

Evaluatie project De Uitdaging III

pilot Koninklijke Luchtmacht

**Gemeente Amsterdam
Ministerie van Defensie
Koninklijke Luchtmacht
Regiopolitie Amsterdam-Amstelland
Nieuwe Perspectieven
Reclassering Nederland, ressort Amsterdam
Keerpunt 2000**

H. Westerhoff	- Projectcoördinator, gemeente Amsterdam
A. Daane	- Dienst Welzijn Amsterdam
H. Horlings	- Ministerie van Defensie
K. Loef	- Onderzoeksbureau DSP Amsterdam

Amsterdam, oktober 2000

Korte omschrijving De Uitdaging

De Uitdaging is een samenwerkingsproject van de gemeente Amsterdam, het Ministerie van Defensie en de politie, reclassering, Nieuwe Perspectieven en arbeidsvoorziening/Keerpunt 2000. Het project is gericht op resocialisatie en integratie van jongeren met meervoudige problematiek, waarbij beroepsopleiding en arbeidstoeleiding centrale elementen zijn. Beoogd wordt te voorkomen dat deze jongeren afglijden of terugvallen in de criminaliteit. Daartoe wordt de deelnemers de gelegenheid geboden sociale vaardigheden en werkstructuur op te doen en een gedeeltelijke (gecertificeerde) vakopleiding te volgen in de gedisciplineerde setting van het kazerneleven voor een periode van drie maanden.

De drie krijgsmachtdelen verzorgen in dit kader elk een scholingstraject. Deze evaluatie betreft het project binnen de Koninklijke Luchtmacht, verzorgd door de Koninklijke Militaire School Luchtmacht, Vliegbasis Woensdrecht.

Werkwijze

De in dit verslag gepresenteerde conclusies en aanbevelingen ten aanzien van het project De Uitdaging zijn gebaseerd op het unanieme oordeel van de bij het project betrokken deelnemende partijen. Waar geen consensus kon worden bereikt, wordt dit nadrukkelijk vermeld.

De informatie ten behoeve van de evaluatie is verzameld door middel van een systematische vragenlijst (zie Bijlage I) die door elk van de deelnemende partijen is ingevuld. Vervolgens is de informatie gesystematiseerd en herleid tot een aantal conclusies en aanbevelingen.

Tijdens twee evaluatiebijeenkomsten zijn deze conclusies en aanbevelingen nader besproken. Vervolgens zijn de deelnemers gevraagd op het conceptrapport te reageren. Dit heeft geleid tot enkele aanvullingen of bijstellingen en uiteindelijk geleid tot de presentatie van onderstaande vaststellingen.

Hoofdconclusie en aanbeveling

- Van de 18 oorspronkelijk gestarte cursisten in de Uitdaging III hebben er 13 het gehele traject, inclusief diplomering, doorlopen. Hiermee is de resultaatverwachting van 75% nog net niet behaald (72%).

Van de uitgestroomde deelnemers beschikken er (medio oktober 2000) 8 over een baan of opleidingstraject en zijn er 2 nog in bemiddeling. Eén deelnemer zit in een zorgtraject, één recidiveerde terwijl de situatie van één cursist niet kan worden achterhaald.

De Uitdaging III kenmerkte zich door een didactische benadering die wat minder nadruk legde op disciplineren. Tijdens de kazerneperiode zijn de deelnemers daarentegen nadrukkelijk aangesproken op de consequenties van het eigen gedrag. Zowel de begeleiders als de cursisten zelf zijn van mening dat de kazerneperiode heeft geleid tot positieve gedragsveranderingen.

- Bij een eventuele continuering van het project zal nog meer aandacht moeten worden besteed aan het ontwikkelen van een structuur waarbinnen de kwaliteit van het vervolgtraject voor de cursisten kan worden gegarandeerd. In dit verband zou het raadzaam zijn één functionaris aan te stellen die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de uitplaatsing. Bovendien zou gezocht kunnen worden naar vormen waarbij werkgevers vanaf het begin betrokken worden bij het project.

Conclusies op deelterreinen

A1 Het ontstaan van de opleiding

- A 1.1 Alle partijen zijn tijdig geïnformeerd over het ontstaan van de opleiding.
- A 1.2 In overleg met de gemeente heeft de Luchtmacht gekozen voor een vakopleiding tot vorkheftruckchauffeur in combinatie met een cursus Bedrijfshulpverlening en enkele PC-modules. Bij de samenstelling van dit programma hebben alle deelnemende partijen geparticipeerd.
- A 1.3 De voorbereidingstijd van het project is, hoewel aan de krappe kant, voldoende gebleken.

A2 Selectie cursisten

- A 2.1 Over de wenselijkheid van een defensierol bij de selectie van kandidaten zijn alle partijen, met uitzondering van de politie, het eens.

Suggesties:

- *Interne en externe begeleiders een dag met de (voor)geselecteerde groep cursisten op stap laten gaan. Hierdoor worden de verhoudingen binnen de groep duidelijk en kan wellicht een aantal problemen worden voorkomen.*
 - *Gewezen wordt op de behoefte aan een profielschets (niveau, karakter, taal e.d.) van de potentiële cursisten, als hulpmiddel bij het selectieproces. Nu worden deelnemers nog te veel aangeleverd op basis van de filosofie van de verschillende toeleveranciers.*
- A 2.2 De inmiddels beproefde procedure, waarbij de toeleverende instanties potentiële cursisten selecteren en Defensie vervolgens een intake verricht, heeft naar bevrediging gefunctioneerd.

A 2.3 Bij de werving is nadeel ondervonden van het feit dat het opleidingsprogramma nog in ontwikkeling was en daardoor deels nog onbekend.
Over de voorlichtingsdag in maart, waar het programma wel volledig bekend was, bestaat tevredenheid.

A 2.4 In de Uitdaging III zijn de selectiecriteria voor leeftijd en drugsafhankelijkheid niet voldoende gevolgd. De leeftijdsopbouw (16-24 jaar) kan als onevenwichtig worden bestempeld terwijl alle cursisten de gewoonte hebben periodiek softdrugs te nuttigen.

Bij de selectie is onvoldoende aandacht geweest voor het in kaart brengen van de huisvestings- en financiële situatie van de cursisten. Problemen op deze gebieden hebben een (te) sterke weerslag op het functioneren van de cursist in het project. Ook is kennis nodig over de vraag of tijdens de kazerneperiode een strafrechtelijke procedure in werking is, waar de cursist lijfelijk dient te verschijnen.

A 2.5 De omvang van de groep (18) wordt door de meeste deelnemende partijen als goed werkbaar ervaren.

A 2.6 Tegen de wervingstermijn van drie maanden zijn bij de deelnemende partijen geen bewaren. De inhoud en niveau van het programma moeten bij de werving bekend zijn.

A3 Communicatie

A 3.1 De informatieverstrekking in het voortraject is, volgens de deelnemende partijen, uitstekend verlopen. Met name genoemd worden de uitgebreide kennismaking tussen interne en externe begeleiders en de voorlichtingsdag in maart.

A4 Randvoorwaarden

A 4.1 Over de randvoorwaarden (huisvesting, begeleiding, opleidingsfaciliteiten) bestaat grote tevredenheid. De verafgelegen locatie heeft wel een te groot tijdsbeslag gelegd op externe begeleiders. Bovendien moesten aanvangs- en eindtijden van het wekelijkse programma vanwege de lange reistijden worden aangepast.
Ondanks deze bezwaren is de samenwerking tussen militaire en civiele begeleiders uitstekend verlopen.

B De opleiding

B 1 Opleidingsprogramma

- B 1.1 Bij de Uitdaging III is gekozen voor een programma waarin wat meer aandacht is gelegd op 'doe-elementen' (bivak, grensverleggende activiteiten) dan op het aanleren van cognitieve vaardigheden (vaktechnische opleiding). De gekozen combinatie is naar bevrediging uitgevoerd.
- B 1.2 De extern verzorgde opleidingen (Bedrijfshulpverlening en vorkheftruckopleiding) hebben met de nodige problemen gekampt, met name omdat het ingehuurde opleidingsinstituut de 'lastigheidsgraad' van de cursisten niet goed inschatte. Tijdig ingrijpen van het Luchtmachtbegeleidingsteam heeft erger voorkomen. Uiteindelijk is het externe opleidingsdeel naar bevrediging verlopen.

Keerpunt is van mening dat het onderwijsdeel bij de Uitdaging III onderbelicht is gebleven, terwijl het chauffeursdeel daarnaast over wat meer body had mogen beschikken (Reclassering).

Het opleidingsinstituut constateert dat gegeven de aard van de doelgroep, die zowel behoefte heeft aan structuur als aan afwisseling, een modulaire opbouw van het programma minder geschikt is.

Daarnaast zou bezinning plaats moeten vinden over de rol van opleiders behorend tot externe opleidingsinstanties. Men kan zich afvragen of dergelijke opleiders voldoende voorbereid en toegerust zijn om met dit soort groepen te werken.

Een punt van aandacht is nog steeds op welke wijze in de Uitdaging een relatie wordt gelegd tussen cursist, opleiding en vervolgtraject. Hierdoor blijft de relevantie van de specifieke keuze voor een vaktechnische opleiding beperkt. In concreto moet nog een duidelijk antwoord worden geformuleerd op de vraag of per groep steeds wordt gewerkt met een specifiek op de groep toegespitst aanbod, waarbij een sterke nadruk ligt op een vaktechnische opleiding of dat binnen de Uitdaging een vaststaand programma wordt samengesteld waarbij vooral wordt gestreefd naar het aanleren van een aantal basisvaardigheden.

- B 1.3 Als rode draad tijdens het gehele traject zijn, zowel door de interne als door de externe begeleiders elke avond evaluatieve gesprekken gevoerd met de deelnemers. Op deze wijze is permanent aandacht besteed aan het aanleren van sociale en communicatieve vaardigheden.
- B 1.4 Gegeven het aantal vacatures bestaat momenteel op de arbeidsmarkt een behoefte aan vorkheftruckchauffeurs.
- B 1.5 Ook bij de Uitdaging III bestonden binnen de groep grote verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, sociale vaardigheden en culturele achtergronden. Een en ander heeft tot de nodige conflicten geleid, waarbij kan worden geconstateerd dat aan het eind van het programma minder verbale en fysieke uitbarstingen voorkwamen dan aan het begin.
- B 1.6 Tijdens de drie pilots is geëxperimenteerd met de duur van het opleidingsprogramma. Gebleken is dat de relatief korte (11 weken, 4 dagen) opleidingsduur van de Uitdaging III zeer wel uitvoerbaar is. Mits dit programma goed aansluit op het vervolgetraject mag dan ook bij de cursisten op termijn een blijvende gedragsverandering worden verwacht.

B2 Begeleiding

- B 2.1 De samenwerking tussen interne en externe begeleiders is tijdens de Uitdaging III vrijwel zonder wanklanken verlopen. Cultuurverschillen tussen 'Defensie' en 'Amsterdam' hebben geen rol gespeeld.
- B 2.2 De Luchtmacht en Keerpunt geven aan dat de wederzijdse contacten tijdens de opleiding onbevredigend zijn verlopen. De bedoeling was dat reeds tijdens de kazerneperiode contacten tussen cursisten en Keerpunt en tussen cursisten en potentiële werkgevers zouden plaatsvinden. Het eerste is, zij het moeizaam, gelukt, het tweede niet.

Het verwachtingspatroon bij de cursisten t.a.v. een baan bij beëindiging van de kazerneperiode is hoog. Om teleurstellingen te voorkomen moet in volgende trajecten worden gewerkt met een sluitend stelsel van afspraken omtrent de start van het nazorgdeel tijdens de opleiding.

- B 2.3 Bij de enige verwijdering van een cursist is de afgesproken procedure gevolgd. Interne en externe begeleiding ondersteunden de beslissing in gelijke mate.
- B 2.4 Bij de Uitdaging III is gekozen voor een omgangsvorm die zich meer richt op attitude dan op discipline. Bij (gedrags)problemen werd zowel collectief als individueel met de cursisten gesproken, met als doel de consequenties van het eigen gedrag bespreekbaar te maken. Er bestonden weliswaar spelregels, maar de nadruk lag op het leren dragen van verantwoordelijkheid en het leren omgaan met elkaar. Het gebruik van sancties is door bovengenoemde aanpak overbodig gebleken. De indruk bestaat dat de methode tot positieve resultaten heeft geleid.
- Nadrukkelijk vermeld dient te worden dat eerder sprake is geweest van 'opvoeden' met de Luchtmacht in een soort 'ouderrol'. Daardoor is ook het disciplinerende element tijdens de Uitdaging III wat minder sterk tot uitdrukking gekomen.

Het opleidingsinstituut is van mening dat tijdens de kazerneperiode voldoende aanknopingspunten zijn geboden voor identificatie met de militaire omgeving. Men onderkent dat een groot deel van de motivatie bij de cursisten hieraan is ontleend.

Voor het vervolg lijkt enige reflectie op de mate waarin Defensie tijdens de kazerneperiode concessies doet aan de eigen identiteit, en de wenselijkheid hiervan, gerechtvaardigd.

- B 2.5 Softdruggebruik is - op een enkel initiatief na - tijdens de kazerneperiode niet geconstateerd. Toch is naar de mening van de externe begeleiders tijdens het project sprake geweest van herhaaldelijk gebruik, zij het in verminderde mate door de positieve invloeden van sport, oefeningen en controles. Vermoedelijk is softdruggebruik verschoven naar het weekend, waardoor het geen waarneembaar effect had op het programma.

B3 Facilitaire aangelegenheden

- B 3.1 Het vervoer van, en vooral naar, de kazerne blijft een bron van voortdurende aandacht, ook in eventuele vervolgtrajecten. De grote inspanningen die telkens weer nodig zijn om de cursisten tijdig in de bus te krijgen, vormen een basis voor het welslagen van het gehele traject.

- B 3.2 Financiële zaken waren tijdens het voortraject goed geregeld. Inkomensverschillen van cursisten blijven inherent aan het project.

B4 Cursisten

- B 4.1 Zoals eerder ook reeds aan de orde kwam, kan worden vastgesteld dat de groep, vooral naar leeftijd, niet homogeen was samengesteld. Dit heeft overigens niet tot grote problemen geleid.

Cultuurverschillen leidden aanvankelijk tot misverstanden, ruzies en vechtpartijen. Aan het eind van de kazerneperiode namen 'culturele' geschillen beduidend af.

- B 4.2 Ook de Uitdaging III heeft het gedrag van de cursisten in positieve zin beïnvloed, vooral op het gebied van de sociale vaardigheden, het verkrijgen van eigenwaarde (o.a. door diplomering) en het aanbrengen van meer structuur in het dagelijks leven.

Het blijft een gegeven dat het rendement van de kazerneperiode voor een groot deel wordt bepaald door de kwaliteit van het nazorgdeel.

- B 4.3 Van de 18 oorspronkelijke deelnemers hebben er 13 de eindstreep (inclusief diploma) gehaald, waarmee de resultaatsverwachting van 75 procent net niet is behaald (72%).

Eén deelnemer werd verwijderd na diefstal en (onhoudbaar) agressief gedrag, deze heeft wel zijn certificaten behaald en gekregen. De resterende vier uitvallers stapten vrijwillig op, waarvan één reeds (vanwege heimwee) na 2 dagen.

Drie cursisten stapten op tijdens de opleiding (waarvan 1 specifiek na het behalen van een deelcertificaat) en keerden terug naar een baan waarover zij in Amsterdam reeds bleken te beschikken.

Men kan zich afvragen of deze cursisten überhaupt voor de Uitdaging geselecteerd hadden moeten worden gezien het feit dat zij reeds over een baan (of goede vooruitzichten daarop) beschikten.

B5 Communicatie

- B 5.1 Alle deelnemende partijen beoordelen de interne en externe communicatie tijdens het gehele traject als goed.
- B 5.2 De terughoudende omgang met de media is door de cursisten als positief ervaren. Een dergelijke terughoudendheid strekt in de toekomst tot aanbeveling.
- B 5.3 Keerpunt plaatst de volgende kritische kanttekeningen bij het verloop van de communicatie;
- Over de inhoud van de opleiding was onvoldoende bekend.
 - De communicatie rond bemiddeling en uitplaatsing is niet goed verlopen waardoor de uitvoering van de afspraken achter bleef bij de verwachting.
 - Keerpunt werd tijdens de Uitdaging ten onrechte aangesproken op een hulpverlenersrol, die zij niet heeft. De taakhoud van de toeleiders is in het voortraject onduidelijk gebleven.
 - De rol van de Amsterdamse projectleider bij het oplossen van enkele misverstanden, is onduidelijk gebleven.

Bij vervolgotrajecten moet te allen tijde een hulpverlener gekoppeld worden aan een Keerpunttraject.

C De Nazorg

C 1 Stand van zaken uitstromers per oktober 2000:

- 5 cursisten werken (1 in leer/werktraject De Stelling)
- 3 cursisten volgen opleiding bij ROC
- 2 cursisten in bemiddelingsfase
- 1 cursist in zorgtraject (taakstraf)
- 1 cursist recidiveerde
- 1 cursist onbekend

C 2 De meeste deelnemers benadrukken dat toeleiding naar een kwalitatief hoogwaardig vervolgtraject in hoge mate bepalend is voor de uiteindelijke effectiviteit van de Uitdaging. Bij de Uitdaging III is bij de uitvoering van de nazorg het volgende mis gegaan.

- Bij afsluiting van de kazerneperiode was voor de helft van de deelnemers nog geen vervolgtraject beschikbaar. Dit heeft bij de cursisten tot –begrijpelijke– teleurstellingen geleid.

Oorzaken daarvan zijn:

- Onduidelijkheid over de afspraken tussen Luchtmacht en Keerpunt.
- De lage leeftijd van enkele cursisten.
- Desinteresse bij enkele deelnemers in heftruck/magazijnwerk.
- De vakantieperiode die direct na afloop van de pilot begon.
- Openstaande justitiële contacten van cursisten.
- Geen stabiele huisvesting bij een cursist.
- Extra werkbelasting voor Keerpunt en ontoereikende capaciteit.

Bij de continuering van het project zal nog meer aandacht moeten worden besteed aan het ontwikkelen van een structuur waarbinnen de kwaliteit van het vervolgtraject voor de cursisten kan worden gegarandeerd.

In dit verband zou het raadzaam zijn één functionaris aan te stellen die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de uitplaatsing. Bovendien zou gezocht kunnen worden naar vormen waarbij werkgevers vanaf het begin betrokken worden bij het project.

Bijlage I Vragenlijst

Voortraject

Ontstaan opleiding

Is een ieder op tijd geïnformeerd over het ontstaan van de opleiding?

Heeft een ieder invloed gehad op het ontstaan van de opleiding?

Is het nuttig dat Defensie een rol speelt bij de selectie van deelnemers?

Moeten er meer partijen worden betrokken bij het ontstaan van de opleiding?

Is er voldoende tijd voor ontwikkeling genomen?

Selectie cursisten

Bent u tevreden over de selectiesystematiek van de cursisten?

Heeft u voldoende invloed gehad op deze selectie?

Moet de selectie centraal of decentraal uitgevoerd worden?

Voldeden de selectiecriteria?

Is de omvang van de groep (bij aanvang) groot/klein genoeg voor het goed functioneren van het programma?

Is de duur van de wervingstermijn voldoende?

Communicatie

Bent u tijdens het voortraject voldoende geïnformeerd?

Had u meer invloed willen hebben op deze communicatie?

Hoe kan volgens u de communicatie verbeterd worden?

Hoe is de communicatie tussen de gemeente en de Kon.

Luchtmacht verlopen?

Voldoen randvoorwaarden

Onder randvoorwaarden wordt bedoeld: locatie, voldoende begeleiding, de opleiding op een kazerne, etc.

Voldoen de randvoorwaarden van de opleiding?

Welke randvoorwaarden wilt u veranderen?

Zijn alle randvoorwaarden noodzakelijk?

Opleiding

Deelopleiding (opleidingsprogramma)

Bent u tevreden over de opbouw van de gehele opleiding?

Bent u tevreden over de geboden deelopleidingen?

Is de samenhang tussen de diverse deelopleidingen voldoende?

Is er volgens u voldoende evenwicht tussen theorie en praktijk?

Voldoen de deelopleidingen aan de vraag van werkgevers op de arbeidsmarkt?

Bent u van mening dat opleiding en doelgroep bij elkaar aansloten? Antwoord s.v.p. toelichten.

Bent u van mening dat een dergelijke opleiding alleen in een vrijwillig kader aangeboden moet worden? Antwoord s.v.p. toelichten.

Is het ambitieniveau van het opleidingstraject toereikend voor doorstroom naar de arbeidsmarkt of regulier vervolgonderwijs?

Is de tijdsduur van het programma (13 weken) toereikend?

Bent u tevreden over de intensiteit van het programma (voldoende tijd voor studie)?

Is er voldoende spreiding in het programma?

Begeleiding intern/extern

Bent u tevreden over de interne begeleiders?

Bent u tevreden over de externe begeleiders?

Bent u tevreden over de samenwerking tussen de interne en externe begeleiders?

Hoe moeten we omgaan met eventuele cultuurverschillen (Gemeente, Luchtmacht)?

Welke facetten moeten bij vervolgopleidingen anders opgezet worden (bijv. de contactmogelijkheden met de cursisten)?

Hoe zijn de regels omtrent verwijdering van een cursist toegepast en voldoen deze regels?

Hoe is het sanctiebeleid toegepast en voldoet dit beleid?

Facilitaire aangelegenheden (transport, infrastructuur, legering, arts, tandarts, verzekering, zakgeld)

Voldeden de facilitaire aangelegenheden?

Welke faciliteiten moeten worden verbeterd?

Cursisten (vooropleiding, leeftijd, studiezin, (groeps)gedrag

Was het leeftijdsverschil een belemmering voor de opleiding (voldoende homogene groep)?

Heeft de opleiding het gedrag van de cursisten beïnvloed?

Heeft de opleiding het gewenste kwantitatieve effect beoogt?

Heeft de opleiding het gewenste kwalitatieve effect beoogt?

Er zijn 5 cursisten afgehaakt. Had dit voorkomen kunnen worden? Zo, ja op welke manier?
Hoe zijn de cultuurverschillen binnen de groep?
Hoe is de onderlinge communicatie binnen de groep verlopen?

Communicatie

Bent u tijdens de opleiding voldoende geïnformeerd?
Had u meer invloed willen hebben op deze communicatie?
Hoe kan volgens u de communicatie verbeterd worden?
Is de externe communicatie bevredigend verlopen?
Hoe is de communicatie tussen de gemeente en de Luchtmacht verlopen?

Nazorgtraject

Tijdslijn traject

Is het nazorgtraject op tijd gestart?

Communicatie

Bent u tijdens het nazorgtraject voldoende geïnformeerd?
Had u meer invloed willen hebben op deze communicatie?
Hoe kan volgens u de communicatie verbeterd worden?
Hoe is de communicatie tussen de gemeente en de Luchtmacht verlopen?

Werkgevers

Sluit de opleiding aan op de wensen van potentiële werkgevers?
Hebben de contacten daadwerkelijk geleid tot een aanstelling?

Vervolgopleiding

Hoe is de aansluiting van de vervolgopleidingen?
Zijn er voldoende mogelijkheden in Amsterdam voor vervolgopleidingen?

Begeleiding

Is de begeleiding van het nazorgtraject voldoende geweest?
Is de deelnemer drie maanden na afsluiting van het programma nog in dienst van de werkgever waar hij geplaatst was, dan wel: neemt hij nog steeds deel aan het vervolgonderwijs waar hij geplaatst was?
Is er sprake van een stabiele woonsituatie?

Bijlage II Evaluatie Deelnemers

Aan de 13 gediplomeerde deelnemers is een korte schriftelijke vragenlijst voorgelegd waarin zij hun oordelen en ervaringen over de Uitdaging III konden weergeven.

Twaalf deelnemers voldeden aan het verzoek. Hieronder volgen de belangrijkste resultaten.

- Op één uitzondering na, reageerde de omgeving van de deelnemers positief op participatie aan het traject. Verwacht mag worden dat van zo'n positieve houding een stimulerende en motiverende werking op de deelnemers is uitgegaan.

- Over de duur van de opleiding luidt het oordeel:
 - te lang 1
 - precies goed 7
 - te kort 4Zeven jongens vonden de lichamelijke belasting tijdens de kazerneperiode goed, terwijl deze volgens vijf deelnemers te licht was.

- Tien cursisten geven aan door de Uitdaging III beter te zijn voorbereid op het maatschappelijk leven. Op de vraag of de Uitdaging III persoonlijke verandering teweeg heeft gebracht antwoorden 8 cursisten bevestigend:
 - ik zie het leven helderder dan vroeger;
 - rustiger geworden (2 maal);
 - meer zin in dingen gekregen;
 - goed leren luisteren.

- De belangrijkste leerervaringen:
 - heftruckrijden, met computers omgaan, brandbestrijding;
 - eerst denken dan doen;
 - communicatie, discipline;
 - structuur;
 - mijn diploma's;
 - omgaan met mensen en stressverwerking;
 - beter leren opschieten met mensen;
 - luisteren;
 - jezelf leren kennen.

Bijlage III De evaluatie werd samengesteld op basis van bijdragen van de onderstaande personen

Gemeente Amsterdam
projectcoördinator
De heer H. Westerhoff

Gemeente Amsterdam
Dienst Welzijn Amsterdam
De heer A. Daane

Ministerie van Defensie
Directoraat Generaal Personeel, afd. beleidsontwikkeling
De heer H.H.V. Horlings

Koninklijke Luchtmacht
De heer C. 't Hart

Koninklijke Luchtmacht
De heer W.F.S. Hylkema

Koninklijke Luchtmacht
De heer H.W. Singewald

Regiopolitie Amsterdam-Amstelland

D-6
De heer R. Raat

Nieuwe Perspectieven
De heer H. Straver

Nieuwe Perspectieven
De heer R. Meijers

Reclassering Nederland
De heer R. Elderenbosch

Project Keerpunt
Mevrouw J. Pocorni

Project Keerpunt
De heer B. Commandeur

Sociale Dienst Amsterdam
Concernafdeling Beleid
Mevrouw M. Wiener