

K!X

Kleurrijke impuls voor kleurrijk succes



Interventiebeschrijving

Versie oktober 2015



Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Licentiehouder	Movisie
Contactpersoon	Jamal Chrifi
Adres	Postbus 19129
Postcode	3501 DC
Plaats	Utrecht
E-mail	j.chrifi@movisie.nl
Telefoon	06 55 44 05 30
Website	www.projectkix.nl

Referentie in verband met publicatie

Charlotte Hanzon
K!X. Kleurrijke impuls voor kleurrijk succes.
Effectieve sociale interventies

Utrecht, Movisie
29 oktober 2015

Inhoud

Colofon	2
Inhoud	3
Samenvatting	4
1. Uitgebreide beschrijving	5
1.1 Doelgroep	5
1.2 Doel	5
1.3 Aanpak	6
2. Uitvoering	10
3. Onderbouwing	13
4. Onderzoek	18
4.1 Onderzoek naar de uitvoering	18
4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten	21
4.3 Praktijkvoorbeeld	21
5. Samenvatting werkzame elementen	23
6. Aangehaalde literatuur	24

Samenvatting

De interventie K!X is erop gericht om migrantenjongeren in het (v)mbo betere aansluiting te laten vinden op de arbeidsmarkt. In een K!X team op school gaan zij zelf aan de slag met het organiseren van activiteiten die hieraan bijdragen en volgen ze trainingen. Daardoor ontwikkelen ze 'soft skills', bouwen ze een netwerk op en krijgen ze meer inzicht in hun eigen kracht en mogelijkheden. Dit brengt de jongeren in een goede startpositie voor de arbeidsmarkt. Ze bezoeken bedrijven, maken kennis met beroepen in 'tekortsectoren' en krijgen gastlessen. Een docent coördineert en coacht de K!X teams en heeft aandacht voor wat jongeren kunnen en willen. Ook ouders, die veel invloed hebben op de studie- en beroepskeuze van jongeren, worden betrokken. Doordat jongeren zich op een positieve manier presenteren bij bedrijven, krijgen werkgevers een positiever beeld van migrantenjongeren. K!X is een interventie die jongeren inspireert en motiveert om zelf aan het werk te gaan met hun toekomst.

Doelgroep

De doelgroep van K!X bestaat uit migrantenjongeren van 13 tot en met 23 jaar die een vmbo- of mbo opleiding volgen. Intermediaire doelgroepen kunnen ouders en werkgevers zijn.

Doel

Het doel van K!X is dat jongeren na hun opleiding aansluiting vinden op de arbeidsmarkt.

Aanpak

K!X bestaat uit teams waarin jongeren samen activiteiten organiseren. De activiteiten bestaan uit:

- Trainingen (communicatie en presentatie, 'on the job', empowerment, netwerken, samenwerken, solliciteren, vergaderen en voorbereiden en benutten van de stage)
- Bedrijfsbezoeken
- Gastlessen
- Overige activiteiten zoals netwerkbijeenkomsten
- Bijeenkomst voor ouders
- Certificaat met de door de jongere ontwikkelde competenties.

Materiaal

- Handleiding voor K!X coördinatoren
- *Hand-outs* voor K!X teams
- PowerPoint presentaties en lesmodules voor de verschillende trainingen
- Flyers voor leerlingen
- Een publicatie met goede voorbeelden van K!X activiteiten
- Leidraad voor implementatie voor schooldirecties
- Train-de-trainer

Onderzoek

Uit de procesevaluaties blijkt dat K!X coördinatoren de interventie goed vinden aansluiten bij de doelgroep. Het leren door te ervaren motiveert jongeren om mee te doen aan K!X en geeft hen zelfvertrouwen. Belangrijkste randvoorwaarden volgens de coördinatoren zijn: draagvlak en een visie van de school, sponsoring of budgetneutraal opereren en voldoende draagvlak bij werkgevers door de activiteiten te relateren aan bedrijfsdoelen. Jongeren geven aan dat zij door K!X vaardigheden hebben ontwikkeld en deze kunnen toepassen in een sollicitatiegesprek of stage. De drempel is nu lager om contact te leggen met bedrijven. Belangrijke voorwaarde voor succes vinden zij goede begeleiding vanuit school.

1. Uitgebreide beschrijving

Beschrijving interventie

1.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van K!X bestaat uit migrantenjongeren van 13 tot en met 23 jaar die een vmbo- of mbo-opleiding volgen. Leerlingen die niet binnen de doelgroep vallen (autochtone jongeren), maar in een klas zitten die aan K!X meedoet, kunnen ook aan de interventie deelnemen.

De interventie wordt vanaf 2016 door Movisie op enkele plaatsen in een andere variant aangeboden, waarbij ingezet wordt op een andere doelgroep. Een variant van K!X wordt specifiek gericht op vluchtelingen en asielzoekers. Het materiaal van de interventie wordt hierop aangepast. Ook wordt K!X in Utrecht ingezet voor 'onzichtbare' werkloze jongeren. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de bestaande aanpak, aangevuld met coaching en een standaard netwerkbijeenkomst.

Intermediaire doelgroep

Ouders van de deelnemende jongeren of werkgevers zijn intermediaire doelgroepen, indien een K!X team ervoor kiest hiervoor aanvullende doelen te formuleren. Doelen en activiteiten gericht op ouders en werkgevers zijn wenselijk maar optioneel, gezien de praktische haalbaarheid voor scholen.

Selectie van doelgroepen

Aan de jongeren die deelnemen aan K!X worden geen verdere toelatingscriteria gesteld. Er zijn geen contra-indicaties voor de doelgroep.

Betrokkenheid doelgroep

In de voorloper van K!X, Promoteams allochtone jongeren (1997-2002), werkten jongeren aan een positief imago en betere maatschappelijke kansen. Op basis van dit project en evaluaties hiervan waarin de ervaringen van de jongeren aan bod komen, is K!X ontwikkeld. In 2007 startte een pilot met vijf K!X teams voor een periode van zes maanden. De pilotteams en de K!X trainingen zijn geëvalueerd met docenten en leerlingen en op basis van de resultaten aangepast. Op verzoek van jongeren is daarnaast de stagetraining ontwikkeld, omdat zij maar moeilijk een stage konden vinden, veel weerstand tegenkwamen bij de werkgevers en vaardigheden misten om een stage tot een goed einde te brengen.

Jongeren uit de doelgroep zijn regelmatig betrokken geweest bij de doorontwikkeling van de interventie in de vorm van K!X ambassadeurs. Zij zijn aanwezig geweest bij landelijke coördinatorenbijeenkomsten, waar praktijkervaringen werden gedeeld. Op basis van deze feedback is de interventie regelmatig aangescherpt. De inzet van de visitekaartjes voor de leerlingen is naar aanleiding van een vraag van de K!X ambassadeurs ingevoerd en opgenomen in de methodiek.

1.2 Doel

Hoofddoel

Het doel van K!X is dat jongeren na hun opleiding aansluiting vinden op de arbeidsmarkt.

Subdoelen

1. Jongeren hebben werknemers- en sociale vaardigheden en competenties die aansluiten bij een baan op (v)mbo-niveau.

2. Jongeren hebben een netwerk dat zij kunnen benutten voor het vinden van een baan en zijn zich bewust van het belang daarvan.
3. Jongeren hebben inzicht in de mogelijkheden en hun positie op de arbeidsmarkt.
4. Jongeren hebben een positief zelfbeeld en zijn zich bewust van hun eigen kracht.
5. Ouders zijn zich bewust van de mogelijke beroepen en sectoren waarin hun kind in de toekomst kan gaan werken.
6. Werkgevers hebben een positief beeld over de inzetbaarheid van de doelgroep binnen hun onderneming.

Optioneel kunnen scholen ervoor kiezen om de interventie K!X uit te breiden met doelen voor werkgevers en/of ouders van deelnemende jongeren.

1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

K!X wordt uitgevoerd door een team van jongeren die gedurende een schooljaar samen activiteiten ondernemen. Een K!X team bestaat uit een klas die voor trainingen (van 90 minuten) en het organiseren van de activiteiten wordt opgedeeld in groepen van 12 tot 16 jongeren. Deelnemen aan activiteiten gebeurt met het hele K!X team en er is wekelijks een contactmoment. Hoewel migrantenjongeren de doelgroep van de interventie zijn, wordt de klas als geheel benaderd zodat er een groepsgevoel ontstaat, leerlingen elkaar kunnen stimuleren en er een goede samenwerking tot stand komt.

Een K!X team wordt begeleid door een K!X coördinator. Dit is een docent, mentor of studieloopbaanbegeleider die de jongeren stimuleert zelfstandig activiteiten uit te voeren. Hij coacht de jongeren en stelt kaders wat betreft de haalbaarheid en randvoorwaarden van activiteiten. Na een training of activiteit noteert de coördinator per jongere of en zo ja, welke competenties ontwikkeld zijn.

Afhankelijk van het niveau (vmbo of mbo en leerjaar) gaat het K!X team meer of minder zelfstandig te werk. In het mbo zijn de jongeren actief betrokken bij het bepalen van de doelen en het activiteitenplan. In de lagere leerjaren van het vmbo bepaalt de K!X coördinator dit grotendeels zelf en geeft hij meer sturing aan het K!X team. In het vmbo wordt in trainingen meer beeldmateriaal gebruikt dan in het mbo. Daar gaan de jongeren in de trainingen meer zelfstandig aan het werk en krijgen ze optioneel een stagetraining aangeboden die hen voorbereidt op de stage. Wel stuurt de coördinator op alle niveaus in het betrekken van tekortsectoren.

Inhoud van de interventie

Uitgangspunten

De K!X aanpak is gebaseerd op vier pijlers:

1. Jongeren leren via trainingen vaardigheden en competenties die zij nodig hebben om een plaats op de arbeidsmarkt te vinden. In de trainingen ligt de nadruk op het leren door ervaren en een coachende stijl van lesgeven.
2. Jongeren aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid om hun toekomst vorm te geven en hen leren uitgaan van hun eigen kracht. Het K!X team bedenkt, organiseert en voert zelf activiteiten uit. Jongeren werken zo aan hun empowerment en aan een sterkere positie richting de arbeidsmarkt.
3. Verbinding met de beroepspraktijk via gastlessen en bedrijfsbezoeken. Hierbij ligt de focus zoveel mogelijk op de regionale mogelijkheden. De beroepshorizon van jongeren wordt verbreed door een brede beroepsoriëntatie en kennismaking met tekortsectoren (bijvoorbeeld de technieksector).
4. Borging van K!X in het curriculum.

- K!X wordt binnen bestaande vakken en/of lesuren aangeboden.
- De interventie wordt via het beschikbare materiaal op de website en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten overgedragen aan de betrokken docenten.

Onderdelen van K!X

Opstart

Tijdens een *kick-off* bijeenkomst worden leerlingen gemotiveerd om mee te doen aan K!X (zie hoofdstuk 2, Implementatie). Als het K!X team is gevormd, bereidt de K!X coördinator de opstart voor en neemt het initiatief voor de eerste acties.

- Het organiseren van een eerste vergadering.
- Doelen van het K!X team bepalen. Binnen de doelen van K!X kunnen eigen speerpunten worden geformuleerd. Bijvoorbeeld betrokkenheid van ouders of een positief imago van (migranten)jongeren bij werkgevers.
- Activiteitenplan opstellen.
- Planning maken en bepalen waarvoor financiering nodig is (bijvoorbeeld sponsoring).
- Taken en functies verdelen binnen het team of de subteams (voorzitter, vicevoorzitter, notulist, penningmeester).
- De jongeren krijgen persoonlijke visitekaartjes om hun netwerk actief uit te breiden.

Trainingen

Een K!X team volgt in ieder geval drie trainingen: Communicatie en presentatie, Netwerken en Empowerment. Ook krijgen ze tijdens de bedrijfsbezoeken de training 'On the job' op de locatie van het bedrijf. In de training Communicatie en presentatie leren jongeren een presentatie voorbereiden en geven, communicatievaardigheden en het herkennen van non-verbale communicatie. In de training Empowerment werken de jongeren aan zelfkennis, het benutten van een positieve grondhouding en het omgaan met problemen. De training Netwerken gaat in op het doel van netwerken, in kaart brengen van het eigen netwerk, hoe dit in te zetten en op de vaardigheden die belangrijk zijn om een netwerk te vergroten en te onderhouden.

Aanvullend kan gekozen worden voor de trainingen Samenwerken, Solliciteren, Vergaderen en Voorbereiden en het benutten van de stage (voor K!X teams in het mbo). Hierbij kan de school rekening houden met eventueel eerder gevolgde trainingen en de samenstelling en behoefte van het K!X team. De coördinator maakt een inschatting van de competenties en vaardigheden die nog missen en welke extra trainingen er aangeboden moeten worden.

De trainingen sluiten aan op het niveau en de leefwereld van jongeren en houden rekening met een beperkte taalbeheersing. Ze bevatten interactieve werkvormen, veel beeldmateriaal en gaan uit van leren door zelf te ervaren.

Bedrijfsbezoeken

K!X teams organiseren minimaal twee bedrijfsbezoeken door contact te leggen met een bedrijf dat zij kennen via hun eigen netwerk of de werkgeverspool van de school. Er is ook een landelijke werkgeverspool, maar bij voorkeur benadert het team bedrijven uit de eigen regio. Via mail of telefoon maken ze een afspraak en bespreken ze de verwachtingen en het verloop van de activiteit. De jongeren bereiden het bedrijfsbezoek voor via vragen en opdrachten in het hand-out materiaal en evalueren naderhand.

Een bedrijfsbezoek start met een training 'On the job' bij het bedrijf. Hierin leren de jongeren zich ter plekke aan de werkgever te presenteren. Vanuit het bedrijf zijn medewerkers aanwezig om naar de *pitches* van de jongeren te luisteren en hen te leren kennen. Per keer kunnen maximaal zeven leerlingen een pitch geven. Bij de twee verplichte bedrijfsbezoeken zijn dat in totaal 14 leerlingen. De andere leerlingen uit het K!X team geven een pitch tijdens de training Communicatie en presentatie of extra bedrijfsbezoeken. Vervolgens gaan de jongeren met de medewerkers in gesprek over de functies die in het bedrijf aanwezig zijn en wat je nodig hebt om voor een functie in aanmerking te komen. Ze krijgen een rondleiding door het bedrijf en kunnen een gesprek voeren met bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris of de directeur.

Gastlessen

Tijdens minimaal één gastles vertelt een gastdocent op school over zijn eigen beroep en loopbaan. Hij inspireert en motiveert jongeren om te investeren in hun toekomst door zelfbewustzijn en ambitie te laten zien. Hij vervult daarmee een voorbeeldfunctie waardoor jongeren het vertrouwen krijgen dat zij zelf ook veel kunnen bereiken binnen hun carrière. Het K!X team kan iemand uitnodigen vanuit het eigen netwerk of uit de gastdocentpool van de school. Gastdocenten kunnen mensen zijn uit het bedrijfsleven, de politiek, de sportwereld of andere sectoren. Voorafgaand aan de gastles heeft de coördinator een voorbereidend gesprek met de gastdocent waarin doel, verwachtingen, groepsdynamiek, invulling en voorbeeldfunctie van de gastdocent en eventueel de taalbeheersing worden besproken.

Optionele activiteiten

'Overige' activiteiten

Buiten de gastlessen en bedrijfsbezoeken kan een K!X team verschillende andere activiteiten organiseren die bijdragen aan de arbeidsmarktoriëntatie en persoonlijke ontwikkeling van de jongeren. De activiteiten kunnen daarnaast een bijdrage leveren aan ouderbetrokkenheid of positieve beeldvorming van werkgevers over jongeren in het (v)mbo, maatschappelijke ontwikkeling of politieke betrokkenheid. Dit is afhankelijk van de doelen die het K!X team heeft geformuleerd in het activiteitenplan. Voorbeelden zijn: een netwerkbijeenkomst waar jongeren en werkgevers contacten met elkaar leggen om te kijken wat ze voor elkaar kunnen betekenen (oals een stage of baan), een bezoek aan een mediaredactie of een debat voor de school en ouders over discriminatie op de arbeidsmarkt. Jongeren profileren zich daardoor op een positieve manier bij werkgevers en maken kennis met maatschappelijke organisaties. Daarmee verbreden ze hun wereld.

Bijeenkomst voor ouders

Ter afsluiting organiseert het K!X team een bijeenkomst voor de ouders waarin ze presenteren wat ze geleerd hebben en welke mogelijkheden er zijn op de arbeidsmarkt. Er vindt een debat plaats waarin ze met hun ouders in gesprek gaan over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in verschillende sectoren.

Inhoudelijke voorwaarden voor activiteiten

Aan de activiteiten die een K!X team organiseert worden de volgende voorwaarden gesteld.

- Jongeren organiseren de activiteiten zelf.
- Activiteiten moeten bijdragen aan arbeidsmarktoriëntatie.
- Activiteiten dragen bij aan de ontwikkeling van vaardigheden en competenties.
- De jongeren bereiden zich op activiteiten voor door middel van een opdracht.
- Na activiteiten schrijft het K!X team verslag voor de website van de school.
- Media worden benaderd om de naamsbekendheid van K!X en een positief imago van jongeren te vergroten.
- Tijdens activiteiten wordt K!X duidelijk geprofileerd, door gebruik van het logo en door K!X te benoemen.

Voorwaarden specifiek voor bedrijfsbezoeken:

- Jongeren presenteren het bedrijf dat K!X is en welke activiteiten ze organiseren.
- Er is een rondleiding.
- De training 'On the job' vindt plaats op de locatie van het bedrijf.
- Het bedrijf geeft informatie over beroepen en mogelijkheden binnen de organisatie.
- Het bedrijf kan een groep van maximaal 25 jongeren ontvangen.
- Binnen het bedrijf zijn er verschillende functies op mbo-niveau.

Rolmodellen

Gastdocenten en trainers van de training Empowerment hebben een voorbeeldfunctie voor de jongeren in het K!X team. Zij kunnen een rolmodel zijn doordat zij de jongeren laten zien hoe zij hebben gewerkt aan hun toekomst en keuzes hebben gemaakt die van invloed waren op hun loopbaan. Zij zijn bevlogen en stellen zich kwetsbaar op door hun eigen levensverhaal te vertellen.

Ontwikkeling competenties en vaardigheden

Jongeren in een K!X team ontwikkelen competenties en vaardigheden door de combinatie van trainingen volgen, activiteiten organiseren en deelnemen aan activiteiten. Bijvoorbeeld in de training Netwerken leren ze waarom netwerken van belang is en hoe ze dat kunnen aanpakken. Door het organiseren van bedrijfsbezoeken en andere activiteiten leren ze in de praktijk contact te leggen met werkgevers en wat daarbij komt kijken. Ze passen dat wat ze in de training geleerd hebben in de praktijk toe en ontwikkelen zich zo verder. In bedrijfsbezoeken of een netwerkbijeenkomst krijgen ze vervolgens de gelegenheid om te ervaren hoe dit werkt, bijvoorbeeld dat het belangrijk is om jezelf op een goede manier te presenteren door te vertellen wat je een werkgever kunt bieden.

Na elke activiteit en training houdt de K!X coördinator per leerling in het eigen registratiesysteem van de school bij welke vaardigheden en competenties ontwikkeld zijn. Als de jongere met goed gevolg aan de K!X activiteiten heeft deelgenomen, ontvangt hij een certificaat met de ontwikkelde vaardigheden en competenties. Het gaat hierbij om:

- Algemene vaardigheden en competenties zoals samenwerken en overleggen, plannen, omgaan met verandering en ambitie tonen.
- Extra competenties zoals leidinggeven en netwerken.
- Communicatievaardigheden zoals luisteren en *feedback* geven en ontvangen.
- Presentatievaardigheden zoals structureren van een presentatie en jezelf een-op-een presenteren.

2. Uitvoering

Materialen

Er zijn materialen beschikbaar voor jongeren in de K!X teams, coördinatoren en trainers. Deze zijn onderdeel van de K!X *toolkit*, die beschikbaar is via de website www.projectkix.nl

- Handleiding voor K!X coördinatoren, met algemene informatie over wat K!X is, wat een K!X team kan ondernemen en wat de rol is van de coördinator.
- Hand-outs voor K!X teams, met daarin praktische materialen voor het organiseren van activiteiten, voorbeelden van activiteiten en ondersteunende materialen zoals een adressenlijst, informatie over de functies binnen een team en vergaderen en uitleg over de mogelijke trainingen.
- PowerPoint presentaties en lesmodules voor de verschillende trainingen die de trainers kunnen gebruiken.
- *Flyers* voor leerlingen.
- Een publicatie met goede voorbeelden van K!X activiteiten.

Naast de toolkit is er:

- Een leidraad voor schooldirecties voor de implementatie van K!X op scholen.
- Een trainerspool met externe trainers die door scholen ingehuurd kunnen worden.
- Een train-de-trainer aanbod door Movisie voor coördinatoren of andere docenten van scholen die trainingen gaan geven of externe trainers.

Locatie en type organisatie

K!X wordt uitgevoerd door vmbo- en mbo-scholen en vindt deels plaats op school en deels bij bedrijven. Voor de uitvoering van de training 'On the job' is een ruimte nodig in het gebouw van het bedrijf waar het werkbezoek plaatsvindt. K!X wordt momenteel bij ongeveer tien (v)mbo scholen uitgevoerd.

Opleiding en competenties van de uitvoerders

Een K!X coördinator is een docent, mentor of studieloopbaanbegeleider op de school van het K!X team en dient over de volgende competenties te beschikken.

- Minimaal een hbo-opleiding richting onderwijs
- Pedagogische kwaliteiten
- Een coachende houding met een focus op wat jongeren kunnen, in plaats van op wat ze moeten kunnen
- Empathie kunnen tonen.
- Een mentor kunnen zijn waar jongeren met vragen of problemen terecht kunnen.
- Jongeren voor K!X kunnen motiveren en enthousiasmeren.
- Gedreven en gemotiveerd zijn om K!X uit te voeren.

Een training kan gegeven worden door een externe trainer uit de K!X trainerspool, de coördinator zelf of door een andere docent op school. Als de coördinator zelf ook trainingen geeft, dient hij ook over de competenties voor trainers te beschikken. Als deze niet voldoende aanwezig zijn, kan hij een train-de-trainer volgen, die landelijk wordt aangeboden. Een uitzondering is de training Empowerment, die alleen door een externe trainer gegeven kan worden of een andere docent van school die als rolmodel voor de jongeren kan fungeren. Het is niet wenselijk dat de coördinator de training Empowerment zelf geeft, omdat hij zich hierin kwetsbaar moet opstellen en zijn persoonlijke verhaal moet kunnen en willen delen met de jongeren.

Trainers dienen over de volgende competenties te beschikken.

- De leefwereld van jongeren kennen en begrijpen.
- Empathie kunnen tonen.

- Pedagogische vaardigheden.
- Een coachende houding met een focus op wat jongeren kunnen in plaats van op wat ze moeten kunnen.

Voor trainers van de training Empowerment geldt als aanvullende competentie:

- Bevlogen zijn en zich kwetsbaar durven opstellen door het eigen levensverhaal te vertellen, om zo als rolmodel te fungeren.

Kwaliteitsbewaking

De K!X coördinator is verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit van de uitvoering van de K!X methode op school. Een K!X team maakt zelf een verslag van iedere activiteit die het ondernomen heeft. Dit is een manier voor de coördinator om te evalueren en te toetsen wat het leerrendement is voor de jongeren. Het verslag wordt op de website van de school geplaatst.

Aan het einde van het jaar maakt de coördinator, eventueel samen met het K!X team in het mbo of de hogere leerjaren van het vmbo, een jaarverslag. Hierin komt aan de orde:

- Wat hebben we gedaan?
- Wat hebben we hiervan geleerd?
- Wat ging er goed en wat kan beter?
- Welke competenties hebben we opgedaan?
- Zijn de doelen uit het activiteitenplan bereikt?

Dit jaarverslag komt op de website van de school te staan, kan gebruikt worden als verantwoording naar de schoolleiding en geeft de coördinator aanknopingspunten voor verbetering.

Randvoorwaarden

De belangrijkste organisatorische randvoorwaarde is voldoende draagvlak bij het management van de school en bij de docenten van de leerlingen die in het K!X team zitten. Het succes van K!X is voor een groot deel afhankelijk van het enthousiasme van de K!X coördinator en diens motivatie om met de interventie aan de slag te gaan. Daarnaast is er een investering van de school in tijd en geld nodig om K!X te kunnen uitvoeren. De school moet leerlingen (binnen of eventueel buiten schooltijd) de ruimte bieden om zich hiervoor in te zetten.

Een contextuele randvoorwaarde is dat het bedrijfsbezoek of andere externe activiteiten zoveel mogelijk met het openbaar vervoer of fiets bezocht worden in plaats van een bus in te huren, zodat de kosten beperkt blijven.

Implementatie

De implementatie van K!X op een school bestaat uit de volgende stappen.

1. *Formuleren van een visie en plan van aanpak.*

De schooldirectie ontwikkelt een visie op loopbaanoriëntatie en neemt daarin op wat de rol van K!X is.

Hiervoor is een leidraad voor schooldirecties beschikbaar. Vervolgens wordt een plan van aanpak opgesteld.

2. *Aanstellen van een coördinator*

Zodra de school besloten heeft met K!X aan de slag te gaan, wordt een K!X coördinator aangesteld. Dat is doorgaans een docent of decaan.

3. *Gezamenlijke kick-off*

Tijdens een kick-off bijeenkomst krijgen leerlingen informatie over wat K!X inhoudt en worden ze geënthousiasmeerd. Bij deze bijeenkomst is het management van de school aanwezig en wordt van de K!X teams een groepsfoto gemaakt. Op scholen waar geen vaste klas(sen) wordt aangewezen voor K!X, vindt tijdens en na de kick-off de werving van leerlingen plaats.

4. Kick-off en samenstellen van een K!X team

Het samenstellen van één of meer K!X teams binnen een school kan op meerdere manieren. Het team bestaat doorgaans uit een klas als geheel of onderdelen van een klas. Een team kan indien gewenst ook bestaan uit deelnemers uit verschillende leerjaren en opleidingen binnen een school. In het laatste geval worden jongeren via posters en flyers geworven. In alle gevallen wordt er een kick-off bijeenkomst georganiseerd met een presentatie over K!X, om hen te motiveren voor deelname.

Kosten

De kosten voor het uitvoeren van de interventie verschillen al naar gelang de specifieke wensen en situatie van de school. K!X past binnen het vak Loopbaanoriëntatie & Begeleiding (LOB) en kan binnen de daarvoor beschikbare uren voor de docent aangeboden worden. De personele inzet is daarmee budgetneutraal. De materiële kosten zijn optioneel. Wel is een indicatie te geven van het aantal benodigde uren als een school externen (begeleiders en trainers) wil inhuren om K!X uit te voeren omdat er geen geschikte coördinatoren en trainers binnen de school beschikbaar zijn. De hier genoemde tarieven zijn gebaseerd op een uurtarief van €75,- (exclusief btw, inclusief voorbereiding, reistijd en reiskosten).

Een totaalpakket voor 1 K!X team in een schooljaar	
3 trainingen à 4 uur	€ 900,-
2 bedrijfsbezoeken à 4 uur (voorbereiding en uitvoering)	€ 600,-
2 trainingen 'On the Job' à 1 uur	€ 150,-
2 gastlessen à 2 uur (voorbereiding en uitvoering)	€ 300,-
1 ouderavond à 8 uur (voorbereiding en uitvoering)	€ 600,-
1 overige activiteit à 4 uur (voorbereiding en uitvoering)	€ 300,-
4 overleggen met externe trainers en/of docenten à 2 uur	€ 600,-
2 evaluatiegesprekken met directie en management à 2 uur	€ 300,-
Borging K!X in curriculum (8 uur)	€ 600,-
20 weken begeleiding door coördinator (2 uur per week)	€ 3.000,-
Totaal:	€ 7.350,-

Bij een K!X team van 16 leerlingen komt dat neer op zo'n € 450,- per leerling per jaar.

Jongeren die deelnemen aan een K!X team, krijgen een certificaat aan het einde van het jaar. Kosten hiervan zijn € 10,- per leerling.

Indicatie materiële kosten

Fotografie K!X team op K!X site	per K!X team	€ 150,-
Visitekaartjes	per leerling (25 stuks)	€ 10,-

Deskundigheidsbevordering

Deelname aan een landelijke bijeenkomst	per docent	€ 150,-
K!X workshop voor docenten (1 uur)		€ 150,-
K!X train-de-trainer voor docenten (2 uur)		€ 300,-

3. Onderbouwing

Probleem

Migrantenjongeren met een vmbo- of mbo-opleiding hebben na hun opleiding een slechte aansluiting bij de arbeidsmarkt. Van niet-westerse allochtone mbo-gediplomeerden is bekend dat zij een beduidend kleinere kans op werk hebben dan westerse allochtonen (21% werkloos) of autochtonen (11% werkloos). Dit komt zowel door een oververtegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de lagere opleidingsniveaus als in de Beroepsopleidende leerweg (mbo-bol) (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). Niet-westerse allochtone jongeren beschikken vaker dan autochtone jongeren niet over een startkwalificatie. Zij hebben hierdoor minder kans op werk en komen eerder in tijdelijke en flexibele banen terecht. In economisch mindere tijden zijn zij daardoor extra kwetsbaar (Jager, Roelofs & Eimers, 2011).

Voor migrantenjongeren is dit probleem groter dan voor andere jongeren met een vergelijkbare beroepsopleiding. Van de niet-westerse jongeren van 15 tot 24 jaar was in 2012 28% werkloos. Onder autochtone jongeren is dat zo'n 10%. De werkloosheid onder migrantenjongeren is in vijf jaar gestegen van 15% naar 28% in 2012 (Huijink, Gijsberts & Dagevos, 2014). Deze stijging is bij autochtone jongeren minder snel (9%). Uit cijfers van het CBS blijkt dat de werkloosheid onder laagopgeleide niet-onderwijsvolgende jongeren (van 15 tot 27 jaar) blijft toenemen: van 17,4% in het tweede kwartaal van 2014 naar 18,8% in het tweede kwartaal van 2015. Sinds 2009 zien we een grotere stijging in werkloosheid onder laagopgeleide schoolverlaters vergeleken met hoger opgeleide jongeren (CBS, 2015). Binnen deze groep jongeren bevinden zich ook jongeren met een migrantenachtergrond.

De negatieve vooruitzichten en de problemen die migrantenjongeren ondervinden bij het vinden van een stage, kunnen leiden tot vroegtijdige schooluitval waardoor het probleem verergert (Sociaal-Economische Raad, 2013). Uit onderzoek in 2006 bleek dat Nederlandse jongens ruim twee keer zoveel kans hebben op een stageplek als Marokkaanse jongens. Wanneer allochtone jongeren tijdens hun opleiding en stage al worden gediscrimineerd, missen zij de kans om werkervaring op te doen, waardoor de kans bestaat dat zij hun opleiding niet kunnen afronden. Daarnaast missen ze de kans om via een stage een effectief netwerk op te bouwen. Discriminatie van deze scholieren vergroot dus de verschillen in arbeidskansen en geeft deze jongeren het gevoel 'er niet bij te horen'. (Universiteit Utrecht & GroenLinks, 2006).

Migrantenjongeren wonen vooral in stedelijke gebieden. Ruim 40% van de jongeren met een niet-westerse allochtone achtergrond woont in één van de vier grote steden. Omdat de doelgroep zich daar bevindt, doet het probleem zich meer voor in grote steden dan op het platteland (SER, 2013).

Als de slechte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt niet aangepakt wordt, wordt de werkloosheid onder migrantenjongeren mogelijk nog groter en bestaat het risico dat het aantal voortijdig schoolverlaters dus zonder startkwalificatie (een diploma op minimaal havo of mbo-2 niveau) stijgt (Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2015). Dit kan vervolgens weer leiden tot meer criminaliteit onder de doelgroep en sociale onrust (Traag & Marie, 2014).

Oorzaken

Door krapte op de arbeidsmarkt en een hoge werkloosheid in Nederland is de werkloosheid onder (migranten)jongeren ook hoog.

Jongeren

Door onvoldoende werknemers- en sociale vaardigheden ondervinden migrantenjongeren problemen bij het solliciteren en op de werkvloer. Bij het aannemen van werknemers spelen 'soft skills' een belangrijke rol voor werkgevers. Beleefd gedrag, een actieve, gemotiveerde houding en een positieve en verzorgde uitstraling zijn voor werkgevers doorslaggevend (SER, 2007). Om verschillende redenen, waaronder negatieve en

stigmatiserende bejegening, onvoldoende positief ondersteunend netwerk en rolbevestigende interactiepatronen, zijn migrantenjongeren niet overtuigd van hun eigen talenten en hebben zij vaak een laag zelfbeeld. Dit maakt het voor hen moeilijk om zich goed te profileren en te presenteren bij een werkgever (Kling, Hyde, Showers & Buswell, 1999). Jongeren van niet-westerse allochtone herkomst zijn vaak minder bekend met de specifieke cultuur die op de werkvloer heerst, waardoor er een 'culturele mismatch' ontstaat (SER, 2013).

Doordat migrantenjongeren onvoldoende zicht hebben op mogelijke beroepen, maken ze vaak een verkeerde studiekeuze. Ze hebben naast economische studierichtingen (45,2% ten opzichte van 28,3% onder autochtone jongeren) vaak een voorkeur voor sociale (49,2% ten opzichte van 35,9% onder autochtone jongeren) studierichtingen (SER, 2013). Over de aansluiting bij de arbeidsmarkt tussen studie en arbeidsmarkt zijn schoolverlaters binnen de sector Gedrag en maatschappij (68%) echter het minst tevreden, samen met Taal en cultuur (67%), vergeleken met andere sectoren (ROA, 2015).

Migrantjongeren beschikken minder vaak over een professioneel netwerk van mensen die hen kunnen helpen om werk te vinden. Deels is dit te verklaren doordat zij hun contacten zoeken binnen de eigen etnische groep en werkgevers zich vooral binnen andere netwerken bevinden. Hierdoor ontstaat een kloof tussen het zoekgedrag van jongeren en de wervingskanalen van werkgevers (SER, 2013). Het bestaande netwerk dat jongeren hebben kan hen soms niet verder helpen, vooral als zij het opleidingsniveau van de mensen in hun netwerk overstijgen. Bij mbo'ers uit een omgeving met vooral laag geschoolde en werkloze mensen kan het netwerk zelfs tegen hen werken (Van Esch, Petit, Neuvel & Karsten, 2011).

Per jaar zijn er 2.500 migrantjongeren die voortijdig de school verlaten, waardoor zij niet over een diploma beschikken om goede kans te maken op een baan. Dit aantal is de afgelopen jaren gedaald (van 3,3% in 2004/2005 naar 1,9% in 2010/2011), maar nog steeds betreft het een aanzienlijke groep (SER, 2013). Tenslotte is een taalachterstand bij migrantjongeren van invloed op het kunnen vinden van een baan.

Ouders

Migrantjongeren worden beïnvloed door het beeld dat hun ouders hebben over hun toekomst. Ouders spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling en schoolloopbaan van hun kinderen (SER, 2007). Ouders van migrantjongeren zijn vaak status, waardoor zij hoge eisen stellen aan het beroep dat hun kinderen krijgen. Zij hebben echter een beperkt beeld van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, waardoor de eisen die ouders stellen vaak niet aansluiten bij de talenten of interesses van hun kind. De voorkeur van migrantjongeren en hun ouders voor sociale en economische studies komt voort uit een cultureel bepaald beeld dat werken in de techniek, verzorging, industrie en landbouw meer eenvoudig en laag betaald werk is. Ouders vergelijken het met het beeld dat zij hebben van deze sectoren in het land van herkomst of dat wat zij als nieuwkomer hebben gedaan (SER, 2013).

Onderwijs

In het bestaande vmbo- en mbo-onderwijs zijn docenten primair gericht op het overbrengen van de (praktijkgerichte) kennis, die nodig is voor het uitoefenen van een beroep. Hierbij wordt echter onvoldoende gestimuleerd dat jongeren in het (v)mbo kennismaken met de werkpraktijk, verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen toekomst en de benodigde 'soft skills' ontwikkelen (SER, 2007). Doordat dit nu vaak ontbreekt, is de stap van school naar werk voor jongeren moeilijk. Daarbij hebben scholen nauwelijks contacten met potentiële toekomstige werkgevers van hun leerlingen, zodat zij hen daarmee niet in contact kunnen brengen om de overstap van school naar werk goed te laten verlopen. Jongeren die tijdens hun mbo-opleiding meer werkervaring hebben opgedaan, vinden gemiddeld eerder een baan, zelfs eerder dan jongeren met een hbo-opleiding (SER, 2013).

Werkgevers en arbeidsmarkt

Er lijkt over allochtonen een negatieve beeldvorming te bestaan bij werkgevers. Werkgevers met allochtonen in dienst zijn echter veel positiever over de arbeidsprestaties van allochtonen dan werkgevers die geen allochtonen in dienst hebben. Dit zou kunnen betekenen dat de negatieve beeldvorming wat betreft arbeidsprestaties niet altijd terecht is. De negatieve beeldvorming zou dan tegengegaan kunnen worden door werkgevers meer in contact te brengen met allochtone werknemers. Dit kan door stageplaatsen of leerwerktrajecten te regelen voor allochtonen (Schaafsma, 2006). Beeldvorming gaat vaak gepaard met

stereotypering van groepen en speelt zich voor een groot deel onbewust af. Daardoor kan er onderscheid worden gemaakt zonder dat een werkgever die opzet heeft of zich dat realiseert (SER, 2013). Omdat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en hoge werkloosheid onder jongeren, is de noodzaak om deze spiraal te doorbreken nauwelijks aanwezig.

Aan te pakken factoren

Per aan te pakken factor is hieronder aangegeven met welk subdoel van de interventie deze wordt aangepakt.

Factor	Subdoel interventie
Migrantenjongeren hebben onvoldoende werknemers- en sociale vaardigheden.	1. Jongeren hebben werknemers- en sociale vaardigheden en competenties die aansluiten bij een baan op (v)mbo-niveau.
Migrantenjongeren beschikken niet over een netwerk om een baan te vinden.	2. Jongeren hebben een netwerk dat zij kunnen benutten voor het vinden van een baan en zijn zich bewust van het belang daarvan.
Migrantenjongeren hebben onvoldoende zicht op kansrijke beroepen en sectoren.	3. Jongeren hebben inzicht in de mogelijkheden en hun positie op de arbeidsmarkt.
Migrantenjongeren hebben een laag zelfbeeld.	4. Jongeren hebben een positief zelfbeeld en zijn zich bewust van hun eigen kracht.
	Optionele doelen
Ouders van migrantenjongeren hebben een beperkt beeld van mogelijkheden op de arbeidsmarkt.	5. Ouders zijn zich bewust van de mogelijke beroepen en sectoren waarin hun kind in de toekomst kan gaan werken.
Er bestaat een negatief beeld bij werkgevers over migrantenjongeren.	6. Werkgevers hebben een positief beeld over de inzetbaarheid van de doelgroep binnen hun onderneming.

Verantwoording

Leren door te ervaren: vaardigheden, zelfvertrouwen en werkpraktijk

De activiteiten binnen K!X zijn vooral gericht op het verwerven van voldoende werknemers- en sociale vaardigheden en competenties gecombineerd met een positief zelfbeeld en op het verwerven van een realistisch zicht op een concrete werkpraktijk met goede arbeidsmogelijkheden. Dit wordt bereikt door in te zetten op kennisoverdracht en het aanleren van vaardigheden en competenties door middel van trainingen en het zo zelfstandig mogelijk organiseren van activiteiten. K!X gaat uit van het principe 'Learning by doing': jongeren leren door te ervaren en ontwikkelen daardoor vaardigheden. Deze manier van leren prikkelt de interesse van de jongeren, laat ze zelf ontdekken wat ze kunnen en zorgt ervoor dat dit beter beklift. Doordat jongeren zichzelf aan werkgevers presenteren tijdens bedrijfsbezoeken en daarbij gesprekken met medewerkers aangaan, maken ze kennis met de werkpraktijk. De focus ligt hierbij op tekortsectoren waar veel behoefte is aan nieuwe medewerkers en waar dus relatief makkelijk werk te vinden is. Via de training Empowerment en de gastlessen werken ze daarbij aan een positief zelfbeeld en zelfvertrouwen om aan hun toekomst te werken. Deze ontwikkeling wordt verder aangewakkerd doordat de jongeren van het K!X team aan hun ouders presenteren wat zij geleerd hebben en bij bedrijfsbezoeken presenteren wie ze zijn en wat ze kunnen. Op deze manier worden zij zich hiervan ook zelf bewust.

Doordat jongeren zelf een grote rol spelen in de keuze van (de invulling van) de activiteiten en in de totstandbrenging ervan wordt direct aangesloten bij hun interessegebieden. Dat werkt motiverend en de jongeren ontdekken en ontwikkelen zo al doende hun eigen mogelijkheden en worden zich daarvan bewust. De werkwijze binnen de K!X teams, waarin jongeren met elkaar samenwerken en verschillende rollen kunnen vervullen, stimuleert deze ontwikkeling verder. Trainers en gastdocenten kunnen, als zij als rolmodel fungeren, deze ontwikkeling stimuleren doordat zij zich laten zien en vertellen over hun loopbaan, welke persoonlijk keuzes zij in het leven hebben gemaakt en hoe dat hun carrière heeft beïnvloed. De jongeren krijgen daardoor meer vertrouwen in de mogelijkheden die ze zelf hebben om een goede baan te vinden.

Netwerken

Aanvullend werkt K!X aan het versterken van het netwerk van migrantenjongeren dat zij kunnen inzetten bij het vinden van werk. Jongeren krijgen via de training Netwerken en via gastlessen inzicht in het belang van een netwerk en hoe ze dit kunnen opbouwen en inzetten en welke hulpmiddelen ze hiervoor kunnen gebruiken, zoals visitekaartjes. Ze leren en ondervinden hoe ze een netwerkcontact kunnen leggen door zelf activiteiten te organiseren en mensen te benaderen.

Coaching

Om jongeren op deze manier te laten (samen)werken en het proces goed te laten verlopen, is goede coaching en begeleiding nodig. Deze wordt uitgevoerd door coördinatoren die over de gewenste competenties beschikken of deze via een train-de-trainer en de beschikbare materialen kunnen verwerven. De coaching stimuleert een houding van de docent die uitgaat van wat jongeren kunnen en willen in plaats van wat ze moeten leren, het aanspreken op de eigen verantwoordelijkheid om aan hun toekomst te werken, het continu stimuleren om hun competenties in te zetten en verder te ontwikkelen en het vertrouwen geven zodat hun positief zelfbeeld en zelfvertrouwen verder ontwikkelt. De coachende houding stimuleert daarbij het leren door te ervaren: de coördinator zet jongeren ertoe aan om dat wat ze in de trainingen leren in de praktijk toe te passen, ook als dat lastig of nieuw is voor de jongeren.

Aansluiting bij de doelgroep en onderwijs

K!X sluit goed aan bij het (v)mbo onderwijs omdat het binnen het bestaande curriculum in te passen is. Scholen kunnen met K!X invulling geven aan het vak loopbaanoriëntatie, waardoor de activiteiten binnen de lessen kunnen plaatsvinden. De interventie kan op maat aangepast worden al naar gelang de behoefte en mogelijkheden van de school en de tijd en middelen die een school tot haar beschikking heeft. Een school kan besluiten binnen de kaders van K!X meer of minder doelen na te streven en meer of minder of een bepaald type activiteiten te organiseren, of K!X laten aansluiten bij de verplichte stage in het mbo. Met de praktische beschikbare materialen en praktijkgerichte aanpak is de interventie geschikt voor leerlingen in het vmbo en mbo, waarbij de aanpak op het niveau, leerjaar en de leeftijd van de jongeren toegespitst wordt. De trainingen werken met interactieve werkvormen die afgestemd zijn op de leeftijd en het niveau van de jongeren en 'Learning by doing' stimuleren.

Ouders betrekken

Als een K!X team ervoor kiest om te stimuleren dat ook de ouders van de jongeren zich meer bewust worden van mogelijkheden op de arbeidsmarkt, zijn er binnen K!X verschillende momenten waarop ouders betrokken kunnen worden bij de activiteiten door de jongeren zelf. Dit werkt beter dan dat docenten ouders proberen te betrekken of informeren. Door tijdens de bijeenkomst voor ouders te vertellen over de verschillende beroepen en sectoren die zij tijdens het project gezien hebben en met hen in gesprek te gaan hierover, wordt het beeld van ouders van de sectoren en beroepen waar hun kind in terecht kan komen, uitgebreid. De bewustwording van ouders over mogelijke beroepen voor hun kind draagt vervolgens bij aan de beroepsoriëntatie van de jongere, omdat ouders een grote invloed hebben op de beroepskeuze van migrantenjongeren (zie ook Oorzaken).

Een positief beeld bij werkgevers

Een K!X team kan zich ten doel stellen om te werken aan een positiever imago bij werkgevers van migrantenjongeren als potentiële werknemers. Dit wordt bewerkstelligd door werkgevers positieve

ervaringen te laten opdoen met migrantenjongeren en hen met elkaar in contact te brengen via een combinatie van bedrijfsbezoeken en aanvullende activiteiten gericht op werkgevers. Tijdens de bedrijfsbezoeken leren werkgevers de jongeren kennen en de jongeren presenteren zichzelf aan medewerkers van het bedrijf. De medewerkers leren daardoor wat de ambities en talenten van de jongeren zijn en ze krijgen een beeld van hoe de jongeren in de toekomst in hun bedrijf zouden kunnen passen. Door daarnaast activiteiten te organiseren waarin werkgevers in contact komen met de jongeren, kan het K!X team het positieve imago van jongeren onder de betrokken werkgevers verder versterken. Dit kan bijvoorbeeld door een bezoek te brengen aan een werkgeversclub in de buurt, een werkdiner of een netwerkbijeenkomst. Ook het opzoeken van aandacht in de media over de activiteiten van het K!X team kan bijdragen aan een positief beeld van werkgevers over de doelgroep.

4. Onderzoek

4.1 Onderzoek naar de uitvoering

Beschikbare onderzoeken

L. Massink, J. Chrifi & T. Rambhadjan-Bhoendie (2014). 'Jongeren in het (v)mbo naar een werkende toekomst. Een analyse van de effecten en succesfactoren van de K!X aanpak.' Utrecht: FORUM.
FORUM heeft een procesevaluatie uitgevoerd op basis van interviews en literatuurstudie. Er zijn vijf interviews gehouden: drie met docenten (K!X coördinatoren), één met een werkgever en één met een jongere. Daarnaast is een literatuurstudie gedaan naar verslagen van landelijke netwerkbijeenkomsten, verslagen van K!X activiteiten, jaarverslagen en publicaties over K!X, waarin de ervaringen van diverse betrokkenen bij K!X staan beschreven.

G.J. Schop (2010). 'Analyse- en adviesdocument: inbedding K!X methodiek.' Utrecht: FORUM.
In deze procesevaluatie zijn de ervaringen van twee pilotscholen onderzocht. Hiervoor zijn drie interviews gehouden met vijf docenten (twee interviews vonden met twee personen plaats). Daarnaast hebben er twee expertmeetings plaatsgevonden, één met directies van de pilotscholen en één met coördinatoren en jongeren uit de K!X teams. Aanvullend is er literatuuronderzoek gedaan.

S. Yildirim (2012), 'Inventarisatie effecten K!X' Utrecht: FORUM
Dit betreft een procesevaluatie waarbij op vijf scholen (vier ROC's en één vmbo school) interviews zijn gehouden. Er zijn interviews gehouden met vijf K!X coördinatoren en 17 jongeren van vier scholen. Daarnaast zijn er drie werkgevers geïnterviewd.

Resultaten

Bereik en uitvoering

Op de scholen die zijn meegenomen in de evaluaties, is de doelgroep bereikt doordat één of meer klassen met (deels) migrantenjongeren hebben meegedaan met K!X. Op drie van de vijf scholen is de interventie uitgevoerd zoals bedoeld, met minimaal alle verplichte onderdelen en waar de activiteiten door de jongeren zelf zijn georganiseerd. In twee gevallen zijn niet alle verplichte onderdelen van de interventie uitgevoerd of zijn de activiteiten niet door de jongeren zelf georganiseerd. Op die scholen waren de coördinatoren en de jongeren minder tevreden over het verloop en de uitkomsten, onder andere op het punt van begeleiding, motivatie van docenten en aandacht voor K!X in de school (Yildirim, 2012).

Ervaringen van uitvoerders

Opbrengsten en succesfactoren volgens uitvoerders

De bedrijfsbezoeken en gastlessen worden goed gewaardeerd door de coördinatoren. De bedrijfsbezoeken en gastlessen leveren jongeren veel contacten op en scholen gaan relaties aan met werkgevers die in de toekomst mogelijkheden bieden voor stages of loopbaanoriëntatie (Massink, Chrifi & Rambhadjan-Bhoendie, 2014). Ook vinden zij de (externe) trainers en gastdocenten als rolmodellen erg waardevol. Het K!X programma draagt volgens de coördinatoren van alle vijf de scholen in de evaluatie van Yildirim (2012) bij aan de 'soft skills' van jongeren en drie van de vijf zien dat hun leerlingen na een K!X jaar vaardigheden hebben ontwikkeld. De jongeren zijn initiatiefrijker en werken beter samen, presenteren en profileren zich beter en steken meer tijd in de voorbereiding van hun taken (Yildirim, 2012). De mate waarin jongeren gemotiveerd zijn om mee te doen aan K!X blijkt een belangrijke factor te zijn. Bij de twee coördinatoren die aangaven geen duidelijk verschil te zien in vaardigheden tussen jongeren die wel of geen K!X jaar hebben gehad, ging het om klassen die de coördinatoren als lastig bestempelen. Dit lijkt samen te hangen met de

motivatie van leerlingen om deel te nemen en de mate waarin coördinatoren de jongeren weten te motiveren (Yildirim, 2012).

Het leren door te ervaren (*learning by doing*) motiveert jongeren om mee te doen aan K!X (Massink et al., 2014). Volgens de K!X coördinatoren zijn de belangrijkste succesfactoren de volgende.

- Jongeren krijgen de gelegenheid om de in de trainingen aangeleerde vaardigheden direct in de praktijk toe te passen. Dit geeft jongeren motivatie en zelfvertrouwen en zij voelen zich gewaardeerd en meer zelfverzekerd.
- Door de activiteiten zelf te organiseren, leren jongeren dat er veel nodig is om iets voor elkaar te krijgen bij een bedrijf en dat je hiervoor vaardigheden en een netwerk nodig hebt.
- Doordat de K!X teams eigen verantwoordelijkheid krijgen in het organiseren van activiteiten, ontstaat er een positieve groepsdynamiek.
- Jongeren worden aangesproken op wat ze kunnen en willen, zodat hun motivatie groeit en ze er echt iets van leren.
- De coachende houding van de coördinator en diens vertrouwen in de kracht van de jongeren is essentieel voor het ontwikkelen van de vaardigheden. Hierbij is een goede balans tussen coaching, heldere doelen en afspraken en orde in de klas bepalend voor het succes.
- Bij het inzetten van externe trainers krijgen jongeren meer aandacht en het brengt nieuwe kennis de school binnen. De suggestie is gedaan dat coördinatoren van verschillende scholen bij elkaars leerlingen de trainingen kunnen geven.
- De motivatie van de jongeren krijgt een extra impuls door een certificaat als tastbaar bewijs van hun inzet en ontwikkelde vaardigheden.
- De (optionele) training Empowerment versterkt de jongeren in hun eigenwaarde, helpt hen problemen te relativeren en uit hun slachtofferrol te stappen. Nog meer dan bij andere trainingen is deze training sterk afhankelijk van de persoonlijke kwaliteiten van de trainer. Dit zou daarom altijd een externe trainer moeten zijn en niet een docent van de eigen school (Massink et al., 2014).

Randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering en risico's

In de evaluatie van de pilotscholen (Schop, 2010) zijn randvoorwaarden benoemd die de coördinatoren en schooldirecties als bepalend ervaren hebben voor het succes van K!X. Het gaat om een visie van de school waarin helder geformuleerd is wat de doelen zijn, hoe deze bijdragen aan de onderwijsdoelen van de school (Massink et al., 2014) en hoe er gemonitord en geëvalueerd wordt. Bepalend is ook een duidelijk commitment van directie en management en een K!X coördinator die de gedachte achter K!X goed weet uit te dragen. Duidelijke afspraken over de inzet van mensen en middelen en de mogelijkheid om docenten te professionaliseren zijn eveneens randvoorwaarden. Bovendien moet er maximaal gebruik gemaakt worden van beschikbare externe en interne communicatiemiddelen om de bekendheid en daarmee het draagvlak van K!X binnen de school zo groot mogelijk te maken (Schop, 2010).

Deze randvoorwaarden worden deels onderschreven en verder uitgebreid in de procesevaluatie van Massink et al. (2014). Specifiek voor de trainingen door externe trainers geldt dat een afstemming met de school over de praktische randvoorwaarden en het scheppen van de juiste verwachtingen bij jongeren en docenten voorafgaand aan de training vereist is om deze succesvol te kunnen uitvoeren. Om het voor werkgevers voldoende interessant te maken mee te werken aan bedrijfsbezoeken, is het belangrijk om de activiteit te relateren aan de bedrijfsdoelen en hen de organisatie zoveel mogelijk uit handen te nemen (Massink et al., 2014).

In de evaluatie van de pilotscholen is een aantal risico's geformuleerd. Indien niet budgetneutraal kan worden geopereerd, is extra financiering, bijvoorbeeld via sponsoring, noodzakelijk omdat anders het succes van de activiteiten negatief beïnvloed wordt. Voorafgaand aan en bij de opstart van het team is het belangrijk om de leerlingen goed te motiveren. De motivatie van leerlingen is bepalend voor het succes van K!X. Daarom is dit één van de belangrijkste taken van de K!X coördinator en is het belangrijk dat ook andere docenten op de hoogte zijn van K!X, zodat jongeren zien dat het belangrijk gevonden wordt door de school. Als de K!X teams te werk gaan zonder dat andere docenten en leerlingen hiervan op de hoogte zijn, is dat een risico voor het draagvlak en de reikwijdte van de activiteiten. Roosterproblemen kunnen ten slotte de inzet van docenten beperken (Schop, 2010).

Ervaringen van jongeren

Succesfactoren en knelpunten volgens jongeren

Uit de procesevaluatie van Yildirim (2012) blijkt dat op drie van de vier scholen waar jongeren uit K!X teams zijn geïnterviewd (in totaal 12 leerlingen), zij K!X als leuk, leerzaam en nuttig hebben ervaren. Ze hebben veel geleerd over het bedrijfsleven wat ze anders niet op school geleerd zouden hebben. Ook vinden zij dat ze door K!X beter zijn voorbereid op de arbeidsmarkt. Op drie van de vier scholen geven jongeren aan vaardigheden te hebben ontwikkeld. Ze hebben deze vaardigheden al kunnen toepassen in een sollicitatiegesprek, banenmarkt, stage of (bij)baan. Ze vinden de drempel nu lager om zelf een bedrijf op te bellen en zich voor te stellen. De begeleiding van de K!X coördinator wordt op dezelfde drie scholen goed gewaardeerd door de jongeren en dit wordt ook belangrijk gevonden. Op één school gaven de jongeren aan dat de begeleiding onvoldoende was of dat niet alle docenten op de hoogte waren van wat K!X inhield. (Yildirim 2012). De jongere die in de evaluatie van Massink et al. (2014) is geïnterviewd, is tevreden over de trainingen en de mate waarin jongeren hierin zelf aan de slag gaan. Hij past vergader- en sollicitatievaardigheden die hij tijdens K!X heeft ontwikkeld, na het K!X project nog steeds toe. Een belangrijke succesfactor is een goede trainer die interactief werkt, streng maar rechtvaardig is, de tijd neemt voor leerlingen en orde kan houden (Massink et al., 2014).

Ervaringen van werkgevers

De werkgevers die hebben meegewerkt aan de evaluaties, geven aan dat zij K!X positief waarderen. De werkgevers zien het als kans om via het bedrijfsbezoek hun vak te promoten en om invulling te geven aan maatschappelijk betrokken ondernemen (Yildirim, 2012). Werkgevers zien dat het gebruikmaken van rolmodellen goed werkt voor de jongeren. De werkgever die voor het onderzoek van Massink en anderen is geïnterviewd, ervaart inderdaad dat K!X bijdraagt aan een positieve beeldvorming over migrantenjongeren (Massink et al., 2014).

Kwaliteitsverbetering K!X

Naar aanleiding van de evaluatieonderzoeken zijn de randvoorwaarden voor de interventie aangescherpt en een aantal aanbevelingen geformuleerd.

- Trainingen worden bij voorkeur door een externe trainer gegeven.
- Er is meer aandacht gekomen voor aansluiting van K!X bij het curriculum in het onderwijs en draagvlak binnen de school.
- Na de pilotfase is er een landelijke werkgeverspool samengesteld waar K!X teams uit kunnen putten voor het benaderen van bedrijven. In een later stadium is daarentegen gebleken dat het werken met bedrijven uit de eigen regio meer oplevert. Daarom wordt nu geadviseerd zoveel mogelijk bedrijfsbezoeken in de eigen regio te organiseren.
- Er is op aangeven van scholen een stagetraining ontwikkeld naar aanleiding van problemen met het vinden en succesvol uitvoeren van stages.
- Er zijn evaluatieformulieren voor de trainingen in gebruik genomen voor jongeren en docenten.
- De aanbevelingen in het rapport '*Inventarisatie effecten K!X*' van Massink en anderen (2014) worden meegenomen in de verdere borging en kwaliteitsverbetering van de interventie door de ontwikkelaar.

Het handboek van de interventie wordt naar aanleiding van de evaluatieonderzoeken en deze interventiebeschrijving aangepast op de volgende punten.

- Kwaliteitsbewaking.
- Vereiste competenties van coördinatoren en trainers.
- Landelijke uitwisseling en deskundigheidsbevordering.
- Standaard trainingen en activiteiten die minimaal moeten worden georganiseerd.

- De relatie tussen de optionele doelen met betrekking tot ouders en werkgevers en de daarbij behorende activiteiten in de aanpak.

4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten

Er zijn geen wetenschappelijke onderzoeken bekend naar de effectiviteit van de interventie.

4.3 Praktijkvoorbeeld

Praktijkvoorbeeld K!X team (klas 2B4) Waterlant College IJdoorn, schooljaar 2009/2010

(Op basis van het K!X jaarverslag van de heer B. Moojen, mentor vmbo klas 2B4)

Klas 2B4 (25 leerlingen) ging voortvarend van start met het K!X project. Reeds in de eerste volle schoolweek werden er een voorzitter, vicevoorzitter en penningmeester gekozen. Ook werd er een eerste lijst van eventueel te bezoeken bedrijven en instellingen opgesteld. Van de vergaderingen in de loop van het jaar werd meestal een verslag gemaakt. Het K!X team heeft een presentatie gegeven om de doelstellingen van K!X duidelijk te maken. Het gaat enerzijds om een aantal vaardigheden aanleren en oefenen. Anderzijds gaat het om bedrijven te leren kennen, met alles wat daarin omgaat. Niet in de laatste plaats is ook zelfvertrouwen en zelfrespect opbouwen een doel van K!X. De overgrote meerderheid van de leerlingen is op al deze aspecten in de loop van het jaar gegroeid.

Het team heeft een vergadertraining gevolgd, wat erg nuttig is om aan het begin van het K!X jaar te doen. Vlak daarna stond het eerste bedrijfsbezoek gepland: een bezoek aan de gemeente Hilversum. Dit was een groot succes. De leerlingen kregen inzicht in de gemeente als bedrijf, maar ook de politiek kwam ruimschoots aan bod door een ontmoeting met een wethouder en de burgemeester. Van het bezoek is door het K!X team een film gemaakt, waarvan delen op de K!X dag zijn vertoond. Het feit dat het eerste bedrijfsbezoek een groot succes was, heeft het gehele jaar als stimulans gewerkt en heeft ons team door moeilijke momenten geholpen.

Het K!X team heeft de landelijke K!X dag bezocht. De leerlingen waren erg enthousiast; door de afwisseling van luisteren en doen en door het grote aantal aanwezigen was het een indrukwekkende dag.

Een tweede bedrijfsbezoek was bij het autobedrijf Hessing. De leerlingen hebben de fantastische auto's (onder andere Maserati en Lamborghini) bewonderd en veel geleerd over de bedrijfsvoering. Diezelfde middag heeft het K!X team het Militaire Luchtvaart Museum in Soesterberg bezocht met een rondleiding en een inkijkje in de Koninklijke Luchtmacht. Vooral de vluchtsimulators waren erg in trek. Het daaropvolgende bedrijfsbezoek was aan het JOC (Jongeren Opvang Centrum) in Amsterdam. Ter plekke werd ook een 'training on the job' gehouden en hielden leerlingen pitches. Ook dit bedrijfsbezoek maakte grote indruk en zorgde nadien voor vele gesprekken in de klas.

In het voorjaar heeft het K!X team meegedaan aan een K!X uitwisselingsprogramma. Dit maakte officieel geen onderdeel uit van het K!X project op school, maar was een waardevolle aanvulling. De voorbereiding en uitvoering van de uitwisseling hebben de medewerkers van FORUM en betrokken K!X coördinatoren heel veel tijd gekost, maar het resultaat was er dan ook naar! Het bezoek van Almere aan Amsterdam was nog wat onwennig, het bezoek van Amsterdam aan Almere werd een groot succes. Het was goed voorbereid, er waren veel leuke activiteiten en de leerlingen waren laaiend enthousiast.

Vervolgens heeft het K!X team een sollicitatietraining gevolgd. De opbouw en de spreiding van de trainingen over het jaar werden door de K!X coördinator als prettig ervaren.

Ten slotte sloot het team het K!X jaar af met een bedrijfsbezoek aan het Mediapark in Hilversum. Het team reed, in twee groepen verdeeld, in treintjes over het terrein en kreeg overvloedig uitleg over alles wat er op het Mediapark gebeurt. Vele vragen (over beroepen, opleidingen en mogelijkheden) werden gesteld en beantwoord. Dit was een mooie afsluiting van het K!X jaar.

De K!X activiteiten zijn voor de leerlingen van grote betekenis geweest. Ze hebben een waarneembare ontwikkeling doorgemaakt in zelfvertrouwen, interesses, vaardigheden en onderlinge interactie. Het K!X project heeft een nuttige bijdrage geleverd aan de ontwikkeling en geestelijke groei van de leerlingen.

5. Samenvatting werkzame elementen

Inhoudelijke werkzame elementen

- De aanpak van 'learning by doing': jongeren ontwikkelen vaardigheden, inzicht in beroepsmogelijkheden, een netwerk en een positief zelfbeeld door in de praktijk aan de slag te gaan.
- Het werken aan zelfvertrouwen en inzicht in eigen kracht en mogelijkheden door het inzetten van rolmodellen.
- De coachende houding van coördinatoren die jongeren aanspreken op wat ze kunnen en willen. Dit zorgt voor een veilige omgeving voor jongeren om hun talenten te ontdekken en te laten zien.
- De bedrijfsbezoeken vragen een actieve houding van jongeren. Ze bestaan niet alleen uit een rondleiding, maar laten jongeren zich presenteren aan en kennismaken met werkgevers en beroepen en sectoren die zij in eerste instantie niet als mogelijkheid voor zichzelf zien.
- De profilering van jongeren op een positieve manier naar de buitenwereld, waardoor zij leren zichzelf op de voorgrond te zetten, daadwerkelijk zichtbaar zijn en een beter imago krijgen.

Praktische werkzame elementen

- De interventie sluit goed aan bij het curriculum (Loopbaanoriëntatie & Begeleiding, LOB).
- De ontwikkelde competenties worden bijgehouden en vermeld op een certificaat. Dit motiveert jongeren en geeft hen erkenning en een positief zelfbeeld.
- Het inzetten van externe trainers haalt nieuwe kennis bij de school naar binnen, maakt dat jongeren meer aandacht krijgen in de trainingen en trainers kunnen als rolmodel fungeren.
- De interventie sluit goed aan bij de leefwereld van jongeren door het gebruik van beeldmateriaal in de trainingen, praktische hand-outs voor de jongeren en een coachende begeleiding die uitgaat van wat jongeren kunnen en willen maar wel kaders stelt.

6. Aangehaalde literatuur

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2015). *Niet-onderwijsvolgende jongeren minder vaak werkloos*. Binnengehaald 9 oktober 2015 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/niet-onderwijsvolgende-jongeren-minder-vaak-werkloos.htm>

Esch, W. van, Petit, R., Neuvel, J. en Karsten, S. (2011) *Sociaal kapitaal: slagboom of hefboom?* 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Huijink, W., Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2014), *Jaarrapport Integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Jager, A., Roelofs, M. & Eimers, T. (2011). *FORUM monitor. Jongeren in het middelbaar beroepsonderwijs*. Utrecht: FORUM.

Kling, K.C., Hyde, J.S., Showers, C.J. & Buswell, B.N. (1999). Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.

Massink, L., Chrifi, J. & Rambhadrachari, T. (2014). *Jongeren in het (v)mbo naar een werkende toekomst. Een analyse van de effecten en succesfactoren van de K!X aanpak*. Utrecht: FORUM.

Meng, C., Huijgen, T. & Ramaekers, G. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken?* Maastricht: Research Centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2015). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*. Maastricht: Maastricht University.

Schaafsma J. (2006). *Ethnic Diversity at Work: Diversity Attitudes and Experiences in Dutch Organisations*. Amsterdam, Askant Academic Publishers.

Schop, G.J. (2010). *Analyse- en adviesdocument: inbedding K!X methodiek*. Utrecht: FORUM.

Sociaal-Economische Raad (SER) (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst. Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Sociaal-Economische Raad (2013). *Werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren. Maak baan voor een nieuwe generatie*. Binnengehaald 25 augustus 2015 van <http://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2010-2019/2013/maak-baan-nieuwe-generatie.aspx>

Traag, T & Marie, O. (2011). *Voortijdig schoolverlaten, werkloosheid en delinquentie: cumulatie van risicogedrag van jongeren in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Universiteit Utrecht & GroenLinks (2006). *Discriminatie bij sollicitaties naar stageplaatsen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Yildirim, S. (2012). *Inventarisatie effecten K!X*. Utrecht: FORUM.