

Bihari-Elahi, Jaswina (2019) Veerkracht versterking op de arbeidsmarkt. De rol van de Professional. in Smit, VJM & Marle, F. van (Eds.) "Den Haag in meervoud. Inclusiviteit als opgave tussen de systeem- en leefwereld". Den Haag; Haagse Hogeschool. Forthcoming juli 2019.

Veerkracht versterking op de arbeidsmarkt. De rol van de professional.

Jaswina Bihari-Elahi

1. Inleiding

Tijdens een bijeenkomst in 2014 kwamen bewoners van de Haagse Molenwijk in het stadsdeel Laak met professionals en politici te spreken over diverse vraagstukken. Met name bewoners met een Marokkaanse achtergrond gaven aan gediscrimineerd te worden op de arbeidsmarkt. Na een verkennend onderzoek samen met studenten in het project Laak Vitaal (Laak Vitaal, 2015) bleek het gevoel van gediscrimineerd te worden breder te leven in het stadsdeel. Rond diezelfde periode kwam uit een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau naar voren dat Marokkaanse en Hindostaanse bewoners op hun afkomst worden afgewezen (Andriessen et al., 2015). Daarmee werd een oude klacht opnieuw aan de orde gesteld, namelijk dat de arbeidsmarkt uitsluitingsmechanismen kent zoals discriminatie. Daarnaast zijn er andere uitsluitingsmechanismen waaraan met name personen met een migratieachtergrond onderhevig zijn, namelijk het ontbreken van een startkwalificatie, beperkte inzicht in opleidings- en beroepsmogelijkheden, beperkte netwerken, gebrek aan competenties, gebrek aan werkervaring en taalachterstand (Klaver, 2005; Andriessen et al., 2015; Otten & Van der Zee, 2011). Herhaaldelijke afwijzingen zijn onderdeel van hun dagelijkse realiteit en gaan gepaard met gevoelens van frustratie en onrechtvaardigheid (Elahi, 2016).

Hoe men omgaat met diverse vormen van uitsluiting is zeer verschillend en van betekenis voor de ontwikkeling van hun loopbaan (Smit, 2016). Het is daarom belangrijk dat jongeren leren om hiermee om te gaan en dat zij worden voorzien van de juiste "bagage" om dergelijke tegenslagen en uitsluitingsmechanismen te overwinnen om zich tenslotte toch richting en op de arbeidsmarkt te kunnen bewegen.

In de literatuur wordt het overwinnen van tegenslagen afhankelijk gesteld van het bezit van 'veerkracht' (Hojtink, Te Brake en Dückers, 2011) Maar omdat veerkracht als remedie tegen tegenslagen op de arbeidsmarkt vrijwel onbekend is, gebruik ik dat begrip hier als een 'sensitizing concept', dat is: als een begrip dat zegt in welke richting iets gezocht zou kunnen worden (Blumer 1954). Veerkracht versterking van jonge werkzoekenden biedt dan mogelijkheden ter verwerven van een positie op de arbeidsmarkt. Maar daartoe zal eerst veerkracht gespecificeerd moeten worden voor de arbeidsmarkt. De vraag die in dit onderzoek centraal staat luidt dan ook hoe veerkracht onder jonge werkzoekenden versterkt kan worden. Het antwoord op deze vraag is van groot belang voor professionals die te maken hebben met de vorming van jongeren of met vraagstukken waarmee jongeren worstelen. Denk aan professionals zoals leerkrachten, docenten, stagebegeleiders, arbeidsmarkt bemiddelaars, loopbaancoaches, hulpverleners, onderwijsambtenaren, etc. Onder de vraagstelling hangen een tweetal deelvragen, namelijk: Wat zijn specifieke veerkrachtbronnen voor jongeren op de arbeidsmarkt? En: over welke

vaardigheden moet de professional beschikken om de veerkracht van werkzoekende jongeren te versterken?

Om de deelvragen te beantwoorden heeft een praktijkgericht onderzoek plaatsgevonden, onder jongvolwassenen afkomstig uit Molenwijk die er in geslaagd zijn om ondanks uitsluitingsmechanismen een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Dat onderzoek is gevolgd door een arbeidsmarkt traject voor werkloze jongeren waarin de betrokken respondenten zoals de loopbaancoach en de deelnemers eerder participant waren dan respondent. Zodoende was het mogelijk vast te stellen welke krachten de veerkracht van jongeren versterkten en over welke competenties de professional moest beschikken.

In de eerstvolgende paragraaf wordt het theoretisch concept veerkracht uitgelegd en zoveel mogelijk toegespitst op de arbeidsmarkt. In paragraaf drie zet ik uiteen hoe de onderzoeken zijn opgezet en welke methoden zijn gebruikt. Paragraaf vier is gewijd aan de specifieke bronnen van veerkracht op de arbeidsmarkt en de veerkracht van werkzoekenden, en over de competenties van de professionals. Dit hoofdstuk wordt besloten met een conclusie.

2. Veerkrachtversterking en de arbeidsmarkt

Zowel in het beleid als in de wetenschap is er steeds meer belangstelling voor de term 'veerkracht'. Maar wat houdt deze precies in? De term veerkracht kan verwijzen naar een persoonlijke eigenschap van individuen, naar karakteristieken van de omgeving van een individu, alsook naar een set van processen en mechanismen waardoor zowel interne als externe krachten worden benut in tijden van tegenspoed (Kim-Cohen, 2007; Ungar, 2011). Resnick en Inguito (2011) beschrijven veerkracht als een vaardigheid om (wederom) een mate van psychisch of emotioneel gezonde toestand te hervinden na ziekte, verlies of tegenslag. Hoijtink, Te Brake en Dückers (2011) definiëren veerkracht als het 'terugveren' na een schokkende gebeurtenis. Daarbij gaat het ofwel om het terugkeren naar een beginsituatie, ofwel het creëren van een nieuw evenwicht binnen de veranderde context. Volgens Tomás en anderen (2012) manifesteert de mate van veerkracht zich pas ten tijde van of na tegenspoed. Al met al wordt duidelijk dat veerkracht wordt omschreven als de uitkomst van een proces, als een vaardigheid, en als een persoonlijke eigenschap.

De verschillende definities hebben gemeen dat veerkracht van invloed is op het kunnen omgaan met tegenslagen in het leven. Hoewel veerkracht in de meeste literatuur vooral in verband wordt gebracht met 'herstel', is dat niet per definitie het enige waartoe veerkracht leidt. Schuhmann en Van der Geugten (2017) noemen naast 'herstel', ook 'duurzaamheid' (van de situatie) en groei (ontwikkeling of fundamentele verandering). Deze uitgangspunten voor veerkracht kunnen daarom in verband worden gebracht met vraagstukken van betekenisgeving. Vooral van belang is hierbij de manier waarop een individu tegen de toekomst aankijkt en hiernaar handelt. Een arbeidsmarktpositie is van groot belang voor individuen omdat zij zich hierdoor verbonden voelen met de samenleving en zich hierin ook kunnen handhaven. Het versterken van de veerkracht van individuen is daarom belangrijk om toegang tot de arbeidsmarkt te kunnen verkrijgen en zich daar ook staande te kunnen houden.

Om veerkracht te versterken kan gebruikt worden gemaakt van verschillende veerkrachtbronnen (Ungar et al., 2007; 2008). De bronnen die in de literatuur genoemd worden zijn: individuele talenten en kwaliteiten, peers, verschillende soorten netwerken (variërend van familienetwerken tot professionele

netwerken), educatie en scholing, religie, spiritualiteit, openstaan voor ideeën en toekomstverbeelding (Sools & Mooren, 2012; Ungar et al., 2008). Veerkrachtbronnen zijn dus zowel in het individu zelf te vinden als in de omgeving van het individu. Zo moet een politieagent zich vrijwel meteen emotioneel kunnen herstellen van ongevallen in de frontlinie, waarbij een snel emotieregulatie systeem dus van belang is (Ramsodit, 2014). Bij zwarte tienermoeders zien we dat veerkracht ontleent wordt aan het sociale netwerk (familie) (Distelbrink, 2000). Bij mensen in armoede is een sterke interne beheersingoriëntatie nodig om de spiraal van armoede te kunnen doorbreken (Driessens & Van Regenmortel, 2006). En voor psychiatrische patiënten geldt dat narratieve toekomstverbeelding leidt tot herstel in functioneren (Sools & Mooren, 2012). Deze studies brengen in beeld dat veerkrachtversterking niet alleen specifiek is voor elke (etnische) groep, maar zelfs voor elke beroepsgroep. Dat versterkt de veronderstelling dat veerkrachtversterking op de arbeidsmarkt ook zijn eigen specifieke karakteristieken heeft. Er is echter nog niet veel bekend over veerkrachtversterking op de arbeidsmarkt, wat als gevolg heeft dat deze versterking niet volledig wordt toegepast en benut ten behoeve van de verschillende groepen die zich op de arbeidsmarkt begeven en aan de verschillende (uitsluitings)mechanismen op de arbeidsmarkt onderhevig zijn.

Boucké en Vandaele (2003) verdelen de arbeidsmarkt in arbeid en kapitaal. Daarbij zijn de werkgevers de kapitaalhouders en worden om die reden dan ook beschouwd als machthebbers. Er is dus een asymmetrische machtsverhouding door een ondergeschikte plaats toe te kennen aan de categorie 'arbeid' tegenover de categorie 'kapitaal'. In een utopische situatie is de markt in balans en heffen vraag en aanbod elkaar op. De realiteit is echter dat de markt niet altijd stabiel is. Zo zullen er tijden zijn dat het aanbod van werk gering is, dat er een tekort is aan arbeidskrachten of dat de duur van betrekkingen van kortstondige aard is. De overheid probeert dan door middel van wettelijke en normatieve kaders invloed op uit te oefenen op de werking van de arbeidsmarkt. Arbeidsmarktbeleid gericht op de beïnvloeding van vraag en aanbod kan op twee manieren wordt gevoerd (De Beer et al., 2006; Van Ours & Van der Tak, 1992): door middel van een werkgelegenheidsbeleid (het creëren van banen) en door middel van een werkloosheidsbeleid (werklozen toerusten voor de arbeidsmarkt). Echter, een overheid kan werkgevers wel stimuleren om specifieke werkzoekenden aan te nemen, maar uiteindelijk zijn het de werkgevers die het voor het zeggen hebben op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de rol van de overheid beperkt is tot het geven van impulsen aan werkgevers om werkzoekenden aan te nemen. Maar heeft geen zeggenschap over het vervolg en het in diensthouden van de arbeidskrachten. Er is dus geen oog voor de ondergeschikte positie van werkzoekenden op de arbeidsmarkt.

Daarnaast is er sprake van de afstand tussen de arbeidsmarkt en verschillende groepen werkzoekenden. De arbeidsmarkt kent normen zoals het beheersen van de taal, relevante diploma's, werkervaring, etc. en het gevaar van voortijdige afwijzing is groot wanneer men niet aan de normen en gedragsregels kan voldoen. De afstand tussen de arbeidsmarkt en met name nieuwe migranten, jongeren en drop-outs die niet aan al deze normen voldoen kan daarom als groot worden beschouwd. Daarnaast hebben deze groepen ook te maken met een negatieve beeldvorming en stereotypering. Beeldvorming omtrent de etnische groepen of vooroordelen die men heeft over opleidingsniveau, leeftijd of beperking (al dan niet bewust of onbewust) blijken van invloed te zijn op het aannemen van een persoon (Andriessen, Dagevos, Nievers & Boog, 2007; Otten & Van der Zee, 2011). Met andere woorden, werkzoekenden – en met name die met een grote afstand tot de arbeidsmarkt – hebben te maken met afwijzingen van werkgevers. Herhaaldelijke afwijzingen door werkgevers bij sollicitanten onderdeel is van de dagelijkse ervaring van werkloosheid en gepaard gaat met gevoelens van vernedering en onrechtvaardigheid. Het

vraagt om veerkracht om telkens een afwijzing te verwerken en opnieuw te solliciteren. Er kan daarom gesteld worden dat het beschikken over veerkracht vereist is om afwijzingen en teleurstellingen te overwinnen op weg naar de arbeidsmarkt.

Veerkracht ontwikkelen en versterken gedurende deze weg is daarom van essentieel belang. Van der Werf (2017) geeft aan dat veerkracht versterkt kan worden door het “hogere-orde denken” (analyseren, evalueren en creëren) te trainen. Hierdoor gaan de hersenen anders functioneren, waardoor emotieregulatiestrategieën sneller plaatsvinden. Toegespitst op de arbeidsmarktparticipatie betekent dit in theorie dat er hiervoor een rol is weggelegd voor professionals die jonge mensen opleiden en voorbereiden voor de arbeidsmarkt. Het trainen van veerkracht vraagt dan om skills van deze professionals waarmee de verbinding tussen de werkzoekende en de arbeidsmarkt gelegd of hersteld en verduurzaamd kan worden. In de volgende paragraaf wordt dit methodisch geconcretiseerd.

3. Onderzoekspz et Methoden

De vraag die centraal staat in dit onderzoek luidde hoe veerkracht kan worden versterkt onder werkzoekenden door professionals en is opgesplitst in twee deelvragen, namelijk: ‘Wat zijn specifieke veerkrachtbronnen voor jongeren op de arbeidsmarkt?’ en ‘Over welke vaardigheden moet de professional beschikken om de veerkracht van werkzoekende jongeren te versterken?’. Het onderzoek kende een kwalitatieve benadering en betrof een verkennend praktijkonderzoek. Het doel was dat de kennisdeling en kennisontwikkeling moesten leiden tot een verandering van de situatie: van werkzoekend naar werkend. Waardoor het praktijkonderzoek grotendeels het karakter kreeg van een handelingsonderzoek.

De beantwoording van de eerste deelvraag vond plaats door middel van levensverhalen in beeld brengen wat de factoren zijn waardoor Molenwijkers ondanks verschillende uitsluitingsmechanismen een positie op de arbeidsmarkt hebben weten te verwerven. De verkenning heeft plaatsgevonden in onder tien werkende jongvolwassen in de leeftijd van 24 t/m 35 jaar. Om de respondenten te vinden is contact gelegd met sleutelfiguren en sleutelorganisaties: de wijkagent, Hindostaanse Vereniging Laak-Noord, de buurtsportcoach, de Coöperatief Eigenwijzer, Facebookpagina van Molenwijk en een cultureel werker. In eerste instantie kregen zij de vraag voorgelegd of zij mensen kenden (afkomstig) uit de wijk die een succesvolle loopbaan hadden. Dit leverde als antwoord Eljeero Elia (profvoetballer bij Feyenoord) en Ahmed Aboutaleb (burgemeester van Rotterdam) op. Hoewel deze personen inderdaad een succesvolle loopbaan hebben, waren zij niet de personen die ik in dit onderzoek voor ogen had. Het woord ‘succesvol’ bleek gekoppeld te worden aan ‘bekendheid’. De vraag werd bijgesteld naar ‘Kent u personen uit de wijk die erin zijn geslaagd om ondanks problematiek en achterstanden een positie op de arbeidsmarkt te verwerven?’. Met name het woord ‘verwerven’ was in de vraagstelling van essentieel belang. Het woord is een vertaling van het Engelse woord achievement en wijst op het verkrijgen van een sociale positie en status, waarbij persoonlijke invloed wordt uitgeoefend op basis van prestaties, capaciteiten en hard werken (Linton, 1936). Dit ‘verwerven’ staat in tegenstelling tot toewijzing waarbij geen persoonlijke invloed kan worden uitgeoefend op de sociale positie, zoals bij overerving of op jonge leeftijd gescout worden. Daarmee verviel Eljeero Elia. Ahmed Aboutaleb zou zich lenen voor dit onderzoek, echter viel hij vanwege zijn leeftijd af.

De leeftijdsgrens van 24 tot en met 35 jaar is om vier redenen gekozen. Allereerst omdat na het 24e jaar de adolescentiefase net voorbij is. Daarnaast hebben personen de tijd gehad om, eventueel via stapelen, verschillende onderwijsniveaus te doorlopen en mogelijk al een aantal jaren werkervaring op te bouwen. Bovendien heeft deze leeftijdscategorie te maken gehad met de economische crisis die nu op zijn eind aan het lopen is en hebben die weten te 'overleven'. Naast de gehanteerde leeftijdsgrenzen is getracht om de onderzoekspopulatie uit mensen met verschillende etnische achtergronden te laten bestaan, allen woonden wel in dezelfde kansarme omgeving en hebben met herhaaldelijke afwijzingen op de arbeidsmarkt te maken gehad.

De tweede deelvraag is beantwoord door middel van een arbeidsmarkttraject. Er is gezocht naar een traject dat zou plaatsvinden in Laak en waarbij de focus lag op veerkracht. De keuze hiervoor was dat dit minder tijd kost dan zelf een traject in zijn geheel te ontwikkelen. Mocht er geen geschikt traject zijn geweest, dan was plan B geweest om wel zelf een traject te ontwikkelen. Na gesprekken met verschillende loopbaancoaches werd het arbeidsmarkttraject 'Samen Werken aan je Toekomst' gekozen – welke voor het eerst zou draaien - en aangepast om de nadruk te leggen op veerkrachtbronnen en versterking van veerkracht. De deelnemers voor het traject voor werklozen werden als volgt geworven. Afgesproken was dat de Gemeente Den Haag 8 jongeren zou aanleveren en dat de loopbaancoach zelfstandig 8 jongeren zou werven. Uiteindelijk heeft de Gemeente 6 jongeren aangeleverd en zijn de overige jongeren via verschillende online en offline kanalen geworven door de loopbaancoach. Vanwege de zomervakantie was het niet makkelijk om de jongeren te bereiken. Daardoor is de doelgroep uitgebreid van alleen jongeren met een MBO of HBO opleiding naar jongeren met en zonder startkwalificatie en met een MBO/HBO of WO achtergrond. De doelgroep bestond uiteindelijk dus uit iedereen die hulp nodig had bij het vinden van een vervolgopleiding, leerwerktraject of een baan. De deelnemers waren kwetsbare jongeren en droegen allemaal 'bagage' met zich mee. Een deel had weinig tot geen vertrouwen in de arbeidsmarkt. Een ander deel had geen idee wat ze precies wilden doen in de toekomst.

Figuur 1: Kenmerken werkenden en werkzoekenden

Deelvraag 1: WERKENDEN	Deelvraag 2: WERKZOEKENDEN
Aantal: 10 (5 man/5vrouw)	Aantal: 13 (9 man/4 vrouw)
Huidige baan: buurtsportcoach, muziekcoach, leerkracht in het basisonderwijs, leerkracht binnen het ROC, loopbaanbegeleider, medisch technologisch medewerker, programmeur binnen een culturele instelling, bij de gemeente; zowel als vaste dienst, zzp-er.	Opleidingsniveau: 1 zonder startkwalificatie , 3 met een startkwalificatie, 8 MBO, 1 WO
Leeftijd: 24 tot en met 35 jaar	Leeftijd: 24 tot en met 30 jaar
Achtergrond: migranten achtergrond (Marokkaans, Turks, Surinaams-hindoestaans, Surinaams-Creools, Antilliaans)	Achtergrond: 10 migranten achtergrond/ 3 autochtoon
Periode: februari t/m mei 2016	Periode: september t/m december 2016

Het traject duurde twaalf weken en bevatte per week twee tot drie bijeenkomsten van een dagdeel. De volgende onderzoeksmethoden zijn tijdens het actie-onderzoek gebruikt: observatie van de deelnemers en de trainer gedurende 24 bijeenkomsten, observatie van de gehanteerde didactische werkmethodeken (zie bijlage 1), participatie aan de bijeenkomsten, informele interviews met de deelnemers, informele interviews met loopbaancoaches gedurende bijeenkomst arbeidsservicepunten Den Haag, formele interviews (loopbaancoach, beleidsambtenaar, docent-coördinator) twee groepsevaluatiebijeenkomsten van de werkzoekende deelnemers, 13 telefonische evaluaties na zes maanden. Daarnaast zijn alle persoonlijke verslagen van de loopbaancoach bestudeerd. Dit logboek bevatte informatie over de loopbaancoach (zijn houding en persoonlijke instelling, verwachtingen, doelen) en informatie over de ervaringen van de deelnemers. Met het logboek kwam informatie aan het licht, die vanuit observatie, participatie en interviews niet altijd naar voren kwam.

4. Veerkrachtig op de arbeidsmarkt

Hieronder volgen de resultaten. Allereerst zijn de beslissende factoren geïdentificeerd die bijdragen tot het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt aan de hand van de levensverhalen van de werkende jongeren. Vervolgens volgen de resultaten van het opgezette traject voor werkzoekenden aan de hand van die beslissende factoren, en wordt de rol van de loopbaanbemiddelaar besproken.

4.1 Specifieke veerkrachtbronnen

Aan de hand van de tien levensverhalen van jongvolwassenen afkomstig in Molenwijk die een arbeidsmarktpositie hebben verworven, is in beeld gebracht wat de veerkrachtbronnen zijn geweest voor deze specifieke doelgroep. De personen hadden laaggeschoolde ouders en hadden het vroeger financieel niet breed. Alle ouders waren eerste generatie migranten. Het merendeel van de jongeren kreeg een praktijkschool of VMBO advies op de basisschool. Alle jongeren hadden echter het gevoel dat ze meer konden en toonden initiatief om hun situatie te verbeteren. Daarvoor was zelfinzicht en een behoorlijke portie lef nodig. Een persoon stapte op twaalfjarige leeftijd naar zijn docent: "Ik voelde dat ik niet thuis hoorde op de praktijkschool. Dat ik meer kon dan wat ik daar deed. Ik ben toen naar mijn mentor gegaan en heb gezegd dat ik meer kon. Mijn mentor zei vervolgens dat ik een maand de tijd kreeg om mij te bewijzen. Na een maand mocht ik overstappen naar het VMBO. Daarna heb ik gestapeld tot ik uiteindelijk een master deed aan de Erasmus Universiteit".

Een aantal van de jongeren had weinig gemotiveerde vrienden die vaak verslaafd waren of betrokken bij kleine criminele activiteiten. De meeste respondenten gingen niet mee in het gedrag van deze vrienden dat zij 'straatcultuur' noemden maar drie respondenten wel. Zij zagen later in dat dit niet het leven was wat zij wilden. Het geloof in zichzelf en de steun die ze daarna kregen om uit het dal te komen, leidde tot vervolgstudie. Een groot deel van de respondenten heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid van stapelen. Ze hadden vaak nog een baan (soms wel twee) ernaast, om de vervolopleidingen te kunnen bekostigen. Het was allemaal niet makkelijk. In de jaren tijdens en na hun opleiding zijn de personen met een VMBO opleiding (opnieuw) herhaaldelijk afgewezen bij het vinden van een baan, of verlieten contracten na een luttel maanden en moesten ze weer op zoek naar een andere baan. Om deze reden heeft een aantal de beslissing genomen om een eigen onderneming te starten of om de opleiding te vervolgen aan een MBO of een HBO instelling. Eenmaal een baan gevonden, heeft een grote groep het gevoel zich harder te moeten bewijzen dan autochtone collega's. Ze relateren dit aan hun culturele

achtergrond en de bijbehorende vooroordelen, maar proberen daar niet negatief mee om te gaan, al roept het soms wel frustratie op.

De beslissende specifieke eigenschappen die uit dit onderzoek naar voren kwamen zijn: wilskracht, zelfstandigheid, incasseringsvermogen, volhardingsvermogen, relativiseringsvermogen, oplossingsgericht denken, en daadkracht. Naast deze individuele eigenschappen bleek de rol van brokers (verbinders) niet onbelangrijk te zijn. Deze brokers, met name mentoren, stagebegeleiders, en hulpverleners, zagen hun kwaliteiten, zo vertellen de ondervraagden. Zonder hen zouden ze nu niet de persoon zijn die ze zijn geworden. Zij gaven de jongeren ideeën, inspiratie en bevestiging dat hetgeen ze deden goed was waarmee zij aanmoedigden om zich verder professioneel te ontwikkelen. De brokers traden later vaak ook als referent op. Daarnaast mag de positieve betekenis van het etnisch netwerk worden genoemd. In de literatuur over zoekgedrag wordt het etnische netwerk afgeserveerd als 'niet nuttig' of 'niet relevant'. Maar dankzij deze etnische netwerken slaagden jongeren erin om barrières te slechten en hun participatie mogelijk te maken, bijvoorbeeld door oppas te regelen. Ook waren personen uit de etnische netwerken vaak de eersten die producten van ondernemers afnamen.

Kortom, uit de tien cases kwam naar voren dat de veerkrachtbronnen die van essentieel belang zijn om tegenslagen op de arbeidsmarkt te overwinnen zijn: een toekomstperspectief, positieve persoonlijke eigenschappen, brokers, en het eigen (etnisch) netwerk. De cluster van positieve eigenschappen bestond uit: Incasseringsvermogen, relativiseringsvermogen, vermogen om oplossingsgericht denken, daadkracht, volhardingsvermogen, reflectievermogen en grote mate van zelfstandigheid.

4.2 De veerkracht van werkzoekenden

Gewapend met deze inzichten is een groep van 13 werkloze jongeren samengesteld die moeilijk aan een baan kwamen. Deze jongeren waren hogelijk gefrustreerd door de vele afwijzingen bij sollicitaties. Hun incasseringsvermogen was op. Door de gemeente verplichte banen als hulpje bij de Kringloopwinkel, bij het Haags Werk Bedrijf (een sociale werkplaats) of als straatschoonmaker voelden als minderwaardig, wat deze jongeren moeilijk vonden om vol te houden. Gedurende het traject kwam steeds naar voren dat er een grote mismatch tussen de werkzoekenden en de bestaande arbeidsmarkt bestond op verschillende manieren. Een van de jongeren in het traject maakte bijvoorbeeld duidelijk dat hij geen gebruik wilde maken van de scholingsvoucher - een van de vele acties die de gemeente heeft ondernomen om jongeren richting de arbeidsmarkt te leiden – en dus geen leerwerkplaats wilde, maar een echte arbeidsplaats. De gemeentelijke leerwerkambtenaar kwam echter herhaaldelijk met een leerwerktraject. Volgens de jongere had de ambtenaar geen oren naar wat hij te zeggen had. Op aandringen van de loopbaancoach belde deze jongeman de ambtenaar op om uit te leggen dat hij geen leerwerktraject opgelegd wilde krijgen, maar een fulltime baan voor ogen had. Het gesprek verliep stroef en de jongere hing op met de afsluitende woorden 'Fuck you!!' en daarna 'Deze mensen begrijpen mij niet!'. De coach liet hem betijen om hem daarna duidelijk te maken dat hij op een andere manier had kunnen reageren. Hij legde uit dat de leerwerkambtenaar in een andere wereld zit, op een andere manier denkt en ook een bepaald beeld heeft over hem. Als hij op deze manier reageert, dan bevestigt hij de gedachten die de ambtenaar over hem heeft: namelijk dat hij nog niet professioneel genoeg is voor de arbeidsmarkt en een leerwerktraject daarom de beste manier is om hem richting arbeidsmarkt te leiden. De coach maakte duidelijk dat hij op deze manier nog verder van zijn toekomstdoel af raakt maar dat de jongere zelf een stap kan nemen om de afstand te overbruggen. Samen werd vervolgens een mail opgesteld naar de ambtenaar, met een uitleg en verzoek daarin om

gezamenlijk opnieuw te kijken naar andere mogelijkheden aansluitend op zijn wensen. De ambtenaar heeft echter nooit meer gereageerd op deze mail. Heel erg was dat niet, omdat de jongeren gedurende dit trainingstraject ook moesten solliciteren op banen die aansloten op hun wensen en talenten. Deze jongeman vond gedurende het traject, op eigen kracht een baan. En gold ook voor alle anderen.

In dit traject vervulde de loopbaancoach de rol van broker die de verbinder was tussen de leefwereld van de jongeren en de systeemwereld van de arbeidsmarkt. Hij hielp de jongeren om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, kritisch te reflecteren op het eigen handelen, hen te stimuleren om stappen te nemen maar tegelijkertijd dicht bij zichzelf te blijven. Dit deed hij gedurende het traject door verschillende didactische werkvormen toe te passen die vaak creatief en spelend waren. Zoals bijvoorbeeld een toekomstdoel en toekomstperspectief te verhelderen door middel van het maken van visionboard. Daarbij was de opdracht aan de deelnemer om heel dicht bij zichzelf te blijven, bij de wensen en de dromen die hij ooit had. Maar ook om de verborgen talenten mee in beeld te krijgen. Het lastige van deze jongeren was dat ze niet allemaal wisten wat ze wel wilden. Sommige wisten ze het allang, maar hadden deze toekomstdromen weggezet omdat ze hun vertrouwen kwijt waren. Ook konden ze moeilijk aangeven wat hun kwaliteiten zijn of welke wegen zij wilde bewandelen om hun doelen te realiseren. Dus deze sessies waren intensief.

Met deze groep hebben verschillende sessies plaatsgevonden samen met een (loopbaan)coach. Daarbij kwamen onder andere aan de orde, naast het verhelderen van toekomstdoelen en het identificeren van hun kwaliteiten, ook het inzichtelijk maken van hun huidige netwerken en de kracht en mogelijkheden daarvan herkennen en benutten, het verkennen van de gewilde beroepen en hoe te werken aan persoonlijke eigenschappen, met name het leren incasseren, relativeren, reflecteren, en het ontwikkelen van positieve daadkracht. De kracht van de training was de afwisseling tussen individuele sessies en peersessies. De werkvormen bevatten opdrachten om inzicht te vergroten over zijn of haar eigen toekomstvisie, veerkrachtbronnen en hoe hier strategisch gebruik van te maken om de toekomstdromen te realiseren. Dit resulteerde al halverwege de training tot een strategisch plan, waarna de tweede helft van de training gewerkt kon worden aan het uitvoeren van dit plan. Hierin was profilering vervolgens erg belangrijk, een goed plan om de kwaliteiten zichtbaar te maken bij werkgevers, met andere woorden: profilering op de arbeidsmarkt.

Alle deelnemers gaven aan dat de tijdspanne en de intensiteit van het traject een grote bijdrage heeft geleverd aan het zelfinzicht vergroten en het verwerven van een positie op de arbeidsmarkt. Het traject duurde twaalf weken en ze kwamen gemiddeld drie keer per week bij elkaar. Dit klonk hen in het begin lang in de oren, maar achteraf vonden ze het erg fijn. Het bevestigd tevens het uitgangspunt dat veerkracht versterking een proces is. En een proces kan alleen maar plaatsvinden in de loop der tijd. Deze tijd was noodzakelijk omdat ze ook "faalden" gedurende deze periode. Niemand had in één keer het zelfinzicht en een baan. Ze voelden zich dan teleur gesteld en kregen het gevoel wederom te hebben gefaald. Ze moesten dan uit dit gevoel "krabbelen", en de loopbaancoach greep deze momenten aan om hen te leren met deze teleurstellingen om te gaan en om alternatieve routen te bedenken om de arbeidsmarkt op te komen en wat daarbij de eigen rol zou kunnen zijn, en wat er nog meer nodig was aan netwerken en krachten en hoe zij deze konden mobiliseren. Dit wijst erop dat veerkrachtversterking pas kan beginnen wanneer men in een dieptepunt zit.

4.2 De vaardigheden van de professional

Na het traject hebben twee bijeenkomsten plaatsgevonden waarbij er teruggeblikt werd op het hele traject. Allen jongeren gaven aan de creatieve manier en de afwisseling in werkvormen binnen de sessies erg belangrijk was. Het traject bestond namelijk niet alleen maar uit gesprekken. Andere trajecten bestaan vaak uit gesprekken gaven zij aan. Velen van deze jongeren zijn echter zijn “gespreksmoe” en weten vaak niet onder de woorden te brengen wat ze nu eigenlijk wilden doen als professe. Verder gaven zij aan dat de persoonlijke rol van de loopbaancoach erg belangrijk was geweest voor hun succes. Ze voelden vertrouwen van hem uitgaan ondanks hun tekortkomingen.

Het belangrijkste wat zij aangaven was dat de loopbaancoach in staat was geweest om bij hen de eigen kwaliteiten bloot te leggen en hen wist te motiveren om weer een doel na te streven. Lukt het niet via weg A, dan is er altijd een weg B. Maar deze wegen werden verhelderd. Zoals eerder gezegd gebruikte de loopbaancoach gebruikte verschillende leer- en spelmethodieken om de veerkrachtbronnen bloot te leggen bij de deelnemer (zie bijlage 1). Tools als een visionboard, kwaliteitenspel, apps en software als hulpmiddelen hebben hieraan bijgedragen en de loopbaancoach wist hier handig mee om te gaan. Natuurlijk zijn er meer werkvormen en tools die zich ervoor lenen. Belangrijk is dan ook om de kennis en de skills te hebben om deze werkvormen uit te leggen en te gebruiken. Uit de interviews met de loopbaancoach bleek dat hij een achtergrond had in de communicatiestudies en veel kennis had opgedaan over hoe het brein van de mens werkt. Hij kon daarom ook goed uitleggen aan de deelnemers hoe en waarom de deelnemers reageerden op keuzes en afwijzingen op de arbeidsmarkt en wat andere keuzes en reacties zijn. De deelnemers leerden zichzelf zo beter kennen en leerden ook kritisch reflecteren op zichzelf. Uit de observaties bleek dat de loopbaancoach zeer kundig de deelnemers na elke sessie kon laten reflecteren op zichzelf door goede vragen te stellen. In de individuele sessies was hij zeer sterk in motiverende gespreksvoering.

Maar uitleggen en toepassen is één ding. Een goede klik had met de deelnemers blijkt nog veel waardevoller. De deelnemers gaven aan dat zij in hem een rolmodel zagen die uit hun eigen leefwereld kwam, want de loopbaancoach had ook een migratieachtergrond, kwam ook uit Laak, had ook zijn eigen plekje op de arbeidsmarkt moeten verwerven en kon dit inspirerend vertellen aan het begin van het traject. Om een goede klik te hebben blijkt dus dat gemeenschappelijkheden, wederzijdse herkenning en erkenning hieraan kunnen bijdragen. Deze goede klik droeg ook bij dat de deelnemers veel meer open stonden voor opbouwende kritiek van de loopbaancoach. Ze wilden zijn kritiek en begeleiding aannemen, welke een positief bijdrage leverden aan de ontwikkeling van de zelfreflectie gedurende het traject.

5. Conclusie

‘Hoe kan veerkracht worden versterkt onder werkzoekenden door professionals?’ stond als vraag centraal in dit onderzoek. De belangrijkste aanleiding hiervoor is dat met name groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vaak te maken hebben met afwijzingen en teleurstellingen bij het verwerven van positie op de arbeidsmarkt en het veerkracht vereist om hiermee om te gaan en niet op te geven. De bevindingen van deze studie zijn verder te trekken naar een ieder die in zijn dagelijkse praktijk bezig is met loopbaanontwikkeling en de arbeidsmarkt. Deze professionals zitten in de positie om de wegen naar de veerkrachtbronnen te ‘verhelderen’ bij deze groepen. Het is dan belangrijk dat de professionals in hun werkkring de ruimte krijgen, dan wel nemen, om deze rol te kunnen spelen. Dat is namelijk wat werkzoekenden nodig hebben, zicht in veerkrachtbronnen en zicht in de maatschappelijke

structuren, om zijn doel te bereiken. Alleen dan wordt men veerkrachtig richting de arbeidsmarkt en op de arbeidsmarkt.

Het hebben van een doel of een toekomstperspectief is van essentieel belang. Zowel vanuit de kant van werkzoekenden als het geboden toekomstperspectief vanuit de arbeidsmarkt. Ik durf met zekerheid te zeggen dat als er geen zicht is op een toekomstperspectief, dit de veerkracht van werkzoekenden ontnemt. Als er een perspectief is, dan pas kan gewerkt worden aan veerkrachtversterking.

De professional is de verbinder tussen de leefwereld van de werkzoekenden en de arbeidsmarkt. Daarvoor dient hij de leefwereld van de werkzoekenden goed te kennen en niet alleen de werking van arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat er een onderscheid gemaakt kan worden tussen veerkrachtbronnen die in de persoon zitten en veerkrachtbronnen in de omgeving. De professional is daarom ook de verbinder tussen de persoon en de eigen veerkrachtbronnen (doel, talenten, kwaliteiten en positieve persoonlijke eigenschappen) en tussen de persoon en de veerkrachtbronnen in de omgeving (informele en formele netwerken, een inspirerende fysieke omgeving, rolmodellen). In andere woorden, hij verheldert de wegen naar de veerkrachtbronnen. Een dergelijke rol vraagt wel om scholing van professionals ter vergroting van de inzichten in de leefwereld van de werkzoekenden, de bijbehorende maatschappelijke en contextuele structuren en didactische kwaliteiten die de persoonlijke ontwikkeling bevorderen.

6. Aanbeveling

Onderstaande schema biedt een overzicht aan wat er nodig is om veerkrachtversterking te laten plaatsvinden op de arbeidsmarkt aan veerkrachtbronnen, skills en stappen. Op grond van het onderzoek kan aanbevolen worden om professionals, bijvoorbeeld docenten, stagebegeleiders, studieloopbaanbegeleiders, loopbaancoaches en werkbemiddelaars te trainen door hen zelf het arbeidstraject te laten ondergaan, in andere woorden: ‘train de trainers’ door hen als deelnemer te laten participeren. De genoemde aanbevelingen zijn alleen uit te voeren als er serieus tijd en geld wordt vrijgemaakt om de training uit te voeren bij de deelnemers en om de hulpmiddelen te ontwikkelen. Onderstaand schema bevatten de veerkrachtbronnen, de competenties, de voorwaarden en de stappen om te komen tot veerkrachtversterking.

Schema 1: Veerkrachtversterking arbeidsmarkt

STAPPEN VEERKRACHTVERSTERKING ARBEIDSMARKT		
<ul style="list-style-type: none"> • Wensen , dromen, en toekomstperspectief verhelderen • Kwaliteiten en talenten verhelderen • Netwerken verhelderen en concretiseren • Profileren • Verbinden van toekomstperspectief, netwerken en profiel • Strategische routes uitstippelen • Creatief solliciteren 		
Veerkrachtbronnen	Professional	Werkzoekenden
<ul style="list-style-type: none"> • Toekomstperspectief • Positieve persoonlijke eigenschappen 	<u>Vaardigheden</u> <ul style="list-style-type: none"> • Signaleren en ontbloten kwaliteiten en talenten 	<u>Vaardigheden</u> <ul style="list-style-type: none"> • Incasseren • Relativeren

<ul style="list-style-type: none"> • Talenten • Kwaliteiten • Netwerken • Rolmodellen • Peers • Positieve/creatieve omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • Motiverende gespreksvoering • Opbouwend reflecteren • Toepassen van leer- en spelmethodieken • ICT- en social mediavaardig • Netwerken met het werkveld, overheden en het bedrijfsleven • Verbinden leefwereld en systeemwereld <p><u>Voorwaarden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis over de leefwereld van de doelgroep • Kennis over psyche en ontwikkeling van de mens • Kennis over in- en uitsluitingsmechanisme in de samenleving, onderwijs en de arbeidsmarkt • In staat om verschillende didactische werkvormen toe te passen 	<ul style="list-style-type: none"> • Oplossingsgericht denken • Ideeën omzetten tot daden • Volharden • Kritisch reflecteren • Zelfstandigheid tonen <p><u>Voorwaarden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in eigen interesses/talenten • Wilskracht (motivatie) • Doel/Focus • Discipline
--	---	--

Literatuur

Andriessen, I., B. van der Endt, M. van der Linden, G. Dekker (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Blumer, Herbert. 1954. What Is Wrong with Social Theory? *American Sociological Theory* 19, 1: 3–10.

Beer, P. de, P. Van der Meer, J. Van Ruysseveldt & R. Wielers (2006). Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt (1): werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit. In: Van Ruysseveldt, J. & van Hoof, J. (Eds.), *Arbeid in verandering*, Deventer: Kluwer, 107-146.

Boucké, T. & K. Vandaele (2003). *Het sociale overleg in België. De loonnorm als fetisj?*. Gent. Academia Press.

Distelbrink, M. (2000). *Opvoeden zonder man. Opvoeding en Ontwikkeling in creools-Surinaams een- en twee oudergezinnen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

Hojtink, L. H. te Brake & M. Dückers (2011). Veerkracht Monitor. Ontwikkeling van een meetinstrument voor psychosociale veerkracht. Impact, Landelijk kennis & adviescentrum psychosociale zorg na rampen.

Kim-Cohen, J. (2007). Resilience and Developmental Psychopathology. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 16, 271-283.

Klaver, J., J.W.M. Mevissen & A.W.M. Odé. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Linton, R. (1936). *The study of man: An introduction*. New York: D. Appleton-Century Co.

Otten, S. & K.I. van der Zee (2011). Experiencing exclusion and disadvantage at work. In S. Otten, & K. I. Van der Zee (Eds.), *Werkt diversiteit? inclusie en exclusie op de werkvloer*. [Uitsluiting en benadeling op de werkvloer]. Groningen: Instituut ISW.

Ours, J.C. van & C.M. van der Tak, (1992). Sectoral shifts, unemployment and vacancies; An empirical analysis for the Netherlands. *Economics Letters*, 39 (1), 111-116.

Ramsodit, A. (2014). *Situationeel handelen in de politiefrentlinie: opmerzaamheid in (on)voorzien multi-etnische situaties*. phd. Thesis, Tilburg University.

https://pure.uvt.nl/portal/files/1570402/Ramsodit_situationeel_12-02-2014.pdf

Resnick, B., & Inguito, P. (2011). Testing the reliability and validity of the resilience measure. *Archives of Psychiatric Nursing*, 25, 11-20.

Schuhmann C. & Geugten van der W. (2017). Believable visions of the good: An exploration of the role of pastoral counselors in promoting resilience. *Pastoral Psychology*, 66 (4), 523-536.

Sools, A.& Mooren, J.H. (2012). Towards Narrative Futuring in Psychology: Becoming Resilient by Imagining the Future. *Graduate Journal of Social Science*, Vol 9(2), 203-226.

Smit, V. (2016). Onderzoek in de wijk: Overal tussenruimtes. In: Elahi, J. & Duiveman, R., *Nieuwe Perspectieven op Laak. Voortgangsrapportage praktijkonderzoeken Laak Vitaal*. Den Haag: Haagse Hogeschool, Onderzoeksplatform Kwaliteit van Leven, Mens en Technologie. 55 – 57.

Sools, A.M., J.H.M. Mooren, & T. Tromp (2013). Positieve gezondheid versterken via narratieve toekomstverbeelding. Bohlmeijer, E.;Bolier, L.;Westerhof, G. (ed.), *Handboek Positieve Psychologie. Theorie, Onderzoek, Toepassingen*, pp. 91-104

Tomás, J.M., P. Sancho, J.C. Melendez, T. Mayordomo (2012), Resilience and coping as predictors of general well-being in the elderly: a structural equation modeling approach. *Aging Ment Health*, 16 (3), 317-26

Ungar, M.,M. Brown, L. Liebenberg, R. Othman. (2007). Unique pathways to resilience across cultures. *Adolescence* 42, 287-310.

Ungar, M. (2008). Resilience across cultures. *British Journal of Social Work* 38, 218–235

Ungar, M. (2011). Community resilience for youth and families: Facilitative physical and social capital in contexts of adversity. *Children and Youth Social Services Review*, 33, 1742–1748.

Werff, van der, S.J.A. (2017). *The stressed brain. Discovering the neural pathways to risk and resilience*. Phd. thesis. Leiden University.
<https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/45136>

Bijlage 1: Overzicht leer-spelmethodieken ter versterking van veerkracht

WERKVORM	TOELICHTING	GROEPSINDELING
VISIONBOARDESSIES	De deelnemers maken een visionboard waarin de studenten zich bewust worden van (verborgen) kwaliteiten, vaardigheden en toekomstperspectieven	Kleine groepen van 3 tot 4 personen
MINDMAPSESSIES	De deelnemers maken een strategisch stappenplan aan de hand van hun doelen die zijn gesteld uit de visionboardsessie. Bestaande netwerken worden in beeld gebracht en gekoppeld aan de doelen.	Twee groepen van 6 personen
1-OP-1 BEGELEIDING	Wekelijks individueel gesprek waarin details en belangrijke specifieke onderwerpen aanbod die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de deelnemers. Input voor de gesprekken zijn onderwerpen die uit de groepsbijeenkomsten naar voren kwamen en acties die de deelnemer moet ondernemen.	Individueel. Deelnemers delen zelf hun gesprekken in overleg met de loopbaancoach
HERKEN JE KLEUREN	De deelnemers krijgen op een interactieve manier meer inzicht in hun persoonlijkheidsstijlen en bedrijfsculturen én hoe ze met andere potentiële collega's/deelnemers kunnen 'levelen' om alsnog hun doel te bereiken.	Klassikaal
ZELFPROFILERING LINKEDIN	De deelnemers krijgen inzicht in de huidige flexibele arbeidsmarkt, de tools voor online-profilering en maken een LinkedIn-profiel. (Daarbij krijgen ze ook tips voor het maken van succesvolle motivatiebrieven en pakkende cv's vanuit hun eigen persoonlijkheidsstijl). Ze moeten een profieltekst opstellen met daarin hun talenten, kwaliteiten en doelen opgenomen.	Twee groepen van 6 personen
PEPTALKS	In een huiselijke setting waarin rolmodellen ervaringen en successen met de deelnemers gedeeld worden. En krijgen inzichten in de persoonlijke succesfactoren van	Klassikaal

	de rolmodellen.	
HOE VERHOOG IK MIJN SLAGINGSKANS?	De deelnemers krijgen inzicht in algemene succesfactoren van jongeren tijdens en na hun studie. Gebaseerd op feitelijke cijfers en studies.	Klassikaal
CREATIEF SOLLICITEREN	De deelnemers krijgen inzicht in het maken van succesvolle motivatiebrieven en pakkende cv's vanuit hun eigen persoonlijkheidsstijl. Daarbij leren zij de persoonlijke kwaliteiten en talenten te koppelen aan de gevraagde eisen binnen een vacature.	Klassikaal
PIZZASSESSIES	De deelnemers worden onder genot van een pizza op een interactieve en laagdrempelige manier in contact gebracht met bedrijven en ondernemers. De bedrijven en ondernemers horen wat de belemmeringen zijn die werkzoekenden ervaren. Deelnemers leren zichzelf te profileren.	Klassikaal/groepjes
PRESENTATIES	Individuele presentatie van verkregen inzichten en het stappenplan voor de toekomst in bijzijn van loopbaancoaches, gemeenteambtenaren, leerwerkmakelaars	Klassikaal