

Evaluatie project Uitdaging

Amsterdam, 25 oktober 1999

Aart Daane - Dienst Welzijn Amsterdam
Henk Westerhoff - Projectcoördinator
Kees Loef - DSP Amsterdam

I Korte omschrijving De Uitdaging

De Uitdaging is een samenwerkingsproject van de gemeente Amsterdam, het Ministerie van Defensie en organisaties als de politie, de reclassering, Nieuwe Perspectieven en arbeidsvoorziening/Keerpunt 2000. Het project is gericht op resocialisatie en integratie van jongeren met (dreigende) politiecontacten, 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 krijgsmachtonderdelen verzorgen in dit kader elk een scholingstraject. Deze evaluatie betreft de eerste pilot binnen de Koninklijke Landmacht.

II 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 vragenlijst¹ die door elk van de deelnemende partijen is ingevuld. Vervolgens is de informatie door de projectcoördinator gesystematiseerd en herleid tot een aantal conclusies en aanbevelingen.

Tijdens de eerste evaluatiebijeenkomst zijn deze conclusies en aanbevelingen nader besproken. Vervolgens heeft een tweede bijeenkomst gediend om aanvullingen en bijstellingen te bespreken. Hetgeen uiteindelijk heeft geleid tot de presentatie van onderstaande vaststellingen.

Ten behoeve van de evaluatie kon nog geen gebruik worden gemaakt van een belangrijke variabele, namelijk het oordeel en de mening van de cursisten zelf.

Hiernaar loopt momenteel een onderzoek waarvan de resultaten vanwege het specifieke karakter (voor- en nameting) pas in een later stadium separaat zullen worden gepresenteerd.

Noot 1 Zie bijlage II

III Hoofdconclusies

- Van de 17 oorspronkelijke cursisten hebben er 13 de eindstreep gehaald, allen in het bezit van een vaktechnisch diploma. Daarmee is het nagestreefde uitstroomcijfer van 75% bereikt. Belangrijker nog is dat alle regulier uitgestroomde cursisten inmiddels een plaats hebben gevonden op de arbeidsmarkt of in het onderwijs.
Het idee achter De Uitdaging - een relatief korte maar heftige interventie waarin niet alleen cognitieve vaardigheden worden bijgebracht, maar waarin ook wordt gestreefd naar disciplineren en structurering in het dagelijks leven van een groep "moeilijke" jongens, door ze te plaatsen in een totaal ander sociaal klimaat - blijkt zijn vruchten af te werpen. Los van de prestatie die door middel van diplomering is behaald, lijkt 'de Uitdaging' een trendbreuk in het leven van de jongeren te hebben veroorzaakt.
- De grote meerwaarde van een project als De Uitdaging, uitgevoerd in de setting van Defensie, wordt door alle Amsterdamse participanten, ondanks het feit dat hier een eerste pilot betreft, nadrukkelijk onderschreven.
Er bestaan eenvoudigweg geen interventies die een soortgelijk aanbod bevatten. Op basis van het positieve resultaat van de eerste pilot wordt het Ministerie van Defensie dan ook uitgenodigd zich nu reeds te beraden op het formuleren van een structureel vervolg.
- Uiteraard hebben zich tijdens alle fasen van De Uitdaging de nodige kinderziekten, wrijvingen en strubbelingen voorgedaan. De onderstaande deelconclusies en aanbevelingen zijn daar soms een weerslag van.
Als gemeenschappelijke noemer voor het ontstaan van veel deelproblemen wordt hier alvast de vinger gelegd op het initiële gebrek aan een vlot lopende communicatie op vrijwel alle niveaus. Gebleken is dat bij een ingewikkeld project als 'de Uitdaging', met een 'moeilijke' doelgroep en participanten die opereren in totaal verschillende werkculturen, gestreefd moet worden naar een haast vlekkeloze communicatie. Het functioneren van een centrale projectleider als aanspreekpunt (is mei 1999 aangesteld) is hierbij van essentieel belang gebleken.
Opgemerkt moet worden dat alle problemen op het communicatieve vlak niet hebben geleid tot ernstige verwijderingen. Alle participanten zijn bereid geweest te leren van fouten en missers, zodat de harmonie nooit structureel verstoord is geraakt.

- Vastgesteld kan worden dat vrijwel alle deelnemers vooraf inschattingfouten hebben gemaakt betreffende de haalbaarheid van de uitvoering. Deze bleek in de praktijk weerbarstig en zeer ingewikkeld. Als gevolg hiervan zijn door de deelnemers veel grotere inspanningen en tijdsbestedingen gepleegd dan oorspronkelijk gepland.

IV Conclusies en aanbevelingen op deelterreinen

Het Voortraject

A1 *Het ontstaan van de opleiding*

- 1 Er bestaat bij de participerende partijen tevredenheid over de informatie die verstrekt werd aan het begin van het project. Hetzelfde geldt voor de mate waarin men invloed heeft willen uitoefenen op de invulling van de opleiding.

Het zou wenselijk zijn om bij vervolgtrajecten na te denken welke partijen dienen te worden geïnformeerd zoals bijvoorbeeld, de Sociale Dienst, ROC, etc.

- 2 Voor de planning is voldoende tijd beschikbaar geweest; de voorbereidingstijd ten aanzien van meer praktische zaken, zoals het werven van kandidaten moet bij vervolgprojecten wat ruimer worden genomen (3 maanden).

A2 *Selectie cursisten*

- 3 Centrale selectie van cursisten, zoals is gebeurd, blijft de voorkeur verdienen ondanks het feit dat tijdens de uitwerking een aantal knelpunten naar voren kwam.
Ter verbetering worden de volgende voorstellen aanbevolen.
 - *De selectiecriteria worden nog nauwkeuriger geformuleerd. Het opleidingsinstituut geeft bijvoorbeeld aan welke talenten en vaardigheden al aanwezig dienen te zijn.*
 - *Bij de selectie wordt gewerkt aan de hand van een te ontwikkelen draaiboek, waarin een checklist wordt opgenomen met punten die concreet geregeld moeten zijn.*
 - *De toeliders dragen aan de hand van bovengenoemde eisen een aantal kandidaten voor.*
 - *Bij de selectie door het opleidingsinstituut zijn de vaste begeleiders van de kandidaat aanwezig.*
 - *Eventuele afwijzingen worden door het opleidingsinstituut met redenen omkleed en vooraf besproken met de toeliders.*
 - *De uiteindelijke keuze ligt bij het opleidingsinstituut.*
- 4 De eisen die het Ministerie van Defensie uit veiligheidsoverwegingen stelt aan het justitiële verleden van de kandidaten worden, naar de mening van de toeliders, overdreven geacht. In de praktijk is niets gebleken van eventueel normafwijkend of crimineel gedrag.

Aangezien De Uitdaging nadrukkelijk moet worden gezien als een 'laatste kans-opleiding' lijkt het niet meer dan logisch met Defensie in overleg te treden over een versoepeling van de veiligheidseisen.

- 5 De omvang van de groep kandidaten (17, uiteindelijk 13) is algemeen in orde bevonden. Hoe nauwkeurig de selectie-procedure ook is, niet valt te voorkomen dat een aantal kandidaten de opleiding voortijdig moet verlaten.
Om een dergelijke uitval reeds in te calculeren wordt voorgesteld volgende groepen een omvang van 20 kandidaten te laten hebben. Om teleurstelling - bij afwijzing - te voorkomen wordt dus niet gewerkt met reserve kandidaten.

A3 Communicatie

- 6 De informatie-verstrekking in het voortraject wordt algemeen als voldoende beoordeeld, zij het dat in het vervolg met name het uitvoerend niveau bij de toeleiders beter dient te worden geïnformeerd.
Voorgesteld wordt om in de voorfase een uitvoerend overleg te organiseren, zodat geen know-how over de doelgroep verloren gaat.

A4 Randvoorwaarden

- 7 Alle geformuleerde randvoorwaarden ten aanzien van locatie, interne/externe begeleiding, opleiding op de kazerne, worden door de participanten achteraf gezien noodzakelijk geacht.
- 8 Zowel over de gekozen locatie als de accommodatie bestaat tevredenheid. Bewust is gekozen voor een volledige integratie van de cursisten binnen het kazerneleven. Zonder enig vooroordeel hebben de cursisten een behandeling gekregen als iedere andere. Een pleidooi om cursisten een afgeschermd plaats binnen het kazerneterrein te geven om ongewenste invloeden (zoals drankmisbruik) te voorkomen vindt weinig weerklank.
Aanbevolen wordt wel om bij vervolgtrajecten grenzen te stellen aan het drankgebruik.
- 9 *Een goede afstemming tussen interne en externe begeleiders al tijdens het voortraject moet worden toegevoegd aan de randvoorwaarden. Het gaat dan met name om overleg over de wijze waarop met jongeren uit deze doelgroep moet worden omgegaan. Ook als randvoorwaarde toegevoegd wordt een wekelijks overleg met alle uitvoeringsorganisaties.*

- 10 Waar OCLOG bij aanvang van het programma had gedacht dat (dreigen met) verwijderen van de opleiding enigszins sanctio-nerend zou werken, bleek in de praktijk het tegendeel het ge-val. Juist in het 'binnen houden' van kandidaten moest veel energie worden geïnvesteerd. Opgemerkt is dat een dergelijke houding volledig haaks staat op de werkcultuur binnen het defensieapparaat.

Bij het creëren van een structureel aanbod dient hier ernstig rekening mee te worden gehouden.

B1 De opleiding

- 11 Er bestaat tevredenheid over de opbouw van de opleiding, waarbij met name de mogelijkheid tot het bieden van maatwerk niet mag worden vergeten. Als kanttekening geldt dat de aan-passing aan een leersituatie door de cursisten tijd vergt. Ge-suggereerd wordt dan ook de werk- en prestatiedruk langzaam op te voeren.

De combinatie van vaktechnische opleiding, fysieke training, sociale vaardigheidstraining en disciplineren is een goede formule gebleken.

- 12 Het onderdeel Maatschappelijke Oriëntatie is niet goed aange-slagen. *Aanbevolen wordt om in plaats hiervan bij een vervolg-traject een onderdeel Sociale Vaardigheden aan te bieden, te verzorgen door de krijgsmacht, eventueel in samenwerking met externe begeleiders.* Daarnaast is gebleken dat het lang aan-eengesloten bezig zijn met een vak, bij de doelgroep concentra-tieproblemen oplevert. *Door een grotere afwisseling in het lesaanbod zou beter tegemoet kunnen worden gekomen aan de korte spanningsboog van de jongeren.*

Tenslotte wordt aanbevolen sommige theorie-onderdelen in kleinere onderdelen en gefaseerd aan te bieden.

- 13 Met uitzondering van de lessen Maatschappelijke Oriëntatie wordt de samenhang tussen de verschillende lesonderdelen als voldoende beoordeeld.
- 14 De deelopleidingen lijken, voor zover op dit moment is te over-zien, te voldoen aan de eisen die werkgevers stellen.
- 15 Bij de aansluiting opleiding - doelgroep kunnen de nodige vraagtekens worden geplaatst. Veel jongeren, zo is de indruk, hebben bij de intake vrijwel alles voor lief genomen om maar mee te kunnen doen. *Het verdient dan ook aanbeveling om deelnemers vóór aanvang beter inzicht te geven in inhoud en methodiek van de opleiding.*

- 16 Er blijven verschillen van mening bestaan over de vraag of een dergelijke opleiding alleen in een vrijwillig kader kan worden aangeboden. Met name vanuit OCLOG is gewezen op het feit dat een gedwongen karakter betere sanctiemogelijkheden biedt. De evaluatie heeft nog niet geleid tot een eensluidend standpunt op dit gebied. Sommige partijen achten het zinvol een experiment met gedwongen karakter aan te gaan.
- 17 Het ambitieniveau van de opleiding is toereikend om aansluiting te verkrijgen tot arbeidsmarkt en/of regulier vervolgonderwijs.
- 18 De tijdsduur waarin het programma zich heeft voltrokken wordt als onvoldoende geacht. Het programma was te overladen, er was te weinig tijd voor studie. Door de korte duur kwamen ook de deelnemers, zeker in de examentijd, sterk onder druk te staan. Tevens is gebleken dat een zekere gewenningsperiode, o.a. voor de aanpassing aan een ander dagritme en dagindeling, zeer gewenst is.
Aanbevolen wordt de duur van het programma met een maand te verlengen.

B2 Begeleiding intern/extern

- 19 Er bestaat grote waardering voor de interne begeleiding van de cursisten. Keerpunt merkt op dat zijn trajectmanager te weinig ruimte kreeg en niet tijdig werd geïnformeerd ten aanzien van een aantal zaken. Soms was sprake van onduidelijkheid over de taakverdeling.
- 20 Bij aanvang van het traject ontstond een wederzijds verschil van inzicht over de rol van de externe begeleiders, waardoor enig wederzijds wantrouwen ontstond. Die oorzaak moet voornamelijk gezocht worden in de grote cultuurverschillen tussen de interne en externe begeleiders. Een confronterende bijeenkomst heeft de lucht vervolgens doen opklaren, waarna een sterk verbeterde samenwerking ontstond.

In vervolgprojecten dient gewaakt te worden voor het ontstaan van een concurrentie/competentiestrijd tussen 'oude' (externe) en 'nieuwe' (interne) begeleiders.

Aanbevolen wordt reeds in het voortraject niet alleen kennis met elkaar te maken maar ook te komen tot heldere en concrete afspraken over ieders rol en (deel)verantwoordelijkheden. Daarnaast is uiteraard overall-coördinatie vanaf het begin een voorwaarde.

- 21 Verwijdering uit de opleiding is en blijft een verantwoordelijkheid van het opleidingsinstituut.

Bij de (4) verwijderingsgevallen van 'de Uitdaging' zou meer en beter overleg met de Amsterdamse zijde wenselijk zijn geweest. Ook hier wordt gewezen op het cruciale belang van goede communicatie

- 22 Het vooraf bedachte sanctiebeleid (groene en rode kaarten) bleek in de praktijk niet te functioneren.
Aanbevolen wordt een toekomstig sanctiebeleid te laten verlopen via positieve en negatieve financiële prikkels. Noodzakelijk is dan wel alle kandidaten in gelijke mate zakgeld te verstrekken, verstrekt uit projectgelden.

B3 Facilitaire aangelegenheden

- 23 In het algemeen voldeden de faciliteiten aan de verwachtingen.
Punten ter verbetering zijn:
- *Het verzorgen van vervoer op een manier die afgestemd is op te verwachten problemen.*
 - *Geneeskundige hulp regelen binnen het militaire bedrijf voor zover mogelijk. Daarbuiten waterdichte afspraken maken met het ziekenfonds.*
 - *Financiële zaken vooraf regelen.*
Kandidaten moeten beschikken over een uitkering bij de Sociale Dienst. De gebondenheid van de Sociale Dienst Amsterdam aan wettelijke uitvoeringsregels brengt met zich mee dat sommige procedures meer tijd vragen dan partijen in de situatie van de Uitdaging zouden wensen. Niet door alle betrokkenen zijn de reële mogelijkheden van de Sociale Dienst goed ingeschat. Een goede zakgeldregeling waardoor cursisten gedurende de week over voldoende middelen beschikken is van groot belang gebleken. Over de technische aspecten van deze regeling is overleg met de Sociale Dienst noodzakelijk.

B4 Cursisten

- 24 De opleiders hebben het grote leeftijdsverschil tussen de kandidaten als belemmering ervaren. *Voorgesteld wordt een volgende groep een, qua leeftijd, meer homogene samenstelling te geven. Gedacht wordt aan leeftijdsgrenzen 17-23 jaar, waarbij de toelating van 16-jarigen bespreekbaar wordt gelaten.*
- 25 De opleiding heeft het gedrag van de deelnemers in zeer positieve zin beïnvloed. Er wordt een merkbaar verschil geconstateerd in zelfvertrouwen, verantwoordelijkheidsgevoel en levenshouding van de jongeren. Ook de communicatieve vaardigheden namen gaande de cursus aanzienlijk toe, zowel onderling als individueel.

- 26 In kwantitatieve zin heeft de opleiding het gewenste effect bereikt. Over het kwalitatieve effect kunnen pas op langere termijn uitspraken worden gedaan. Desondanks is men overtuigd van gunstige vooruitzichten op dit gebied.
- 27 Een deel van de uitval had kunnen worden voorkomen door een betere voorselectie en een betere afstemming/voorbereiding tussen interne en externe begeleiders.
- 28 Gegeven het slagingspercentage blijkt de opleiding aan te sluiten op het instapniveau (geen vooropleiding) van de jongeren.
- 29 De groep was zeer multi-cultureel samengesteld (Nederlanders:3, Marokkanen:6, Surinamers:4, Antillen: 1, Turken:1, Overigen:2). Culturele achtergronden van de cursisten hebben tijdens het opleidingstraject geen rol van betekenis gespeeld.

B5 Communicatie

- 30 De interne communicatie is tijdens de opleiding sterk verbeterd. Vooral het instellen van een wekelijks overleg tussen de uitvoerders en de aanstelling van een projectleider in Amsterdam worden positief beoordeeld. Ook de externe communicatie (publiciteit) is, naast een betreunde uitglijder in de beginfase, naar wens verlopen. Vooral de mediadag kan op waardering rekenen.
- 31 Wrijvingen die zich op het communicatieve vlak hebben voorgedaan tussen gemeente en landmacht, behoren tot het verleden. Na invoering van de voorgestelde verbeteringen in de communicatie ligt het niet in de lijn der verwachting dat dergelijke wrijvingen zich in de toekomst nogmaals voor zullen doen.

C1 Het nazorgtraject

Tijdslijn

- 32 Er bestaan verschillen van inzicht over de tijdige start van het nazorgtraject. Vanuit het OCLOG wordt opgemerkt dat niet vroeg genoeg kan worden begonnen omdat de cursisten wilden weten wat er met hen zou gebeuren direct na de cursus. Daartegen is aangevoerd (door Keerpunt) dat in het voortraject nog met te veel onbekendheden moeten worden gewerkt om een inschatting te kunnen maken van de plaatsingsmogelijkheden van de cursisten.
Aanbevolen wordt om in het draaiboek omtrent de start van het nazorg-traject duidelijke werkafspraken en procedures op te nemen.

- 33 In eerste instantie waren de diverse partijen te los van elkaar bezig, hetgeen na ingrijpen van de project-coördinator is verbeterd. Met name in de laatste weken heeft het uitvoeringsoverleg veel aandacht besteed aan plaatsing van de deelnemers.

Doordat een deel van het nazorgwerk in de vakantieperiode viel kan hierdoor onvoldoende worden gecommuniceerd.

Verbeterpunten:

- *Betere informatie aan cursisten en deelnemende instanties tijdens voorselectie.*
- *Scheppen van ruimer mandaat coördinator Amsterdam.*
- *Voortzetting uitvoeringsoverleg na beëindiging opleiding.*

- 34 Stand van zaken uitstroom medio september 1999.
- 2 aangenomen bij Landmacht
 - 3 werken bij lasbedrijf
 - 2 werken in zakelijke sector
 - 4 gestart met werk/leertraject
 - 2 volgen/starten opleiding bij Centrum Vakopleiding

Uitvallers

- 1 onbekend
- 1 uitvoering taakstraf
- 1 Keerpunt traject
- 1 werkt via uitzendorganisatie

- 35 In het voortraject is door de gemeente Amsterdam een behoefte-analyse gemaakt op basis van gegevens van arbeidsvoorziening. De opleiding heeft aangesloten op de uitkomsten van deze analyse. Contacten met potentiële werkgevers hebben inderdaad geleid tot aanstelling.

Aanbevolen wordt cursisten en werkgevers zo mogelijk al in een eerder stadium met elkaar kennis te laten maken.

C2 Vervolgopleidingen

- 36 Er zijn in Amsterdam voldoende mogelijkheden voor vervolgopleidingen.

C3 Begeleiding

- 37 De begeleiding tijdens het lopende nazorgtraject wordt, ook voor de uitvallers, als voldoende beoordeeld.

Bijlage I Deelnemers Evaluatie

Bijeenkomst 14/09/99

Deelnemers:

Aart Daane, voorzitter	Gemeente Amsterdam, DWA
Henk de Koff	Kon. Landmacht, commandant Opleidings- centrum Logistiek (OCLOG)
Hans Horlings	Ministerie van Defensie
Henk Westerhoff	Nieuwe Perspectieven/ Gemeente Amsterdam
Hans Straver	Nieuwe Perspectieven
Rob Raat	Regiopolitie Amsterdam-Amstelland
Marjolein Kreisel	Reclassering Nederland
Ron Elderenbosch	Reclassering Nederland
Irene Loots	Keerpunt 2000
Jurly Pocornie	Keerpunt 2000

Overige aanwezigen/toehoorders:

Hans Schakenraad	Kon. Luchtmacht, KMSL
Cees 't Hart	Kon. Luchtmacht, KMSL
Constance Schuler	Kon. Marine, afd. onderwijskunde
Jurgen Haas	Staf Commando Opleidingen

Bijeenkomst 11/10/99

Deelnemers:

Aart Daane, voorzitter	Gemeente Amsterdam, DWA
Hans Horlings	Ministerie van Defensie
Henk Westerhoff	Nieuwe Perspectieven/ Gemeente Amsterdam
Jan Beerenhout	Gemeente Amsterdam
Hans Straver	Nieuwe Perspectieven
Marjolein Kreisel	Reclassering Nederland
Ron Elderenbosch	Reclassering Nederland
Irene Loots	Keerpunt 2000
Jurly Pocornie	Keerpunt 2000
Liene Wiener	Sociale Dienst Amsterdam
Pedro Jooren	Kon. Landmacht, Project Officier OCLOG

Overige aanwezigen/toehoorders:

Jurgen Haas	Staf Commando Opleidingen
-------------	---------------------------

■

Verslag:

Henk Westerhoff - voorbereiding en analyse
(projectcoördinator)

Kees Loef - eindredactie
(DSP Amsterdam)

Bijlage II 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 Landmacht 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

- **Deelopleidingen (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 (waaronder ook de M.O.)?

Is u 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, Landmacht)?

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, studiezijn, (groeps)gedrag)**

Was het grote leeftijdsverschil een belemmering voor de opleiding (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 4 cursisten afgehaakt. Had dit voorkomen kunnen worden? Zo, ja op welke manier?

Sluit de opleiding aan op het opleidingsniveau bij instroom van de deelnemers?

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 Landmacht 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 Landmacht 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 deelnemers 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?