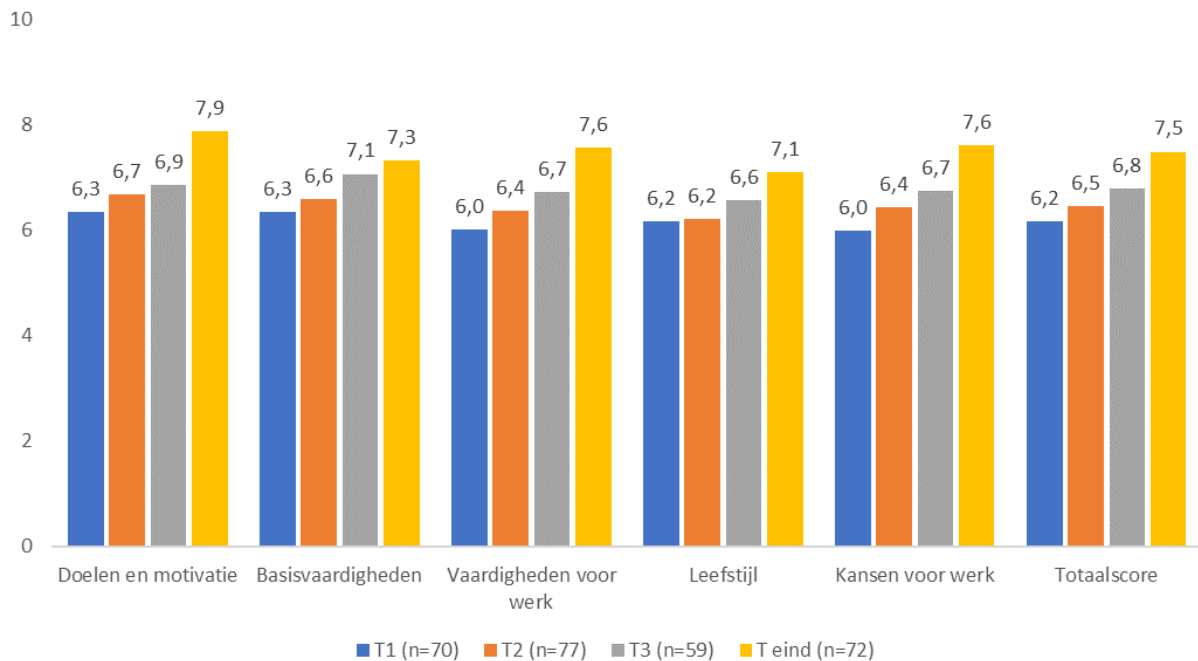
Kenmerk betaalde baan	Aantal	Percentage
Omvang van de baan		
0 - 12 uur per week	4	8%
13 – 25 uur per week	15	29%
26 – 31 uur per week	4	8%
32 uur per week of meer	16	31%
Onbekend/wisselend	11	22%
Gemiddelde	22 uur	
Duur van de baan		
1-5 maanden	2	4%
6 maanden	10	20%
7-11 maanden	15	29%
12 maanden	11	22%
Onbekend (waarvan 2x proefplaatsing)	13	25%
Gemiddelde	8 maanden	

3.4 De zelfredzaamheid

Zelfredzaamheid (gemeten met de WERK-bron) bestaat uit vijf dimensies die door de coach worden gescoord op een 10-puntsschaal van 'zal nooit kunnen werken' tot 'heeft werk of kan zelfstandig werk verwerven'. In figuur 3.2 tonen we van de deelnemers die het traject hebben afgerond de

gemiddelde scores op de vijf dimensies en de totaalscore. We zien op alle vijf de dimensies een gestage toename in de score. Bij alle dimensies is het verschil tussen de score bij start (T1) en de score bij uitstroom (T eind) statistisch significant². Dat wil zeggen dat de kans kleiner dan 5 procent is dat het verschil (in dit geval de stijging) toevallig is.

Figuur 3.2 Ontwikkeling in zelfredzaamheid tijdens het traject



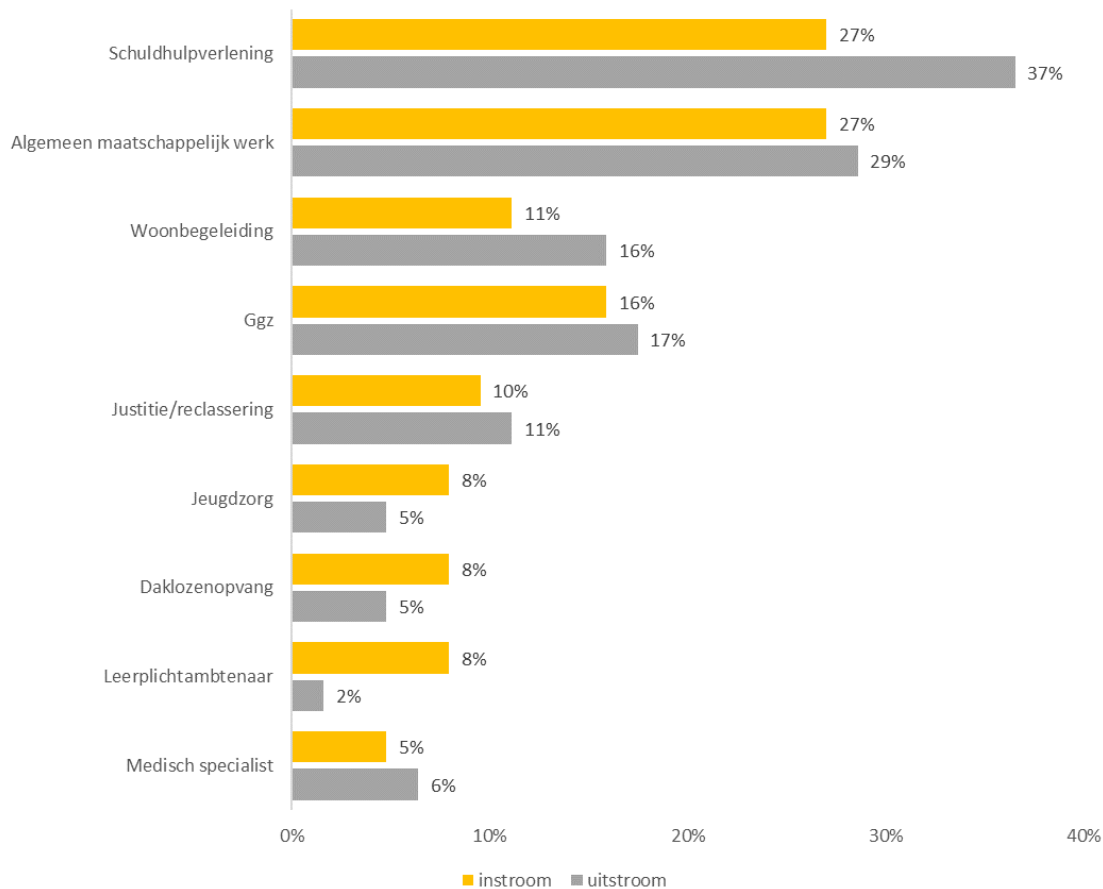
3.5 Gebruik van hulp en ondersteuning

Voor de 63 deelnemers die het traject hebben afgerond en bij wie bij start en bij uitstroom de basisregistratie is ingevuld, is het gebruik van hulp en ondersteuning geanalyseerd. Dit is alleen gedaan voor de meest voorkomende hulp en ondersteuning. Dit betekent dat hulp en ondersteuning van GGD, verslavingszorg en centra voor dagbesteding niet zijn meegenomen in de analyses.

Net als in de vorige tussentijdse rapportages, zien we geen patroon in het gebruik van hulp en ondersteuning. Er zijn zowel toe- als afnames in gebruikte hulp en ondersteuning (zie figuur 3.3). Dit is ook niet verwonderlijk gezien de aanpak van TCK. Wanneer de coach een probleem constateert wat om inzet van professionele hulpverlening vraagt, wordt dit in gang gezet. Bijvoorbeeld, wanneer voor een dak- en thuisloze deelnemer een begeleid wonen plek wordt geregeld, zal het gebruik van woonbegeleiding toenemen en het gebruik van daklozenopvang afnemen.

² Dit is getoetst met de gepaarde t-toets

Figuur 3.3 Ontwikkeling in het gebruik van zorg- en hulpverlening (n=63)



3.6 Ervaren effecten – samenvatting uitkomsten eerste vier case studies

Naar aanleiding van de vorige tussentijdse rapportage is besloten te stoppen met het afnemen van vragenlijsten onder deelnemers. In plaats daarvan is besloten om in totaal tien case studies te houden, waarvan de eerste vier inmiddels zijn afgerond. Per deelnemer is de situatie voorafgaand aan het traject, het trajectverloop en wat daarbij goed en minder goed ging, de resultaten en effecten en de situatie achteraf in beeld gebracht. Dit is gedaan door interviews te houden met de deelnemer zelf en diens (laatste) coach. Verder is per deelnemer een derde interview gehouden met in twee gevallen een naaste, in één geval de praktijkbegeleider en in een ander geval een hulpverlener.

De leeftijden van de vier deelnemers variëren van 20 tot 45 jaar. Alle vier zijn man en ze zijn in het voorjaar van 2017 ingestroomd. Eén deelnemer heeft de opleiding tot horeca-assistent gevolgd, één heeft gewerkt op een werkervaringsplek en de overige twee hebben de opleiding tot kok gevolgd. De drie deelnemers die een opleidingstraject volgden hebben dit succesvol afgerond. Dat wil zeggen dat ze hun diploma hebben behaald. Alle vier hebben ze direct of een tijdje na afronding van het traject, een betaalde baan gevonden. Hieronder volgt een korte schets met de belangrijkste bevindingen per case studie. In de bijlagen staan de uitgebreide verslagen van de case studies.

De eerste deelnemer is 20 jaar, komt net van het VSO en heeft moeite met leren. De begeleiding op maat heeft hem erg geholpen. Naast de vakvaardigheden, heeft hij geleerd hoe hij zich beter kan uitdrukken. Zijn zelfvertrouwen is toegenomen en hij is zelfstandiger geworden.

De tweede deelnemer is 45 jaar en kampt met een bipolaire stoornis. Hij heeft ervaring met het werken in de horeca. Een doel van het traject is om erachter te komen welk type baan bij hem past. Hij heeft meer inzicht gekregen in zijn grenzen, hij heeft geleerd hoe hij kan omgaan met collega's en leidinggevende en hij kan zich beter uiten. Hij weet nu dat hij beter overdag dan 's avonds kan werken. Het aan de slag zijn heeft erin geresulteerd dat hij stabiel is geworden: de pieken en dalen in zijn welbevinden zijn minder hoog en diep.

De derde deelnemer is een jongen van de straat die herhaaldelijk in contact is geweest met politie en justitie. Hij heeft 9 maanden in een justitiële jeugdinstelling gezeten. Hij heeft geleerd hoe te communiceren op de werkvloer en om te gaan met autoriteit. Het geduld en vertrouwen dat TCK heeft getoond en de positieve feedback hebben hem geholpen. De samenwerking tussen TCK en reclassering lijkt ook een succesfactor te zijn geweest. De deelnemer heeft een andere levensinstelling gekregen, kan beter reflecteren op zijn eigen gedrag en is niet meer in aanraking gekomen met de politie.

De vierde deelnemer is een man van 40 jaar, getrouwd en vader van vier kinderen. Hij zat geruime tijd thuis en had psychische klachten. Daarnaast heeft hij schulden en staat de relatie met zijn vrouw onder spanning. Hij is sociaal en kan goed samenwerken. Er wordt vooral ingezet op de vakvaardigheden. De sociale steun van de begeleiders en de mede deelnemers hebben hem erg geholpen. Hij zit lekkerder in zijn vel, is een schuldhulpverleningstraject gestart en de huiselijke relaties zijn verbeterd.

4. De effecten vergeleken

Om de resultaten die zijn bereikt bij de deelnemers van TCK op waarde te kunnen schatten, zijn deze vergeleken met de resultaten van een groep bijstandsgerechtigden van de gemeente Utrecht. In de eerste paragraaf beschrijven we de aanpak die de gemeente Utrecht hanteert bij het begeleiden van bijstandsgerechtigden naar werk. Dit om een beeld te schetsen van de aanpak waarmee we de trajecten van TCK vergelijken. In de tweede paragraaf vergelijken we de resultaten van TCK met die van de aanpak van de gemeente Utrecht. In de derde paragraaf gaan we in op de stand van zaken van de vergelijking met de Buzinezzclub.

4.1 Beleid en aanpak gemeente Utrecht

De visie van de gemeente Utrecht op participatie is als volgt³: *In de ontwikkeling en uitvoering van het beleid doen wij een beroep op de (mede)verantwoordelijkheid van bewoners, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. De gemeente blijft een solide vangnet bieden voor wie het nodig heeft, maar hanteert als uitgangspunt: eigen verantwoordelijkheid waar het kan, de gemeente aan zet waar het moet. Wij ontwikkelen ons van 'verzorgingsstad' naar 'participatiestad'. Hiervoor leveren wij voorzieningen waardoor kwetsbare burgers hun problemen aan kunnen pakken, zodat zij snel weer als zelfredzame burgers meedoen in de samenleving. We doen hierbij een beroep op het eigen initiatief, de verantwoordelijkheid en de kracht van bewoners en hun sociale omgeving. Bij elke maatregel stellen wij ons de vraag of deze bijdraagt aan het 'in eigen kracht zetten' van de burger. Een optimaal beroep doen op de eigen kracht van de burger is niet alleen een beleidsmatig uitgangspunt, maar ook in onze uitvoering de leidraad.*

In de uitvoeringspraktijk krijgt elke cliënt een intakegesprek met een werkmatcher. In dit gesprek worden onder meer de (laatste) werkervaring, opleidingsniveau, beheersing Nederlandse taal in woord en geschrift en belemmeringen zoals gezondheidsklachten, verslaving en detentieverleden in kaart gebracht. Op basis van deze kenmerken wordt de afstand tot de arbeidsmarkt berekend en wordt de bijstandsgerechtigde ingedeeld in één van de vier arrangementen. De deelnemers van TCK zijn afkomstig uit arrangement 1 of 3. Hieronder beschrijven we kort de aanpak van beide arrangementen.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt (arrangement 1)

Een bijstandsgerechtigde met een redelijk korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt aangemeld voor de Startweek. Tijdens de Startweek wordt de bijstandsgerechtigde voorbereid op deelname aan groepsbijeenkomsten of een ander aanbodversterkende instrument. Een Startweek wordt wekelijks gedraaid. De bijstandsgerechtigde wordt in die week vier dagdelen verwacht. Tijdens de Startweek worden de volgende onderwerpen behandeld: CV, pitchen, netwerken en de beroepsprofielen waarop wordt gematcht. Op één dagdeel schuift een uitzendbureau aan om geschikte bijstandsgerechtigden te selecteren.

Grotere afstand tot de arbeidsmarkt (arrangement 3)

³ Bron: Werken aan de toekomst. Utrechtse visie op participatie.

Blijkt uit het gesprek met de bijstandsgerechtigde dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter is, dan kan de bijstandsgerechtigde worden aangemeld voor een aanbodversterkende voorziening of er wordt een werkaanbod gedaan. Naast TCK behoren de Buzinezzclub, Food4Good en een werkervaringsplek bij Stimulans, Maatwerk en I-did tot de mogelijkheden. Voor bijstandsgerechtigden die nog niet zijn geplaatst op een werkaanbod of een aanbodversterkende voorziening worden werkcontactdagen georganiseerd. Op deze dag heeft de uitkeringsgerechtigde een gesprek met een werkmatcher waarin wordt gekeken of er vooruitgang is en of er hulp geboden moet worden. Er zijn ook aanbieders van werkaanbod of aanbodversterkende voorzieningen aanwezig voor de klanten die bemiddeld kunnen worden naar aanbodversterking of werkaanbod.

4.2 Vergelijking uitstroom bijstandsgerechtigden gemeente Utrecht

Voor de eerste drie groepen TCK deelnemers (maart 2015, september 2015, maart 2016) is in samenwerking met de gemeente Utrecht een vergelijkingsgroep samengesteld. De 85 bijstandsgerechtigden in deze groep zijn vergelijkbaar met de 54 TCK deelnemers wat betreft leeftijd, opleidingsniveau en de periode dat ze een WWB-uitkering ontvangen. Zowel van de vergelijkingsgroep als van de TCK deelnemers zijn, naast achtergrondgegevens, de start- en einddata van de uitkering(en), reden(en) van uitstroom uit de uitkering en eventuele bijverdiensten tijdens de uitkering verzameld. Vervolgens is in de 24 maanden na de datum waarop de TCK deelnemers zijn gestart met hun traject bekeken of men aan het werk is gegaan. Beide groepen zijn met elkaar vergeleken wat betreft de uitstroom naar (parttime) werk of opleiding en de duur van de uitstroom.

In tabel 4.1 is te zien dat van de eerste drie groepen TCK deelnemers bijna een derde op enig moment in de 24 maanden na start van het traject, volledig is uitgestroomd naar een betaalde baan. Dit is een groter aandeel dan de 11 procent die in de vergelijkingsgroep is uitgestroomd naar een betaalde baan. Verder zien we dat van de TCK deelnemers 17 procent parttime heeft gewerkt. In de vergelijkingsgroep is dit 13 procent.

Samengevat zien we dat bijna de helft van de TCK deelnemers in de 24 maanden na start van de opleiding aan het werk is gegaan. Bij de vergelijkingsgroep is dit een kwart.

Tabel 4.1 Uitstroom uit de uitkering tussen start en 24 maanden later, TCK deelnemers vergeleken met vergelijkingsgroep

Uitstroom uit de bijstand	TCK deelnemers (N=54)	Vergelijkingsgroep (N=85)
Volledig (geweest) met als reden inkomsten uit regulier werk	30%	9%
Volledig (geweest) met als reden inkomsten uit gesubsidieerd werk	0%	0%
Volledig (geweest) met als reden inkomsten als zelfstandige	2%	1%
Volledig u (geweest) met als reden studie/opleiding	0%	0%
Totaal succesvolle uitstroom	31%	11%
Volledig (geweest) met andere reden (o.a. verhuizing, geen inlichtingen, detentie, voeren gezamenlijke huishouding)	15%	8%

Uitstroom uit de bijstand	TCK deelnemers (N=54)	Vergelijkingsgroep (N=85)
Bijverdiensten (gehad) en dus parttime werk (gehad)	17%	13%
Niet uitgestroomd (geweest) en geen bijverdiensten gehad	37%	68%
Herinstroom in uitkering na uitstroom naar werk	2%	0%

Bij de analyse van de duur van de uitstroom, nemen we de laatste 12 maanden in ogenschouw. Dit omdat de meeste TCK deelnemers in de eerste 12 maanden de opleiding aan het volgen waren. Bij deze vergelijking zijn de aantallen erg klein. Zo zien we in tabel 4.2 dat slechts drie mensen uit de vergelijkingsgroep zijn uitgestroomd naar werk. Zij zijn gemiddeld bijna 9 maanden aan het werk (geweest). De elf deelnemers van TCK zijn korter aan het werk (geweest), namelijk gemiddeld 4,5 maanden. De twee groepen verschillen nauwelijks wat betreft de duur van het parttime werk en het inkomen dat ze hiermee genereren.

Tabel 4.2 Duur van baan tussen einde opleiding en 12 maanden later, TCK deelnemers vergeleken met vergelijkingsgroep

Duur van de uitstroom	TCK deelnemers	n	Vergelijkingsgroep	n
Gemiddelde duur van de uitstroom naar werk of opleiding in de maanden 13-24	4,5 maanden	11*	8,7 maanden	3
Gemiddelde duur van de bijverdiensten in de maanden 13-24	1,8 maanden	10	1,5 maanden	4
Gemiddelde omvang van de bijverdiensten in de maanden 13-24	€ 563,53	10	€ 585,58	4

*In tabel 4.1 zien we dat 31% oftewel 17 deelnemers zijn uitgestroomd naar werk in de 24 maanden na start van de opleiding. In tabel 4.2 zien we dat 11 van hen dit na de eerste 12 maanden deden. De andere zes deelnemers zijn dus het eerste jaar of direct na afronding van het traject aan het werk gegaan.

4.3 Vergelijking welbevinden deelnemers Buzinezzclub

Aanvankelijk was het plan om de effecten van TCK op het welbevinden van deelnemers te vergelijken met die van de deelnemers van de Buzinezzclub. Net als bij het onderzoek naar TCK, werd ook bij de deelnemers van de Buzinezzclub bij start en afronding van het traject de tevredenheid met het leven gemeten. Echter, het vragenlijstonderzoek onder de deelnemers van de Buzinezzclub verliep dusdanig moeizaam (met onder andere een lage respons), dat besloten is hiermee te stoppen. In plaats hiervan worden de ervaringen van de deelnemers van de Buzinezzclub nu met focusgroepen in kaart gebracht⁴. Als gevolg hiervan zal het niet meer mogelijk zijn om de resultaten van TCK te vergelijken met die van de Buzinezzclub.

⁴ Bron: telefonisch gesprek op 6 december 2018 met Leo van Loon, oprichter van Buzinezzclub Nederland.

Bijlage 1 Case MM

Gesproken met: deelnemer, moeder van deelnemer, coach van deelnemer.

Achtergrond: MM is een jongeman, 20 jaar oud. Hij heeft een licht verstandelijke beperking en kan hierdoor moeilijk leren. Hij woont bij zijn ouders, broer en zus. Hij is in september 2016 gestart met de niveau 1 opleiding tot horeca assistent.

Vooraf

Wanneer MM met het TCK traject begint, heeft hij net het VSO afgerond. Op het VSO zien zijn leerkrachten dat hij enthousiast is, doorzettingsvermogen heeft en dat hij interesse heeft in werken in de horeca. Een reguliere MBO opleiding is waarschijnlijk te hoog gegrepen voor MM. Eén van de leerkrachten kent TCK en neemt contact op. Na een intake en toestemming van de gemeente kan MM van start met zijn opleidingstraject.

De start bij TCK

De coach merkt dat MM moeite heeft met het aanleren van nieuwe vaardigheden. Ook is zijn werktempo laag en beweegt hij traag. Daarnaast heeft hij moeite om zich verbaal uit te drukken: hij spreekt met korte zinnen en moet lang nadenken over wat hij wil zeggen. Bij groepstrainingen houdt hij zich afzijdig. Hij stelt zich niet open op. Hij lijkt erg onzeker.

Verloop van het traject

MM is een trouwe leerling die meestal op tijd komt en veel inzet toont. Omdat hij langzaam leert, krijgt hij meer mogelijkheden om te oefenen op de werkvloer. De praktijkbegeleider geeft hem bijvoorbeeld een week lang elke dag dezelfde taak. De coach bespreekt steeds met MM hoe het oefenen verloopt. Ze vertelt: "We letten steeds op dat we hem niet over- en niet ondervragen. Telkens kijken we of er een taak bij kan". Soms vindt MM het lastig om te zien dat andere deelnemers dingen sneller onder de knie hebben. De coach en de praktijkbegeleider benadrukken steeds dat het goed is dat hij de dingen in zijn eigen tempo doet.

MM vertelt: "Met mijn coach besprak ik dingen. Zoals nieuwe uitdagingen. Kijken hoe dat gaat. Wat moet veranderen zodat dat beter gaat. Bijvoorbeeld leren koffies maken. In een week moet je dat kunnen."

Verder oefent de coach met MM in het onder woorden brengen van wat hij wil zeggen. In de eerste fase laat ze hem tekeningen maken om zijn gedachten weer te geven. In de latere fases zijn deze visualisaties steeds minder nodig en lukt het MM steeds beter om dingen onder woorden te brengen.

MM breekt tijdens het voetballen zijn been, waardoor hij zijn stage voortijdig moet afbreken. De coach merkt dat MM, wanneer hij een tijdje thuis zit, zijn ritme en zijn zelfvertrouwen kwijtraakt. Ze spreken daarom af dat MM elke dag 3 a 4 uur bij TCK aanwezig is en daar zijn Nederlands en rekenen oefent. Dit voorkomt dat hij helemaal terugvalt.

MM ontvangt verder geen begeleiding van andere organisaties. Zijn oud-leerkracht van de VSO school informeert een paar keer hoe het met hem gaat. Verder komt zijn zus een keer langs en is er contact met de vader over praktische zaken en het toekomstplan.

Ervaringen

De moeder van MM is heel tevreden over de opleiding van TCK. Wat ze vooral goed vindt, is dat wordt bekeken wat de individuele deelnemer aankan. Moeder: “De coach en MM stelden samen een doel en gingen daar samen aan werken. Ze kijken echt naar de persoon”. Ook is ze positief over de coaching. “Hij heeft goede begeleiding gehad van een vast persoon bij wie hij altijd terecht kon”.

Ook MM zelf is heel tevreden over het opleidingstraject. Naast het leren op de werkvloer en de coaching, noemt hij ook de trainingen en het onderlinge contact heel waardevol. MM: “Op de eerste dag kregen we een training over wie je bent en hoe je iemand kunt vragen om werk. Je moest ook een poster maken met je doelen, wat je wilt bereiken. Dat vond ik goed”. Over het contact met de mede deelnemers vertelt hij: “We hielpen elkaar, bijvoorbeeld met rekenen. En het was leuk en gezellig met de groep. We gingen ook weleens voetballen of iets anders doen. Met één leerling heb ik nog contact. We zijn vrienden geworden.”

De resultaten

De coach ziet MM groeien in het uitvoeren van zijn taken en verbaal kan hij zich steeds beter uitdrukken. Ook ziet ze zijn zelfvertrouwen toenemen. Dit merkt ze aan alles. Zo gaat MM rechterop lopen en is hij zelf op zoek gegaan naar een stageplek. Ook bij de tweede groepstraining ziet ze duidelijk dat hij is gegroeid. Hij doet deze keer mee aan de rollenspellen en geeft zelfs tips aan andere deelnemers. Ook zijn moeder merkt dat MM zelfverzekerder is geworden. Thuis komt hij bijvoorbeeld meer voor zichzelf op. MM zelf vindt dat hij wat rustiger is geworden. Hij vertelt dat hij niet meer meteen boos wordt als iemand iets vervelends zegt, maar dat hij eerst nadenkt over hoe hij zal reageren.

Achteraf

Na zijn opleiding zocht MM gedurende twee a drie maanden naar een baan. Zijn moeder vertelt: “Hij had elke week wel een sollicitatiegesprek”. Nu werkt hij 15 uur per week bij Natural Fastfood in Utrecht. Hij heeft net contractverlenging gekregen. Het gaat goed en MM heeft het er naar zijn zin.

Vanuit TCK wordt hij begeleid door een jobcoach die eens per week langskomt. MM: “Die komt af en toe langs. Als ik ergens tegenaan loop, kijken we hoe we het kunnen oplossen. Zodat het voor mij makkelijk is, dat ik het wel begrijp”.

Bijlage 2 Case AJ

Gesproken met: deelnemer, goede vriendin en coach.

Achtergrond: AJ is een man van 45 jaar oud. Hij heeft een bipolaire stoornis. Hij woont alleen. In april 2017 is hij bij TCK gestart op een werkervaringsplek.

Vooraf

AJ zit een jaar of twee in de bijstand wanneer de consultant van de gemeente voorstelt om TCK te proberen. Hij werkt op dat moment als vrijwilliger bij een kinderboerderij en is werkzaam als postbezorger. Beide banen vallen hem zwaar. Hij zit niet lekker in zijn vel.

Voordat hij in de bijstand terecht kwam, had hij een WW uitkering. Daarvoor heeft hij een hele tijd voor uitzendbureaus en restaurants gewerkt. Zijn hart ligt bij de horeca.

AJ heeft een bipolaire stoornis. Sombere periodes wisselen zich af met periodes dat hij juist heel vrolijk en energiek is. Hij wordt hiervoor inmiddels ongeveer 25 jaar behandeld. Hij heeft een psychiatrisch verpleegkundige en bij praktische zaken krijgt hij begeleiding van het buurtteam.

De start bij TCK

In december 2016 mag AJ een dag proefdraaien en in april 2017 start zijn werkervaringsplek officieel. Hij begint in het restaurant in Zuilen en gaat later in het restaurant aan de Oude Gracht aan de slag.

Van begin af aan is AJ erg gemotiveerd en staat hij open voor de begeleiding, maar de meeste zaken regelt hij zelf. Hij begint duidelijk op een hoger niveau dan de gemiddelde deelnemer. De coach kenmerkt AJ als intelligent, gevoelig voor anderen en heel creatief. Hij schrijft bijvoorbeeld veel gedichten.

Verloop van het traject

Het doel van het traject is bekijken of AJ weer in de horeca kan werken en zo ja, voor hoeveel uur. Daarom worden langzaam zijn uren opgebouwd. Wanneer duidelijk is hoeveel uur AJ kan werken zonder instabiel te worden, gaan AJ en zijn coach bekijken welk takenpakket het beste bij hem past. AJ gaat stage lopen op de locatie Portaal. Vijf dagen per week van 10 tot 15 uur. Dit schema blijkt wonderwel te werken voor hem. Bij Portaal komen bovendien zijn ervaring en kennis goed van pas. De deelnemers daar zijn een stuk jonger en AJ neemt ze onder zijn hoede. Hij vertelt hierover: “De medewerker daar vond het fijn om een ervaren kracht te hebben. Ze wist dat ze een leerling aan mij kon overlaten. Als zij in bespreking was, wist ze dat het in de koffiebar doorliep. Daar kreeg ik waardering voor wat ik deed”. Na deze stage is het voor AJ en zijn coach duidelijk dat dit het type werkplek is dat goed bij AJ past.

Ook is een doel van de coaching om helder te krijgen wat een werkgever nodig heeft om AJ te laten werken. Dit heeft geresulteerd in een gebruikshandleiding voor werkgevers. Deze gebruikshandleiding helpt ook AJ zelf. Er staat bijvoorbeeld in dat als AJ niet lekker in zijn vel zit, hij simpele taken moet doen. Terwijl als hij goed in zijn vel zit, hij zijn kwaliteiten op een andere manier kan inzetten.

Daarnaast is de coaching gericht op het leren omgaan met collega's en leidinggevenden. Dit vindt AJ namelijk lastig. Hij vindt het bijvoorbeeld erg moeilijk als de kennis en ervaring die hij heeft, niet worden gezien of niet worden erkend. AJ en zijn coach voeren hierover veel gesprekken. AJ vertelt zelf hierover dat als hij woorden had gehad met een collega, ze met de coach en eventueel ook met

de praktijkbegeleider om tafel gingen. Dan werd het uitgesproken. “Ik heb daarvoor gereedschap gekregen”.

Ervaringen

Over het algemeen heeft AJ het erg naar zijn zin bij TCK. De structuur doet hem goed, hij heeft leuke collega's en hij leert er veel. AJ: “Ik had trainingen. Voornamelijk in communicatie, feedback krijgen en grenzen stellen. Dat heb ik als heel prettig ervaren. Daar heb ik veel van geleerd. Verder was er altijd een coach aanwezig. Daar kon ik mijn ei bij kwijt. Dat is wel handig voor mij”.

Wat hem regelmatig frustrereert is dat hij vaak wordt aangestuurd door jongere medewerkers met minder ervaring dan hijzelf. Het ergert hem als zij hem gaan vertellen hoe hij zijn werk moet doen. AJ: “In sommige gevallen gingen mensen met minder jaren levenservaring dan ik ervaring heb in de horeca, vertellen hoe ik het moet doen. Soms zonder goede reden, slecht onderbouwd. Daar kon ik niet goed tegen”.

Zijn vriendin merkt de ergernis. Het zit 'm volgens haar ook in de naamgeving: de vaste medewerkers worden professional genoemd. AJ met zijn jarenlange ervaring in de horeca niet en dat was kwetsend. “Ik vind dat geen handige keuze. Daarmee creëer je een afstand: jij blijft de kneus. Als anderen jou dan de les gaan lezen terwijl jij het prima weet... dat is frustrerend”. Haar advies aan TCK is om subtieler om te gaan met de hiërarchische verhouding en aandacht te besteden aan de bejegening: “Probeer, als de situatie dat toelaat, op een meer gelijkwaardige manier te communiceren”.

De resultaten

AJ zegt het meest geleerd te hebben op het gebied van communicatie en het stellen van grenzen. “De trainingen die ik gevolgd heb, hebben mij tools gegeven om eerder mijn mond open te doen, niet met dingen te blijven rondlopen. Ik was een behoorlijke binnenvetter, bleef rondlopen met mijn ongenoegens. Net zolang tot ik ontplofte. Ik heb me daarin ontwikkeld. Ik spreek nu eerder uit”.

AJ is sinds hij aan het werk is bij TCK stabiel geworden. AJ: “Ik kom nu wel vaker boven de 50 uit [op schaal van 1 tot 100 die uitdrukking geeft aan zijn stemming]. Terwijl ik daarvoor van de ene dip in de andere viel”. Ook zijn vriendin merkt dat het werken als effect heeft dat AJ beter in zijn vel zit. “Hij praat over zijn werk, hij heeft iets omhanden. Het is fijn dat als je thuiskomt, je iets te vertellen hebt, dat je je blijft ontwikkelen”. De coach zegt hierover: “Naar mijn weten is het medicijngebruik niet veranderd. Ook in zijn omgeving is alles hetzelfde gebleven. Ik denk dus wel dat je kunt zeggen dat het aan het werken hier ligt. Hij heeft hier stabiliteit gekregen en is daardoor stabiel geworden denk ik. De pieken in de golfbeweging die hij doormaakt, zijn minder hoog geworden, vertelde hij me onlangs”.

Achteraf

Hij werkt nu 25 uur per week op de cateringlocatie Vaartsche Rijn van The Colour Kitchen at Work. Dat gaat heel goed. Hij heeft zijn eigen koffiebar. Hij wordt begeleid door een jobcoach bij het leren omgaan met zijn collega's en de nieuwe leidinggevende. De begeleiding bestaat vooral uit luisteren en meedenken. Daarnaast is de jobcoaching er voor de werkgever zodat hij zo goed mogelijk leert omgaan met AJ. De gebruikshandleiding helpt hierbij. Hierin staat een korte uitleg van wat AJ nodig heeft en wat je van hem kunt verwachten. Ook staat hierin uitgelegd wat de signalen zijn als hij rond de 70 of 80 zit en gecontroleerd hypomaan is en wat je merkt als hij onder de 30 zit.

De coach denkt dat als TCK niet op zijn pad was gekomen, AJ nog steeds als postbezorger had gewerkt, met de pieken en dalen. Het was hem waarschijnlijk niet gelukt om zelfstandig op zoek te gaan naar een baan in de catering.

Bijlage 3 Case MM

Gesproken met: deelnemer, coach en reclasseringsmedewerker.

Achtergrond: MM is 20 jaar oud. Hij woont bij zijn ouders samen met zijn tweelingzus, broertje en zusje. In de praktijk verblijft hij vaak bij zijn vriendin. Hij is een jongen 'van de straat', was in beeld bij de politie en de gemeente, veroorzaakte veel overlast en heeft 9 maanden vastgezeten in een justitiële jeugdinstelling. Hij heeft geen opleiding afgemaakt en hij heeft schulden. In april 2017 is hij bij TCK gestart met de opleiding voor kok niveau 2.

Vooraf

MM stond onder toezicht na een feit te hebben gepleegd waarvoor hij heeft vastgezeten. Toen hij vrijkwam, heeft hij verschillende soorten vrijwilligerswerk gedaan, een enkele keer stage gelopen en is hij gaan kickboksen. Maar hij wilt graag terug naar school of aan het werk. Zijn jobcoach van de reclassering kent TCK goed en stelt voor dit te proberen. De intake verloopt goed en hij kan snel van start.

De start bij TCK

MM is jong en heel gemotiveerd. Hij wil iets van zijn leven gaan maken. Echter, hij heeft nog nooit een opleiding afgerond, is de straatcultuur gewend en heeft geen ervaring met een normale werkcultuur. Wanneer hij aan de slag gaat op de locatie in Zuilen, is dat een enorme omschakeling voor hem. Hij heeft veel moeite met de gezagsverhoudingen en is niet bekend met normale omgangsvormen. Zo blijkt al snel dat hij niet weet hoe je communiceert met je collega's en je chef, wat daarbij wel en niet kan.

Verloop van het traject

MM moet leren omgaan met de hiërarchie in de keuken. In het begin wordt hij boos als hij opdrachten krijgt of wordt aangesproken op zijn gedrag. Hij vertelt hier zelf over: "Om rustig te blijven moest ik steeds tot 10 tellen, dingen inslikken. 's Nachts in bed lag ik te denken dat het niks voor me was, dat ik niet meer wilde verdergaan". Het gaat regelmatig mis: hij heeft conflicten met collega's en chefs en gaat daarbij flink tekeer. Met zijn coach en zijn begeleider van de reclassering voert hij hierover veel gesprekken en hij krijgt herhaaldelijk waarschuwingen voor zijn gedrag. Dit heeft nauwelijks effect en MM gaat op de oude voet door. Om dit patroon te doorbreken en omdat MM in Zuilen een slechte invloed heeft op de andere, jonge deelnemers, wordt hij op een gegeven moment overgeplaatst naar de locatie Oude Gracht.

Op de Oude Gracht zijn de deelnemers wat ouder. Enkele van hen zijn, net als MM, mannen van Marokkaanse afkomst. Ook deze mannen hebben het nodige meegemaakt en zijn gemotiveerd om wat van hun leven te maken. De coach hoopt dat zij als rolmodel gaan fungeren voor MM. Naar MM toe benoemt ze de potentie die TCK bij de slimme en hardwerkende MM ziet. Ze beginnen met een schone lei en laten de negatieve ervaringen achter zich.

MM vindt het prettig dat hij op de Oude Gracht meer verantwoordelijkheden krijgt: "Hier moest ik harder werken en ik kreeg meer vrijheid, bijvoorbeeld bij de opmaak van het bord".

De coach heeft veel gesprekken met MM over het communiceren op de werkvloer. Ze spreken steeds door hoe hij dit het beste kan aanpakken: "Niet eerst dingen doen en dan merken dat het niet gaat, maar vragen 'hoe werkt dat?'. Niet schreeuwen tegen de chef dat je het er niet mee eens bent, maar zeggen dat je het niet begrijpt en vragen om een uitleg. Dat heb ik continu teruggegeven. Maar ook de chef deed dat en de collega's". Daarnaast heeft MM eens per twee of

drie weken een gesprek met zijn coach van TCK en zijn begeleider en jobcoach van de reclassering. Al deze gesprekken werpen zijn vruchten af. De denkwijze van MM lijkt te veranderen. Hij gaat zich beetje bij beetje beter gedragen op de werkvloer. De coach vertelt hierover: “Het was heel leuk om te zien. Hij merkte hoe effectief die andere manier van communiceren was. Hij kreeg positieve feedback. Dit heeft de cirkel doorbroken, het was een ommekeer”.

De begeleider van de reclassering begeleidt MM vooral bij het voorkomen van recidive, de aanpak van zijn schulden en zijn middelengebruik. Ze vertelt dat zij en de coach van TCK elkaar goed op de hoogte houden. Beiden zijn erg positief over de samenwerking. De coach denkt dat ze zonder deze samenwerking, niet zo ver waren gekomen. Als voorbeeld noemt ze de begeleiding van MM bij het herstellen van de relatie met zijn ouders, die hem niet meer willen zien. Hij kan hierdoor niet thuis slapen. MM vindt dit heel erg en hij zit hierdoor niet lekker in zijn vel. Hij durft dit echter niet te bespreken met zijn ouders. Met de hulp van de coach en de reclasseringsmedewerkers durft hij uiteindelijk toch het gesprek aan te gaan, eerst met zijn moeder, later met zijn vader. De relatie is verbeterd en hij mag weer thuis slapen.

Ervaringen

MM zelf vindt de begeleiding die hij kreeg, goed. Hij leerde hoe hij beter kan communiceren. “Ik kon vorig jaar niet zo open praten als ik nu kan. Dat heb ik geleerd door de coaching en begeleiding. Dat communicatie belangrijk is”. Verder vindt hij het fijn dat hij altijd terecht kan bij zijn coach. Bijvoorbeeld de keer dat hij zich aangevallen voelde door een grapje van de chef.

Ook over de theorielessen en de groepstrainingen is hij positief. Aanvankelijk zag hij hier het nut niet van in, maar naderhand ziet hij de meerwaarde.

De begeleider van de reclassering is erg positief over de trajecten van TCK, waar ze met een paar van haar cliënten ervaring mee heeft opgedaan. Ze roemt de kennis van de doelgroep en het geduld dat TCK heeft. Het traject heeft een relatief lange duur en de jongeren krijgen veel kansen, wat haar doelgroep ook wel nodig heeft. “Een gedragsverandering kost nu eenmaal tijd”. Verder vertelt ze: “MM had een goede relatie met zijn coach. Zij praatte veel met hem. Hij kreeg complimenten. Dat was belangrijk voor hem”.

De resultaten

De ommekeer vindt niet alleen plaats op het vlak van het communiceren. Ook de houding van MM verandert: “Aan het begin van het jaar dacht ik anders over TCK. Ik vond dat ze mensen uitbuiten. Ik werkte en kreeg er geen geld voor. Later ging ik beseffen dat je dingen leert en ervaring opdoet. Ik ging anders denken. Ik ging met mensen in gesprek. Ze legden me uit dat je dingen moet doen om te leren. Ik ging het beter begrijpen”.

MM vertelt dat hij nu heel anders in het leven staat. Vroeger wilde hij vooral rijk worden. Hij had verder geen doel in het leven en raakte zichzelf kwijt. “Ik ben veel veranderd en daar ben ik blij mee. Nu wil ik gelukkig zijn. Ik wil paar goede dingen doen. Mensen helpen, opleidingen volgen. Dat zijn mijn dromen nu. Drie jaar geleden dacht ik daar niet aan”.

Ook vertelt hij over de zingeving die het werk hem oplevert. “De discipline, het verantwoordelijkheidsgevoel. Voorheen voelde ik me een beetje down. Later begreep ik waarom. Je bent niet belangrijk als je niet naar school gaat, als je domme dingen doet. Als je wat kunt betekenen voor de gasten hier, voor je chef, dat zijn mooie dingen. Dat heeft veel met me gedaan”.

Verder vertelt hij over het effect dat het heeft op de relatie met zijn moeder: “Het is het mooiste wat er is, je hebt heel lang niets gedaan en nu sta je om 8 uur op, douchen, ontbijten. Dat doet wat met je moeder, en daarmee ook met mij. Haar zoon die wat te doen heeft, niet de hele dag ligt te slapen”.

De begeleider van de reclassering vertelt dat MM naar zichzelf heeft leren kijken, hij kan nu reflecteren. Hij is met zichzelf bezig, met zijn eigen ontwikkeling. Verder is hij niet meer in aanraking gekomen met justitie. Hij is aan het werk, heeft een diploma, kijkt naar een eigen huis en heeft zijn financiën op orde. Ze denkt dat het succes te danken is aan een combinatie van het lange traject, het goede contact dat MM heeft met zijn coach en dat hij er zelf open voor stond.

Achteraf

MM is nadat hij zijn diploma heeft behaald, op vrijwillige basis bij TCK blijven werken. Hij wilde de structuur behouden en zichzelf blijven ontwikkelen. Daarnaast solliciteerde hij veel en hij kreeg ook enkele positieve reacties hierop. Maar hij ging twijfelen over wat hij wilde. Toen hij zich aanmeldde voor een baan als schilder, kon hij direct aan de slag. Dit deed hij omdat hij zo snel mogelijk geld wilde verdienen. Bijkomend voordeel was dat hij als schilder niet in de weekenden en 's avonds hoefde te werken. Na een korte tijd te hebben geschilderd, vond hij een baan als zelfstandig kok in een restaurant. Inmiddels werkt hij daar twee maanden fulltime. Het gaat heel goed, ze zijn erg tevreden over hem.

De begeleider van de reclassering denkt dat als het TCK traject of een andere vorm van dagbesteding er niet was geweest, MM zijn oude leventje weer had opgepakt.

Bijlage 4 Case JD

Gesproken met: deelnemer, coach en praktijkbegeleider.

Achtergrond: JD is 40 jaar oud. Hij is getrouwd en heeft vier kinderen. In april 2017 is hij bij TCK gestart met een opleiding voor kok niveau 2.

Vooraf

Wanneer JD bij TCK komt, zit hij al een jaar of 3 in de bijstand. Daarvoor zat hij 2 jaar in de ziektewet en daarvoor werkte hij bij een callcenter. Hij is depressief, volgt therapieën bij de GGZ en slikt medicijnen. Daarnaast heeft hij relatieproblemen en schulden.

Hij vertrouwt niemand en sluit zich af voor alles en iedereen. Zelf vertelt hij hierover: “Ik merkte dat ik heel lang in een isolement heb gezeten. Waardoor ik helemaal dichtklapte, niks meer wilde of kon”.

De start bij TCK

Wanneer JD in het jaarlijkse gesprek met de gemeenteconsulent vertelt dat hij graag kookt, wijst deze hem op de website van TCK. JD meldt zich aan en na de intake en een dagje meelopen, kan hij aan de slag met de opleiding voor basiskok niveau 2.

JD heeft veel zin om aan iets nieuws te beginnen. Hij wil iets gaan doen en denkt dat het goed is om minder vaak thuis te zijn. Verder wilt hij graag dat zijn kinderen trots op hem kunnen zijn.

Verloop van het traject

Zowel de coach als de praktijkbegeleider vertellen dat JD heel betrouwbaar is. Vaak komt hij een half uur te vroeg en als hij niet kan komen, meldt hij dat ruim vantevoren. Ook kan JD goed samenwerken en hij is leergierig. “Dat is veel waard in de horeca waar alles draait om teamsport” aldus de praktijkbegeleider. JD heeft dus een goede basis om het werken in de keuken onder de knie te krijgen. Echter, hij heeft nauwelijks kennis van het werken in een keuken en ook weinig kennis van producten. Hij weet bijvoorbeeld niet wat een tosti is.

De praktijkbegeleider vertelt dat hij JD veel moet ‘voorkauwen’. Zo moet hij het JD altijd een paar keer voordoen en heeft JD lijstjes nodig waarin hij kan nalezen hoe hij een gerecht moet maken. Ook moet hij veel oefenen om een vaardigheid onder de knie te krijgen. Ze proberen zijn tempo te verhogen en, omdat hij soms erg chaotisch is, brengen ze zoveel mogelijk structuur aan in zijn werk. Ook moet JD leren om hulp te vragen als iets niet lukt en zelfstandiger te werken.

Het meedraaien in de avonduren op de locatie Oude Gracht valt hem zwaar. De gemiddeld 140 gasten per avond die kiezen van de menukaart, geeft hectiek en vraagt flexibiliteit. JD heeft hier moeite mee. Daarom wordt hij ingezet bij de lunch. Dit gaat hem beter af gezien de structuur die je daarin kunt aanbrengeen.

JD: “Ik had het niet verwacht, maar ik heb het volgehouden. Ik dacht het wordt niks. Ik ga in mekaar zakken. Snel moe worden. Dat was helemaal niet het geval. Ik heb er alleen maar meer energie van gekregen”.

JD doet weinig beroep op zijn coach. Over zijn werk bij TCK wil hij wel praten, maar niet over de dingen die thuis spelen. De coach merkt dat hij regelmatig stress heeft door de relatieproblemen en de financiële problemen. Wanneer ze daarnaar vraagt, geeft hij alleen korte updates. Hij wil niet geholpen worden met zijn problemen thuis. Voor zijn financiële problemen zoekt hij zelf hulp met

als resultaat dat hij en zijn vrouw een schuldentraject zijn gestart. JD “Met die zaken heeft TCK me niet geholpen. Ik kon er wel ze over praten. Dat was voor mij meer dan genoeg. Ik vind het moeilijk om hulp aan te nemen. Wat ik kan, wil ik zelf doen. Ik vind het ook veel lekkerder om bezig te zijn in plaats van continu in gesprek te zijn”.

Dat hij werk en privé graag gescheiden houdt, blijkt ook uit het feit dat zijn vrouw en kinderen nooit langs zijn geweest. Ze waren niet bij het examendiner.

JD loopt geen stage. Dit is wel de bedoeling, maar doordat er veel verloop en uitval is onder de coaches is er onvoldoende tijd om het te regelen en te begeleiden.

Ervaringen

JD vindt TCK een goed concept. “De structuur heeft mij vooral geholpen. Normaal ben ik heel chaotisch, druk. Hier heb ik heel veel stabiliteit gekregen. Ik ben ze ook heel dankbaar daarvoor. Het was soms heel zwaar, maar het is alleen maar goed geweest”.

De trainingen in het solliciteren, komen JD goed van pas. Hij vindt het schrijven van een cv en motivatiebrief erg moeilijk. Ook vindt hij het prettig om te kunnen overleggen met de coach of een vacature bij hem past. “Ik heb een gezin thuis. Ik werk het liefst overdag. Als ze zeggen ‘kijk uit dat je niet overal op solliciteert. Je moet niet op je tenen gaan lopen. Je moet iets doen wat bij jou past’. Dan helpt dat mij”.

Hij had liever gehad dat de theorielessen eerder waren gestart. Nu was er tussen de lessen en de toets te weinig tijd om te oefenen. Verder had hij graag wat meer praktijklessen gehad. Bijvoorbeeld in snij- en fileertechnieken. “Die waren er weinig. Je moest het in de praktijk leren. Het zou fijn zijn als ze en keer een half uurtje hadden uitgetrokken. Eens per maand of eens per twee maanden”.

Al met al is het vooral de begeleiding van de coaches en de chef die hem helpt. JD: “Zonder de begeleiding had ik het niet lang volgehouden”. Het grootste effect heeft de sociale steun die de coach en de medewerkers van de keuken hem geven. “Dat ze vragen hoe het met je gaat, het er voor je zijn. Dat is voor mij heel belangrijk. Dat je altijd op iemand kunt terugvallen. Ik had weleens dagen dat ik niet zo goed kon functioneren. Als je het er dan over hebt, gaat het weer en ga ik door”.

Ook de steun van collega's doet JD goed. Hij maakt onderdeel uit van een groepje deelnemers die veel met elkaar gemeen hebben. Ze zijn van Marokkaanse afkomst, enkele hebben kinderen, sommige zijn gescheiden. Ze hebben bijna allemaal schulden. Wanneer een paar ermee aan de slag gaan, trekken ze de rest hierin mee. Over het onderlinge contact vertelt JD: “Je hebt veel respect voor elkaar. Je accepteert elkaar”.

De resultaten

Het opleidingstraject heeft als resultaat dat JD nu beter in zijn vel zit. Zowel op het werk als thuis functioneert hij daardoor beter. “Dat heeft me goed gedaan. Het weer bezig zijn, onder de mensen zijn. Ik ben iemand die het lekker vind om te werken en om onder de mensen te zijn”.

De trajectbegeleider weet niet veel van de privé situatie van JD, maar merkte wel dat JD het in het begin heel spannend vond. Gaandeweg zag hij het zelfvertrouwen van JD toenemen.

De coach ziet JD steeds vrolijker worden. Privé heeft hij minder stress, mede doordat hij en zijn vrouw aan de slag zijn gegaan met hun schulden. De coach: “Hij deed lekker zijn ding. Zijn houding

veranderde. Zo begon hij steeds vaker uit zichzelf een praatje en hij keek me vaker aan, terwijl hij in het begin oogcontact vermeed”.

Ook JD zelf merkt de verandering in zijn psychisch welbevinden. Hij vertelt: “Door hier te gaan werken ben ik helemaal opgebloeid. Ik ben nog niet 100 procent zoals ik wil, maar het gaat de goede kant op. De klachten zijn ook afgenomen. Ik zal altijd gesloten blijven. Mensen vertrouwen is voor mij heel moeilijk. Het zal lang duren voor dat dat weer terugkomt. Maar dit is een goed begin in de goede richting”.

Ook op het gezinsleven heeft het traject effect gehad. JD: “Mijn kinderen vinden het echt leuk dat ik geslaagd ben. Vertellen het op school. Ik ben ook anders thuis. Beter in de communicatie. Beter in de omgang. We zaten 24 uur op elkaars lip. Dat gaat niet altijd even goed. Nu gaat het de goede kant op”.

“Ik ben tevredener. Straks lekker aan het werk. Eigen centen verdienen. Niet meer afhankelijk zijn”.

Als TCK niet op het pad van JD was gekomen, dan waren hij en zijn vrouw waarschijnlijk uit elkaar gegaan, is de inschatting van de coach. Het was volgens haar noodzakelijk dat JD niet meer de hele week thuis is. Dat heeft verschil gemaakt. Bovendien kan hij nu aan zijn kinderen laten zien dat hij een opleiding heeft afgemaakt. Zijn kinderen kunnen trots op hem zijn.

Achteraf

JD werkt sinds een half jaar bij Kanaal30 waar hij de lunches verzorgt. Hij werkt er vijf dagen per week van 9 tot 5. Hij heeft nu nog een tijdelijk 0-urencontract, maar de intentie is om het om te zetten in een vast fulltime contract.

De coach vertelt dat het redelijk goed gaat. JD heeft begeleiding nodig en die kunnen ze hem nog niet altijd geven wegens drukte.