

Doelbereik van de ArVa training

Bas Tierolf

Doelbereik van de ArVa training

Bas Tierolf

Augustus 2013

Inhoud

Inleiding	5
1 Onderzoeksmethode	7
2 Resultaten	9
Algemene kenmerken	9
Inclusie- en exclusiecriteria	11
Resultaten vragenlijsten	13
3 Het doelbereik van de ArVa Training	27
Vergelijking van de subgroepen	30
Verbeteringen ten aanzien van afzonderlijke vragen	31
4 Conclusies	35
Doelbereik van de ArVa training	35
Beperkingen	36
Literatuur	39
Bijlagen	
1 Aanbevelingen voor het toekomstig gebruik van het instrumentarium	41

Inleiding

Arbeidsparticipatie speelt een belangrijke rol bij het verminderen van recidive: uit onderzoek blijkt dat het hebben van werk de recidive met 10 procent kan terugbrengen. Veel gedetineerden (ongeveer 80 procent) zijn echter zowel vóór als na detentie werkloos, hebben een lage opleiding of zijn ongeschoold (60-80 procent) (Reclassering Nederland, 2008). Daarnaast is er vaak sprake van een negatief zelfbeeld, gebrek aan zelfvertrouwen en een geringe arbeidsmotivatie. Vanuit deze achtergrond is de ArVa (Training Arbeidsvaardigheden) ontwikkeld. Hier leren deelnemers een keuze te maken voor werk en wat dit voor hen kan betekenen.

De ArVa bestaat uit drie modules die drie doelen beogen. Het eerste doel betreft de motivatie voor werk. Het tweede doel betreft het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het ontwikkelen van sociale vaardigheden die voor het verkrijgen en behouden van werk belangrijk zijn. Het derde doel betreft kennis over de belangrijkste organisaties op de arbeidsmarkt, zoals de sociale dienst, het CWI en het UWV.

Het doel deze evaluatie is het meten van de impact van een specifieke interventie (de ArVa) op de deelnemers. Het gaat hierbij om het meten van de programmadoelen. De 'what works' literatuur benadrukt het belang van ingebouwde evaluatieprocedures om er zeker van te zijn dat de interventies hun gestelde doelen halen en onderdeel zijn van een continu proces van kwaliteitsonderzoek. Onderzoek naar het achterliggende doel, beperking van de recidive, duurt al snel enige jaren en geeft weinig directe feedback voor trainers en staf (Wartna, 2005). Onderzoek naar de programmadoelen geeft sneller resultaten en meer eenduidige input voor programmamedewerkers.

De meting van de programmadoelen bestaat uit een meting van het doelbereik dat dit aanbod heeft op het functioneren van de deelnemers.

Het effect van het programma kan worden uitgedrukt in termen van de vorderingen die de projectdeelnemers op de diverse probleemgebieden maken. Als de programmatheorie correct is, vormen deze vorderingen een indicatie van de reductie van de recidive die kan worden gerealiseerd. Hoe succesvoller een programma is in het halen van de programmadoelen, des te minder recidive mag er op termijn worden verwacht.

In hoofdstuk 1 wordt ingegaan op de onderzoeksmethode en de vraagstelling van het onderzoek. In hoofdstuk 2 volgt een bespreking van de resultaten,

waarbij als eerste de kenmerken van de deelnemers en de inclusie- en exclusiecriteria worden behandeld. Daarna wordt ingegaan op de gebruikte vragenlijsten, die als voor- en nameting werden afgenomen. In hoofdstuk 3 worden het doelbereik van de training beschreven. Hoofdstuk 4 tot slot behandelt de conclusies en aanbevelingen over de gepresenteerde gegevens.

1 *Onderzoeksmethode*

De centrale vraagstelling in deze onderzoeksopzet is de volgende:

- *Wat is de ontwikkeling op de programmadoelen ten aanzien van de arbeidsvaardigheden van de deelnemers van deze gedragsinterventie?*

Voor de beantwoording van deze vraag wordt gebruik gemaakt van de vragenlijsten, die als voor- en nameting worden afgenomen.

Zoals in de handleiding ArVa is beschreven, is de ArVa gericht op de volgende drie onderdelen ten aanzien van arbeidsvaardigheden:

1. Het verbeteren van de motivatie voor werk.
2. Het verbeteren van sociale vaardigheden die voor het verkrijgen en behouden van werk belangrijk zijn.
3. Kennis over de belangrijkste organisaties op de arbeidsmarkt, zoals de sociale dienst, het CWI en het UWV.

De gekozen vragenlijsten beogen deze vaardigheden te meten.

Ten aanzien van doel 1 gaat het om de volgende vragenlijsten:

- ‘Werken’
- ‘Motivatie’
- ‘Kennis, vaardigheden en houding’
- ‘Voelen, denken en doen’

Ten aanzien van doel 2 gaat het om de volgende vragenlijsten:

- ‘Vaardigheden en houding voor het krijgen van werk’
- ‘Samenwerken’
- ‘Omgaan met conflicten’

Ten aanzien van doel 3 gaat het om de volgende vragenlijsten:

- ‘Kansen op werk’
- ‘Werk zoeken’
- ‘Rol organisaties’
- ‘Werk vinden’

Per vragenlijst wordt bekeken of er verbetering heeft plaatsgevonden bij de deelnemers tussen de voormeting en de nameting. In de analyses wordt alleen ingegaan op de verschillen die statistische zeggingskracht hebben. Op basis van het aantal ingevulde vragenlijsten gaan wij uit van een kritische waarde voor de effectgrootte (in dit geval Cohen’s D) van 0,30, een gemiddeld effect

(Cohen, 1988, 1992). Bij waarden op of boven deze waarde gaan wij er van uit dat een effect is aangetoond. De steekproefomvang is groot genoeg om toetsen met een statistische power van 0,80 of hoger te kunnen doen. Waar mogelijk worden de resultaten van de deelnemers vergeleken met normgegevens van de betreffende vragenlijsten. Op deze wijze kan ook iets worden gezegd over de betekenis van de scores door de deelnemers.

Naast deze centrale vraagstelling worden een aantal subvragen met betrekking tot de ArVa training beantwoord. De subvragen zijn afgeleid van de centrale vraagstelling en voorwaarden voor deelname aan de ArVa training. De beantwoording ervan draagt mede bij aan de beantwoording van de centrale vraagstelling. Onderdeel hiervan is de vraag naar doelrealisatie: wordt de training gevolgd door deelnemers voor wie deze beoogd is? Deze vraag is tevens van belang bij het evalueren van het doelbereik. Deelnemers moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden om mee te kunnen doen aan de ArVa training. Deze voorwaarden zijn geformuleerd als in- en exclusiecriteria. Op basis van deze criteria kan worden vastgesteld welke deelnemers voldoen aan de criteria (de beoogde doelgroep) en welke niet (niet primair beoogde doelgroep).

Is er een verschil in doelbereik voor de beoogde doelgroep en de niet primair beoogde doelgroep (voor zover deze heeft meegedaan aan de ArVa)?

1. Wat is de Risc-score van de deelnemers?
2. Welke deelnemers behoren tot de beoogde doelgroep?
3. Zijn er verschillen in het doelbereik tussen de verschillende programmadoelen?
4. Wat zijn de verbanden en verschillen tussen het doelbereik op de verschillende programmadoelen?
5. Zijn er verschillen tussen beoogde deelnemers en niet primair beoogde deelnemers?
6. Is er een relatie tussen het doelbereik van de ArVa en de score op RISC (somscore en schaal 4)?
7. Zijn er verschillen in het doelbereik tussen groepen (categorieën) deelnemers, bijvoorbeeld naar leeftijd, opleiding en werkverleden?

2 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de metingen weergegeven. Als eerste beschrijven we de deelnemers aan de ArVa trainingen. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van de gegevens van de trainingen in 2010, 2011 en 2012. Daarna volgen de analyses van de vragenlijsten.

Algemene kenmerken

In totaal hebben vanaf 2010 271 deelnemers van de ArVa (een deel van) de vragenlijsten ingevuld.

In de onderstaande tabel is weergegeven hoeveel deelnemers welke vragenlijsten hebben ingevuld. Het merendeel van de deelnemers heeft zowel een voor- als een nameting ingevuld (ruim 53%). Maar van toch nog relatief veel personen is alleen een voormeting bekend (101) en van relatief weinig personen (26) alleen een nameting.

Tabel 1 Aantal deelnemers metingen

	Aantal	Percentage
zowel voor- als nameting	144	53,1
alleen voormeting	101	37,3
alleen nameting	26	9,6
Totaal	271	100
totaal voormeting	245	90,4
totaal nameting	170	62,7

De leeftijd van de deelnemers bij aanvang van de training varieerde van 19 jaar tot en met 58 jaar, met een gemiddelde van 29 jaar. De verdeling naar leeftijdscategorieën is in de onderstaande tabel weergegeven. De grootste groep deelnemers is tussen 25 en 35 jaar oud.

Tabel 2 Leeftijd van de deelnemers

	Aantal	Percentage
19 tot 25 jaar	102	37.6
25 tot 35 jaar	103	38.0
35 tot 45 jaar	41	15.1
45 tot 59 jaar	19	7.0
Onbekend	6	2.2
Totaal	271	100

De sekse van de deelnemers (zie onderstaande tabel) laat zien dat het overgrote deel van de deelnemers een man is, slechts 5,5% van de deelnemers is vrouw.

Tabel 3 Sekse van de deelnemers

	Aantal	Percentage
Onbekend	5	1.8
Man	251	92.6
Vrouw	15	5.5
Totaal	271	100

De vooropleiding van de deelnemers is over het algemeen vrij laag (zie onderstaande tabel). Ruim 70% van de deelnemers heeft geen startkwalificatieniveau gehaald. Van degenen die dat wel hebben gehaald, heeft de grootste groep een opleiding op mbo-niveau gevolgd.

Tabel 4 Hoogst genoten opleiding van de deelnemers

	Aantal	Percentage
Geen enkele	40	14.8
Basisonderwijs	46	17.0
Lager beroepsonderwijs (lbo), voorbereidend beroepsonderwijs (vbo)	48	17.7
Mavo, voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo), MULO	60	22.1

	Aantal	Percentage
Middelbaar beroepsonderwijs (mbo)	38	14.0
Havo, vwo (Gymnasium, Atheneum)	9	3.3
Hoger Beroepsonderwijs (hbo)	2	0.7
Niet ingevuld of onbekend	28	10.3
Totaal	271	100

Een groot gedeelte van de deelnemers (driekwart) heeft eerder betaald werk gehad, zoals te zien is in tabel 4.

Tabel 5 Eerder betaald werk gehad?

	Aantal	Percentage
Ja	203	74.9
Nee	45	16.6
Niet ingevuld of onbekend	23	8.5
Totaal	271	100

Van degenen die eerder betaald werk hebben gehad, varieert de betaalde carrière tussen de 0 en 24 jaar, met een gemiddelde van 5 jaar.

De gemiddelde totale RISC-score van de deelnemers is 68, met een maximum van 133 en een minimum van 10. Daarmee ligt het gemiddelde midden in de hoog gemiddelde score categorie van de RISC.

De ArVa wordt gevolgd in groepen. Alleen groepen die gestart zijn in 2010, 2011 en 2012 zijn in deze analyse meegenomen. Deelnemers uit in totaal 39 groepen hebben vragenlijsten ingevuld. Het minimum aantal invullers per groep was één deelnemer (één groep) en het maximum aantal invullers was elf (vier groepen).

Inclusie- en exclusiecriteria

Op basis van de inclusie- en exclusiecriteria is het mogelijk om te controleren in hoeverre de deelnemers voldoen aan deze criteria. Op deze wijze is het dus mogelijk om vast te stellen of de deelnemers wel of niet behoren tot de doelgroep van de ArVa. De volgende inclusie- en exclusiecriteria kunnen worden gecontroleerd:

Inclusiecriteria (aan alle criteria moet zijn voldaan)

Alle delinquenten uit alle dadercategorieën en uit alle etnische groepen:

- Die een gemiddeld of hoog risico hebben op recidive (gewogen somscore 32 of hoger).
- Die een gemiddelde of hoge criminogene score behalen op de schaal Opleiding, werk en leren (gewogen RISC-score is 6 of hoger op schaal 4).
- Die een score van 1 of 2 behalen op minimaal een van de volgende items: 4.2 schoolbezoek, 4.3 Belemmeringen voor scholing en werk, 4.4 Werkervaring en werkverleden, 4.5 Huidige werksituatie, en 4.7 Houding tav opleiding, werk en leren.

En de volgende exclusiecriteria:

Exclusiecriteria (uitsluiting van deelname als ten minste één van de criteria geldt)

Alle delinquenten:

- Met een gewogen somscore lager dan 32 op het risicoprofiel voor recidive, behalve bij verslaafden (omdat problematiek snel kan verergeren) en tenzij de reclasseringsmedewerker op grond van zijn professioneel oordeel wel een recidivekans inschat.
- Die niet door RISC gediagnosticeerd zijn.

Van de deelnemers zijn een groot aantal RISC'en bekend, in totaal 618, tot 6 verschillende RISC'en per persoon. Bij de beoordeling van de RISC hebben wij gekeken naar de laatste afname van de RISC voorafgaand aan de training.

Als we naar de inclusiecriteria kijken (zie de onderstaande tabel) blijkt dat 234 deelnemers een gewogen somscore op de RISC hoger dan 32 hebben, 242 deelnemers hebben een gewogen RISC-score van 6 of hoger op schaal 4 en 252 deelnemers hebben op minimaal één van de items 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 of 4.7 een score van 1 of 2.

Op basis van de inclusiecriteria zouden uiteindelijk 230 van de 271 deelnemers mee kunnen doen (zie Tabel 6).

Tabel 6 Inclusiecriteria

	Somscore schaal 4 lager dan 6		Somscore schaal 4 hoger dan 6		Totaal
	geen score van 1 of 2 op vragen 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7 of missing	minimaal één score van 1 of 2 op vragen 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7	geen score van 1 of 2 op vragen 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7 of missing	minimaal één score van 1 of 2 op vragen 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.7	
	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
RISc lager dan 32 of missing	19 (7%)	6 (2%)	0	12 (4%)	27 (14%)
RISc hoger dan 32	0	4 (1,5%)	0	230 (85%)	234 (86%)
Totaal	19 (7%)	10 (3,5%)	0	242 (89%)	271 (100%)

Lichtgrijs = beoogde doelgroep

Donkergrijs = niet primair beoogde doelgroep

Wanneer we naar de exclusiecriteria kijken, zien we min of meer hetzelfde beeld. Van 18 deelnemers is geen RISc bekend en van 3 deelnemers is de RISc wel ingevuld, maar mocht geen totaalscore worden berekend op basis van de invulling. Zestien deelnemers hebben een RISc-score lager dan 32. Sommigen van deze deelnemers hebben weliswaar drugs gebruikt, maar bij hen is geen verslavingsproblematiek geconstateerd en geen van deze deelnemers heeft een alcoholprobleem. Volgens het professionele oordeel hebben acht van deze deelnemers een laag recidiverisico en eveneens acht een laag-gemiddeld recidiverisico (en daarmee dus impliciet wel inclusief). Van acht deelnemers kon het recidiverisico door de professional niet bepaald worden. Op basis van de exclusiecriteria zouden uiteindelijk 242 deelnemers mee kunnen doen.

Wanneer we in- en exclusiecriteria combineren kunnen uiteindelijk 230 van de 271 deelnemers benoemd worden als de beoogde doelgroep en 41 als niet primair beoogde doelgroep, of twijfel of ze wel of niet tot de doelgroep behoren.

Resultaten vragenlijsten

In totaal hebben 245 deelnemers (een deel van) de voormeting ingevuld, 170 deelnemers hebben (een deel van) de nameting ingevuld. Van 144 deelnemers (53%) is zowel een voormeting als een nameting beschikbaar voor de analyses.

Als eerste bespreken we de resultaten van de vragenlijsten, op basis van de eerste meting, waarbij we waar mogelijk vergelijkingen treffen met de

normpopulatie. Hierbij gaan we in op de gemiddelde (item)score en hierin komt ook de gevonden interne betrouwbaarheid van de betreffende constructen aan de orde.

Daarna gaan we in op het verschil tussen de voor- en de nameting bij de groep die beide vragenlijsten heeft ingevuld.

De training is onderverdeeld in drie modules.

Module 1:

- Het vergroten van motivatie ten aanzien van het bereiken van een functie op de arbeidsmarkt.
- Vergroten van zelfinzicht/kennis in relatie tot de arbeidsmarkt.
- Aanleren van probleemoplossingstrategieën door middel van een portfolio.

Module 2:

- Jezelf presenteren, solliciteren en omgaan met bazen en collega's.
- Beheersing impulsiviteit in arbeidssituaties.
- Kritisch redeneren.

Module 3:

- Kennis van wetten en regels.
- Kennis en vaardigheden in het inschakelen van instanties in het netwerk bij het zoeken naar werk.

Ten aanzien van de eerste module gaat het om de volgende vragenlijsten:

- De vragenlijst 'Werken'.
- De vragenlijst 'Motivatie'.
- Vragenlijst 'Kennis, vaardigheden en houding'.
- De vragenlijst 'Voelen, denken en doen'.

Ten aanzien van de tweede module gaat het om de volgende vragenlijsten:

- De vragenlijst 'Vaardigheden en houding voor het krijgen van werk'.
- De vragenlijst 'Samenwerken'.
- De vragenlijst 'Omgaan met conflicten'.

Ten aanzien van de derde module gaat het om de volgende vragenlijsten:

- De vragenlijst 'Kansen op werk'.
- De vragenlijst 'Werk zoeken'.
- De vragenlijst 'Rol organisaties'.
- De vragenlijst 'werk vinden'.

Vragenlijsten ten aanzien van het verbeteren van de motivatie voor werk (module 1)

Werken

De vragenlijst 'Werken' is ontleend aan de Work Centrality Questionnaire (Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994) waarmee wordt nagegaan hoe centraal werk staat in het leven van mensen. In de Nederlandse versie van WCQ lijst zijn zes items uit de Work Involvement Questionnaire van Kanungo (1982) opgenomen. De vragenlijst bestaat uit 12 items, waarvan er vier (items 7, 10, 11 en 12) in negatieve zin zijn geformuleerd. De antwoordcategorieën lopen uiteen van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van een positief of negatief geformuleerde vraag). Hoe hoger de score, hoe centraler werk in iemands leven staat. De Nederlandse versie van de WCQ heeft een interne betrouwbaarheid van 0,76 (Niessink, 2004). De Nederlandse versie van de WCQ is als inspiratiebron gebruikt en aangepast aan de situatie van de deelnemers ((ex-)gedetineerden) i.p.v. op werkenden. Bij de deelnemers aan de testfase van de ArVa-training was de interne consistentie van de schaal vrijwel gelijk aan die in het onderzoek van Niessink (Cronbach's Alpha= $\alpha=0,79$). Deelnemers aan het onderzoek van Niessink (vaste medewerkers van een hotelschool) scoorden gemiddeld 3,35 (SD= 0,61) op de Work Centrality Questionnaire.

Tabel 7 Score 'Werken' deelnemers tijdens voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Werken	245	3,04	0,52

De deelnemers scoorden met een gemiddelde van 3,04 significant lager dan de deelnemers uit het onderzoek van Niessink. De interne betrouwbaarheid (α) van de schaal is 0,70, zowel bij de voor- als bij de nameting.

Motivatie

De vragenlijst 'Motivatie' richt zicht op de extrinsieke en intrinsieke motivatie van het werk. Intrinsieke motivatie is een motivatie die geheel afhankelijk is van de aard van de activiteit en niets te maken heeft met een externe beloning of bekrachtiging. Extrinsieke motivatie is een motivatie die haar oorsprong vindt in factoren buiten het individu. De vragenlijst is gebaseerd op de verkorte versie van de Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al., 1967) en de Job involvement scale (Kanungo, 1982). Daarnaast is bij de constructie van deze vragenlijst gebruik gemaakt van de Offender employment re-entry guide (Offender Employment Services, 2005).

De vragenlijst bestaat uit 18 items, waarvan er elf verwijzen naar intrinsieke motivatie (items 1, 2, 4, 6, 11, 12, 13, 14, 16, 17 en 18) en zeven naar extrinsieke motivatie (items 3, 5, 7, 8, 9, 10 en 15). De antwoorden lopen uiteen van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’ met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van positief of negatief geformuleerde vraag). Hoe hoger de score, hoe sterker men intrinsiek of extrinsiek gemotiveerd is.

De interne consistentie van de extrinsieke motivatie gemeten met de Minnesota Satisfaction Questionnaire varieert van alpha .77 en .82 en van de intrinsieke motivatie van .84 tot .91. Bij de deelnemers aan de testfase van de ArVa-training was de interne consistentie van zowel de totale motivatieschaal ($\alpha=.92$) als van de intrinsieke- ($\alpha=.91$) en de extrinsieke motivatieschaal ($\alpha=.79$) zeer goed te noemen.

Voor de hier gehanteerde versie van de motivatieschaal zijn geen normscores beschikbaar.

Tabel 8 Score ‘Motivatie’ deelnemers tijdens de voormeting

Motivatie	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Intrinsiek	243	3,54	0,63
Extrinsiek	243	2,94	0,67

We zien dat de intrinsieke motivatie relatief een hoge score laat zien in relatie tot het theoretisch gemiddelde (3,0). Zonder beschikbare normgegevens kunnen we stellen dat het lijkt alsof de deelnemers al bij de voormeting een relatief hoge intrinsieke motivatie laten zien. De gemiddelde intrinsieke motivatie is ruim een half punt hoger dan de extrinsieke motivatie van de deelnemers. Dit verschil is significant.

De interne betrouwbaarheid van de Intrinsieke schaal is 0,87 bij zowel de voormeting als bij de nameting, en daarmee zeer goed. De interne betrouwbaarheid van de extrinsieke schaal is 0,73 bij de voormeting en 0,74 bij de nameting. Daarmee voldoet deze schaal aan de eisen ten aanzien van de interne betrouwbaarheid.

Kennis, vaardigheden en houding

Om de competenties van de deelnemers in beeld te brengen zijn twintig uitspraken geformuleerd op basis van de stof die hierover in de training wordt behandeld. Vier items (item 10, 17, 19 en 20) zijn in negatieve zin geformuleerd. De antwoorden lopen uiteen van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’ met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van positief of negatief geformuleerde vraag). Hoe hoger de score hoe groter het zelfinzicht/kennis in relatie tot de kansen op de arbeidsmarkt is.

In de testfase van de ArVa training was de interne consistentie van de schaal ($\alpha=0,78$) goed. Voor deze vragenlijst zijn geen normscores beschikbaar.

Tabel 9 Score 'Kennis, vaardigheden en houding' deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Kennis, vaardigheden en houding	243	3,64	0,44

Omdat er geen vergelijkingsmateriaal ten aanzien van de scores op deze vragenlijst bestaat, kunnen we niet anders dan constateren dat de groep deelnemers gemiddeld 3,64 scoort. Dit is ruim hoger dan het theoretisch gemiddelde (3,0).

De interne betrouwbaarheid van deze schaal is bij zowel de voor- als de nameting goed (respectievelijk 0,82 en 0,89).

Voelen, denken en doen

De vragenlijst 'Voelen, denken en doen' is bedoeld om de mate van 'self-efficacy' vast te stellen. Het construct van 'self-efficacy' is een van de centrale begrippen in de sociale leertheorie van Bandura (1977, 1997) en verwijst naar de mate waarin mensen zich in staat voelen om een bepaald gedrag uit te voeren.

Schwarzer et al., hebben een Nederlandse versie van the General Self-Efficacy Scale ontwikkeld (B. Teeuw, R. Schwarzer en M. Jerusalem, Berlin, 1994). De schaal omvat 10 items, die gescoord worden op een vierpuntsschaal waarbij de antwoordcategorieën lopen van 'geheel onjuist' tot 'geheel juist' met de waarden 1 tot en met 4. In de hier gebruikte vragenlijst zijn de antwoordcategorieën van deze schaal gewijzigd, om niet nader bekende redenen. De hier gehanteerde antwoordcategorieën zijn gebaseerd op een vijfpuntsschaal lopend van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' met een neutrale middencategorie met de waarden 1 tot en met 5. De originele schaal is in verschillende onderzoeksprojecten in en buiten Nederland gebruikt en de interne consistentie varieert van alpha 0,75 tot 0,91. Ook in de testfase bleek de interne consistentie van de schaal zeer goed te zijn ($\alpha=0,86$), aangenomen moet worden dat dit gebaseerd is op de nieuwe antwoordcategorieën.

Voor Nederland zijn normgegevens beschikbaar. Onderzoek onder 911 respondenten resulteerde in een gemiddelde score van 3,11 ($SD=1,08$). Deze resultaten zijn afkomstig van onderzoek met gebruik van de schaal op basis van de vierpuntsschaal en zijn dus helaas niet vergelijkbaar met de resultaten van de deelnemers aan de ArVa.

Tabel 10 Scores 'Voelen, denken en doen' deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Voelen, denken en doen	242	3,68	0,65

Het is jammer dat bij deze schaal geen gebruik is gemaakt van de officiële antwoordcategorieën, aangezien er internationaal heel veel vergelijkingsmateriaal voor deze schaal bestaat. Het beste wat we kunnen doen (en tevens behoorlijk speculatief), is inschatten wat de vijfpuntsschaal voor verandering in gemiddelde score oplevert. In theorie zou deze schaal dan gemiddeld één vijfde lager scoren, hetgeen zou neerkomen op een score van 2,93 op de originele schaal. Dit is significant lager dan het gevonden Nederlandse gemiddelde van 3,11. Ook wanneer we de originele schaal vertalen naar de nieuwe schaal (het gemiddelde van de Nederlandse populatie moet dan met een kwart worden verhoogd tot 3,89) scoort de ArVa populatie significant lager dan de algemene populatie. Dus hoewel we voorzichtig moeten zijn met uitspraken over de scores, kunnen we waarschijnlijk wel aannemen dat de ArVa populatie lager scoort ten aanzien van 'voelen, denken en doen' dan de normale populatie.

De interne betrouwbaarheid van deze schaal is zowel bij de voor- als de nameting uitstekend ($\alpha=0,90$).

Vragenlijsten over werknemersvaardigheden en -houding voor het krijgen en behouden van werk (module 2)

Vaardigheden en houding voor het krijgen van werk

Om de vaardigheden en houding voor het krijgen van werk van de deelnemers in beeld te brengen zijn zeven uitspraken geformuleerd op basis van de stof die hierover in de training wordt behandeld. De antwoorden lopen uiteen van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' met de waarden 1 tot en met 5. Hoe hoger de score hoe meer vaardigheden voor het krijgen van betaald werk en hoe beter de houding voor het krijgen van werk, aanwezig zijn. In de testfase van de ArVa training was de interne consistentie van de schaal ($\alpha=0,78$) zeer goed. Voor de vragenlijst zijn geen normscores beschikbaar.

Tabel 11 Scores 'Vaardigheden en houding' deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Vaardigheden en houding	241	3,49	0,61

Ook over deze schaal is geen vergelijkingsmateriaal beschikbaar. Met een theoretisch gemiddelde van 3 scoren de deelnemers significant hoger dan het theoretisch gemiddelde, zonder dat we hier overigens betekenis aan kunnen hechten. De interne betrouwbaarheid van de schaal bij de voor- en de name-ting is achtereenvolgens 0,69 en 0,74. Daarmee bevindt deze schaal zich op het randje van betrouwbaarheid, maar vanwege de resultaten in de testfase gaan we ervan uit dat deze schaal toch voldoet.

Samenwerken

De vragenlijst ‘Samenwerken’ is niet gebaseerd op een al eerder gevalideerde vragenlijst, maar is speciaal ontwikkeld op basis van de stof die hierover in de training wordt behandeld. De vragenlijst bestaat uit 18 items waarvan er vijf (item 2, 7, 11, 15 en 16) negatief zijn geformuleerd. De antwoordcategorieën lopen uiteen van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’ met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van positief of negatief geformuleerde vraag). Hoe hoger de score, hoe meer men geneigd is tot samenwerking. In de testfase van de ArVa training was de interne consistentie van de schaal ($\alpha=0,72$) goed.

Voor de vragenlijst zijn geen normscores beschikbaar.

Tabel 12 Scores ‘Samenwerken’ deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Samenwerken	242	3,61	0,42

Ook voor deze schaal bestaan geen normscores, dus moeten we het doen met de constatering dat de deelnemers gemiddeld hoger scoren dan het theoretisch gemiddelde van 3.

De interne betrouwbaarheid van deze schaal bij de voormeting was goed ($\alpha=0,79$), bij de nameting was de betrouwbaarheid gestegen tot 0,83. Daarmee is de interne betrouwbaarheid van deze schaal bij beide metingen goed te noemen.

Omgaan met conflicten

De vragen over het omgaan met conflicten zijn gebaseerd op de conflicthanteringstest die oorspronkelijk is ontwikkeld door van der Vliert (1989) en later is bewerkt door de Dreu et al. (2001). Een gebruikelijke indeling van conflicthanteringstijlen is afgeleid van het ‘dual concern model’ van Blake en Mouton (1970). Grofweg zijn er vijf wijzen van conflicthantering te onderscheiden (de Dreu & van Dierendonck, 2001) te weten vermijden, toegeven, forceren, compromis zoeken en probleem oplossen. De stijlen vermijden en toegeven (de meer onderdanige en passieve manieren van conflicthantering) blijken de meest negatieve consequenties te hebben voor iemands psychische en

lichamelijke gezondheid. Een actieve doch vijandige opstelling (forceren), blijkt in mindere mate negatief. Een constructieve stijl gericht op probleem oplossen bleek telkens gepaard te gaan met een hoge mate van psychisch en lichamelijk welbevinden. De schaal omvat 20 items, vier items voor elk van de onderscheiden conflicthanteringsstijlen, die gescoord worden op een vijf-puntsschaal waarbij de antwoordcategorieën lopen van ‘nooit’ tot ‘bijna altijd’ met de waarden 1 tot en met 5.

De interne consistentie van de vijf conflicthanteringsstijlen (De Dreu et al., 2001) is redelijk tot goed ($>0,66$). Ook bij de testfase was de interne consistentie van de vijf schalen, vermijden uitgezonderd, redelijk te noemen ($0,58 < \alpha < 0,78$). Onderzoek onder 542 militairen (Euwema & Van Emmerik, 2007) resulteerde in de onderstaande gemiddelde scores.

Tabel 13 Normscores conflicthanteringsstijlen (N=542)

	Gemiddelde	Std. Dev.
Vermijden	2,12	0,85
Toegeven	1,99	0,78
Forceren	2,90	1,03
Compromis zoeken	2,54	0,94
Probleem oplossen	3,02	0,93

De deelnemers laten de volgende scores zien op de verschillende conflicthanteringsstijlen (zie Tabel 14). We zien aanzienlijke verschillen met de militairen. Feitelijk scoren de deelnemers op alle stijlen (zowel positief als negatief) significant hoger dan de militairen. Het verschil is het kleinst bij de stijl ‘forceren’, bij de andere stijlen is het verschil aanzienlijk. Opvallend is ook dat de deelnemers overal een veel lagere standaarddeviatie vertonen. Dit betekent dat de deelnemers minder variatie in de scores laten zien dan de militairen.

Tabel 14 Scores ‘Conflicthanteringsstijlen’ deelnemers tijdens de voormeting

Conflicthanteringsstijlen	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Vermijden	242	3,17	0,67
Toegeven	242	3,26	0,49
Forceren	242	3,31	0,58
Compromis zoeken	242	3,76	0,62
Probleem oplossen	242	3,78	0,60

De schalen ‘vermijden’, ‘toegeven’ en ‘forceren’ laten zowel bij de voor- als bij de nameting een onvoldoende interne betrouwbaarheid zien (‘vermijden’ achtereenvolgens 0,55 en 0,61; ‘toegeven’ 0,56 en 0,66; ‘forceren’ 0,63 en 0,62). De andere schalen laten bij zowel de voor- als de nameting een goede interne betrouwbaarheid zien, ‘compromis zoeken’ voormeting $\alpha=0,74$, nameting $\alpha=0,82$; ‘Probleem oplossen’ voormeting $\alpha=0,73$ en nameting $\alpha=0,78$. De lage gevonden interne betrouwbaarheid bij drie van de vijf schalen wordt mede veroorzaakt doordat de schalen maar uit zeer weinig items (4) bestaan. Bij de totaalbeoordeling van deze schaal moeten we hiermee rekening houden.

Vragenlijsten over kennis over de diverse actoren die betrokken kunnen zijn bij het traject naar betaald werk (module 3)

Kansen op werk

De vragen met betrekking tot de kansen op de arbeidsmarkt en de ondersteuning daarbij door de overheid en andere partijen zijn gebaseerd op het onderzoek ‘Toeleiding van werkzoekenden naar opleidings-, begeleidings- en werkervaringsacties: hun gedrag, houding en beleving’ van V. Cortebeek (2000).

De schaal bestaat uit negen items waarbij twee items positief (item 1 en item 9) zijn geformuleerd. De antwoorden lopen uiteen van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’ met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van positief of negatief geformuleerde vraag). Hoe hoger de score, hoe hoger men de kansen op het vinden van werk inschat. In de testfase van de ArVa-training was de interne consistentie van de schaal ($\alpha=0,77$) goed. Voor de vragenlijst zijn geen normscores beschikbaar.

Tabel 15 Scores ‘Kansen op werk’ deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Kansen op werk	242	3,06	0,55

De gemiddelde score van de deelnemers laat zien dat het gemiddelde precies op het theoretisch gemiddelde (3) ligt. Omdat sommige vragen ervan uitgaan dat de deelnemers de omgeving (buiten de detentie) kennen, kan hier een vertekening optreden bij deelnemers die nog in detentie zitten. Wanneer we hiervoor controleren bij de betreffende vragen zien we dat bij één vraag een significant verschil optreedt tussen de intramurale en de extramurale groep. Het gaat om de inschatting of er in de buurt van de deelnemer voldoende banen zijn. De intramurale populatie is hierover significant positiever dan de

extramurale populatie. Dit lijkt voort te komen uit het gegeven dat zij de vraag niet vanuit een concrete (reële) omgeving beantwoorden en daardoor een positievere kijk op deze omgeving hebben. Voor de totaalscore 'Kansen op werk' heeft dit echter geen invloed en zien we dat de intramurale groep niet significant anders scoort dan de extramurale groep. De interne betrouwbaarheid van deze schaal is zowel bij de voor- als bij de nameting net onvoldoende (respectievelijk 0,63 en 0,67). Vandaar dat voorzichtig met de resultaten van deze schaal moet worden omgegaan.

Werk zoeken

De vragen over het zoeken naar werk (job search intention) zijn gebaseerd op schalen van Blau (1994), Kopelman, Rovenpor, and Millsap (1992) en van Hooft, Born, Taris, van der Flier en Blonk (2004). De vragen hebben betrekking op de hoeveelheid tijd die men aan elf verschillende activiteiten zou besteden wanneer men nu werk zou zoeken. De respondent kan daarbij een keuze maken uit vijf antwoordcategorieën die lopen van 'helemaal geen tijd' tot 'zeer veel tijd' met de waarden 1 tot en met 5. De betrouwbaarheid van de schaal varieerde van alpha 0,92 bij werkenden en 0,94 bij niet-werkenden. Ook bij de deelnemers aan de testfase was de interne consistentie zeer goed ($\alpha = 0,96$).

Van Hooft et al. (2004) heeft deze vragenlijst gehanteerd in een onderzoek bij werkende (N=989) en werkloze personen (N=317).

Tabel 16 Normscores 'werk zoeken'

	Gemiddelde	Std. Dev.
Werkend	1.38	0.53
Werkloos	2.00	0.88

De statistische eigenschappen van deze vragenlijst doen op basis van de resultaten in de normgroepen (zie boven) vermoeden dat de verdeling heel erg scheef richting het minimum (1) is. Tegelijkertijd is de standaarddeviatie relatief hoog (0,53). Dit is alleen mogelijk indien een ruime meerderheid van de werkenden op vrijwel alle vragen met 1 antwoordt (en daarmee aangeeft geen tijd aan de betreffende activiteit te besteden) en dat een klein deel van de werkenden juist aangeeft heel veel tijd aan vrijwel alle activiteiten te besteden (het zogenaamde 'aan-uit' principe: als ze geen tijd besteden, besteden ze aan geen van de activiteiten tijd, en als ze wel tijd besteden, besteden ze aan vrijwel alle activiteiten veel tijd). Voor de werklozen geldt (met deze waarden) een iets ander beeld, namelijk nog altijd veel mensen die helemaal geen tijd besteden aan de activiteiten, maar een grotere groep die aangeeft juist heel veel tijd aan de activiteiten te besteden en een groep die

gevarieerd scoort. Een dergelijk antwoordpatroon in een steekproef maakt de betreffende steekproef heel moeilijk vergelijkbaar met enig andere steekproef, en deze kunnen we dan ook niet als ‘normaal’ beschouwen. Vandaar dat het ook niet zinvol is om deze gegevens te vergelijken met de scores van de deelnemers.

Tabel 17 Scores ‘Werk zoeken’ deelnemers tijdens de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Werk zoeken	240	3,29	0,64

Wat we wel kunnen opmerken is dat de deelnemers als groep veel gelijkmatiger scoren op de vragen en relatief veel tijd besteden aan activiteiten om werk te zoeken, zoals te zien is aan de gemiddelde score. Vanwege bovengenoemde redenen doen we geen uitspraken over deze vergelijking.

De interne betrouwbaarheid van deze schaal is zeer goed, zowel bij de voormeting ($\alpha = 0,88$) als bij de nameting ($\alpha = 0,85$).

Rol van organisaties en werk vinden

De vragen met betrekking tot de ‘rol van organisaties’ en ‘werk vinden’ zijn niet gebaseerd op reeds eerder gevalideerde vragenlijsten, maar zijn voor deze vragenlijst ontwikkeld - mede op basis van de handleiding van Module 3.

Aan de deelnemers wordt allereerst gevraagd of ze in het verleden wel eens te maken hebben gehad met een van de genoemde organisaties (UWV, Sociale dienst, re-integratiebedrijf en uitzendbureau) bij het zoeken naar een betaalde baan. Het is onduidelijk wat de betekenis van deze dichotome vragenlijst is. Als er een verband met de andere vragenlijsten in dit deel wordt verondersteld, zou minimaal bekend moeten zijn of er een positief of negatief verband is. Nergens staat beschreven wat de betekenis is van deze vragenlijst en waarom deze wordt afgenomen.

Hierna is een zestal uitspraken aan de deelnemers voorgelegd over de diensten die deze organisaties leveren bij het zoeken van een baan. Vier stellingen zijn juist en twee onjuist. Aan de deelnemers is gevraagd om aan te geven of deze stellingen juist of onjuist zijn, of dat ze niet weten of het gestelde al dan niet juist is. Men zou kunnen veronderstellen dat indien men in het verleden ooit te maken heeft gehad met een organisatie, de kennis daarover zou moeten toenemen. Dit verband vinden we in de gegevens echter niet direct terug.

Daarnaast is aan de deelnemers ook nog gevraagd om aan te geven of men er vertrouwen in heeft dat deze organisaties iets voor hen kunnen betekenen bij hun zoektocht naar werk.

De vragenlijst ‘werk vinden’ bestaat uit zeven items die betrekking hebben op verschillende manieren waarop men werk kan zoeken. Twee items (item 2 en 3) zijn negatief geformuleerd. Aan de deelnemers wordt gevraagd om aan te geven in hoeverre men het met deze uitspraken eens is. De respondent kan daarbij een keuze maken uit vijf antwoordcategorieën die lopen van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens met de waarden 1 tot en met 5 (afhankelijk van positief of negatief geformuleerde vraag). In de testfase was de interne consistentie van deze schaal goed ($\alpha = 0,77$).

Tabel 18 Scores ‘rol van organisaties’ en ‘werk vinden’ deelnemers bij de voormeting

	N	Gemiddelde	Std. Dev.
Kennis over organisaties	240	55,6%	0,25
Werk vinden	239	3,43	0,48
Rol van organisaties	230	0,59	0,36
Vertrouwen in organisaties	229	2,48	0,75

Het percentage goede antwoorden geeft iets weer van de kennis van de deelnemers over wat de verschillende organisaties voor hen kunnen betekenen in de zoektocht naar werk. Gemiddeld hadden de deelnemers minder dan 60% van antwoorden juist.

‘Werk vinden’ laat zien in hoeverre de deelnemers weten hoe de arbeidsmarkt werkt; de score van de deelnemers ligt ruim boven het theoretisch gemiddelde.

De score op ‘Rol van organisaties’ geeft het percentage weer van de organisaties waarmee men contact heeft gehad (UWV, Sociale Dienst, Re-integratiebedrijf, Uitzendbureaus). Gemiddeld hebben de deelnemers dus met bijna 60% van deze organisaties contact gehad. Het ‘vertrouwen in organisaties’ ligt bij de voormeting bijna op het theoretisch gemiddelde (2,5).

De interne betrouwbaarheid van de schaal ‘werk vinden’ is zowel bij de voor- als de nameting onvoldoende (respectievelijk 0,44 en 0,46). De interne consistentie van de schaal ‘vertrouwen in organisaties’ is bij zowel de voormeting als de nameting goed (0,79). Bij de schaal ‘rol van organisaties’ is de interne consistentie bijna voldoende (0,67 en 0,68).

Samenhang tussen de vragenlijsten

Hieronder gaan we in op de verbanden tussen de vragenlijsten en onderdelen van de vragenlijsten. Hierbij is alleen gekeken naar die onderdelen waartussen het verband groot is (significante correlatie groter dan 0,5), en waarbij dit verband bij zowel de voor- als nameting bestaat.

Op deze manier vinden we negen verbanden die tijdens de twee metingen stand houden. Het sterkste verband wordt gevonden bij twee constructen van conflicthantering, namelijk 'Compromis zoeken' en 'Probleem oplossen'. Zowel bij de eerste als bij de tweede meting is het verband hier het sterkst, bij de eerste meting 0,77 bij de tweede 0,81. Hiermee wordt ongeveer 60% van de variantie van de ene variabele verklaard door de andere.

Daarnaast vinden we een sterk verband tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie, 0,66 bij de voormeting en 0,69 bij de nameting.

Verder vinden we sterke onderlinge verbanden tussen 'Voelen, denken en doen', 'Kennis, vaardigheden en houding', 'Samenwerken' en 'Vaardigheden en houding', waarbij alleen de relatie tussen 'Vaardigheden en houding' en 'Samenwerken' niet boven de 0,5 uitkomt.

Ten slotte vinden we een sterk verband tussen 'Probleem oplossen' en 'Samenwerken' (0,5 en 0,65) en tussen 'Intrinsieke motivatie' en 'Werken' (0,53 en 0,54).

We zien dat verschillende items uit module 1 en 2 met elkaar correleren, maar de items uit module 3 laten geen sterke verbanden met andere items zien (ook niet uit dezelfde module).

3 *Het doelbereik van de ArVa Training*

In dit hoofdstuk gaan we in op het gemeten doelbereik van de ArVa training. Dit effect drukken we uit in een verandering van score op de gebruikte meetinstrumenten. Hiervoor is het eerst noodzakelijk dat we de verwachte richting in de scores aangeven per vragenlijst. Dit wordt getoond in de tabel hieronder. Hierbij vermelden we ook of de interne consistentie van de schaal voldoende of onvoldoende is of dat er nog twijfel bestaat.

Tabel 19 Verwachte richting van de scores op de vragenlijsten

Vragenlijst	Verwachte richting gemiddelde na de training	Interne consistentie	
Werken	Hoger	Voldoende	
Motivatie Intrinsiek	Hoger	Voldoende	
Motivatie Extrinsiek	Hoger	Voldoende	
Kennis, vaardigheden en houding	Hoger	Voldoende	
Voelen, denken en doen	Hoger	Voldoende	
Vaardigheden en houding	Hoger	Voldoende	
Samenwerken	Hoger	Voldoende	
Conflict-hantering	Vermijden	Lager	Twijfel
	Toegeven	Lager	Twijfel
	Forceren	Lager	Twijfel
	Compromis zoeken	Hoger	Voldoende
	Probleem oplossen	Hoger	Voldoende
Kansen op werk	Hoger	Twijfel	
Werk zoeken	Hoger	Voldoende	
Kennis over organisaties	Hoger	Nvt	
Werk vinden	Hoger	Onvoldoende	
Rol van organisaties	??	Twijfel	
Vertrouwen in organisaties	Lager	Voldoende	

Eén vragenlijst heeft een onvoldoende interne betrouwbaarheid (Werk vinden). Dit betekent dat er onvoldoende samenhang is tussen de onderdelen die het construct 'werk vinden' beogen te meten. De kans is groot dat de verschillende onderdelen waaruit het construct bestaat eigenlijk verschillende zaken meten. Ten aanzien van vijf schalen bestaat nog twijfel of deze voldoende betrouwbaar gemeten kunnen worden, het gaat om 'Vermijden', 'Toegeven', 'Forceren' (onderdelen van de vragenlijst 'Conflicthantering'), 'Kansen op werk' en 'Rol van organisaties'. Het feit dat hier sprake is van twijfel over de betrouwbaarheid maakt dat het lastig is om de resultaten op deze vragenlijsten precies en eenduidig te interpreteren. Vooral ten aanzien van de schaal 'Rol van organisaties' zijn er ook andere twijfels, namelijk over de verwachte richting van de scores na de training.

Hierna bekijken we of we de verwachte verandering bij de ArVa deelnemers vinden en zo ja, hoe groot het effect van de verandering is, op basis van de 144 deelnemers die zowel een voor- als een nameting hebben ingevuld.

Tabel 20 Verschillen tussen voor- en nameting en effectgrootte per schaal

Vragenlijst	voormeting		Nameting		Verschil	Significantie (1-zijdig) ³	Effect-grootte	N	
	M	SD	M	SD					
Module 1									
Werken	3,04	0,53	2,97	0,46	-,08	0,02	0,14	143	
Motivatie	Intrinsiek	3,56	0,65	3,55	0,58	-0,01	ns	-	142
	Extrinsiek	2,96	0,66	2,99	0,61	0,03	ns	-	142
Kennis, vaardigheden en houding	3,66	0,43	3,76	0,43	0,1	0,01	0,23	142	
Voelen, denken en doen	3,70	0,63	3,77	0,52	0,07	ns	-	142	
Module 2									
Vaardigheden en houding	3,52	0,58	3,77	0,51	0,25	0,000	0,46	141	
Samenwerken	3,65	0,39	3,64	0,40	-0,01	ns	-	141	
Conflicthantering	Vermijden	3,16	0,65	3,27	0,65	0,11	ns	-	140
	Toegeven	3,26	0,48	3,24	0,53	-0,02	ns	-	140
	Forceren	3,31	0,59	3,30	0,55	-0,01	ns	-	140
	Compromis zoeken	3,78	0,61	3,81	0,62	0,03	ns	-	140
Probleem oplossen	3,84	0,57	3,78	0,59	-0,06	ns	-	140	
Module 3									
Kansen op werk	3,02	0,61	3,20	0,54	0,18	0,001	0,31	141	
Werk zoeken	3,32	0,64	3,43	0,55	0,11	ns	-	139	
Kennis over organisaties	55,97%	0,24	70,33%	0,22	0,14	0,000	0,62	142	
Werk vinden	3,41	0,48	3,63	0,43	0,22	0,000	0,48	140	
Rol van organisaties	0,57	0,37	0,59	0,36	0,02	ns	-	135	
Vertrouwen in organisaties	2,49	0,73	2,22	0,74	-0,27	,000	0,37	135	

¹ Power lager dan 0,50

² Power hoger dan 0,80

³ Matched Pairs T-Test - van dezelfde personen worden voor- en nameting vergeleken; een verschil is significant wanneer de kans kleiner is dan 2,5% dat het verschil door toeval is ontstaan. Dit is de helft van het standaard significantieniveau, daarmee is deze toets 'strenger' dan normaal geaccepteerd.

Bij zeven vragenlijsten vinden we een significant verschil, bij zes in de goede richting en bij één in de verkeerde richting ('Werken', Module 1). Bij 'Werken' is de effectgrootte echter beneden de kritische waarde (0,3), net als bij 'Kennis, vaardigheden en houding' (Module 1), die weliswaar in de goede richting verandert maar waarbij de effectgrootte te klein is. Bij de vijf vragenlijsten, waarbij de effectgrootte ruim boven de kritische waarde ligt, gaat het om 'Vaardigheden en houding' (Module 2), 'Kansen op werk', 'Kennis over organisaties', 'Werk vinden' en 'Vertrouwen in organisaties' (allen Module 3).

We vinden dus bij de onderdelen van Module 1 wel een verbetering, maar geen verbeteringen met voldoende effectgrootte. Hierbij geldt wel dat de motivatie bij de voormeting al hoog was, dus hier is het verbeterpotentieel gering. Bij Module 2 vinden we een onderdeel waarop duidelijk met voldoende effectgrootte verbetering plaatsvindt, het betreft 'vaardigheden en houding'. Een verbetering op dit onderdeel lijkt op zich moeilijker te realiseren dan bijvoorbeeld een verbetering ten aanzien van kennis (Module 3), vandaar dat deze verbetering van belang lijkt. Ook inhoudelijk lijkt deze verbetering van belang in het kader van de beoogde gedragsverandering bij de deelnemers. Vooral ten aanzien van module 3 vinden we duidelijke verbeteringen bij de deelnemers bij vier van de zes onderdelen.

Bij deze resultaten moeten we wel een kanttekening plaatsen: bij twee van de vragenlijsten ('Kansen op werk' en 'Werk vinden') waarop we een significante verandering in de positieve richting vinden, hebben we twijfels over de interne betrouwbaarheid.

Dit betekent dat er twijfels zijn of deze schalen het construct in samenhang meten wat de schaal beoogt te meten. In die zin kan het dan ook lastig zijn te duiden wat de verbetering die we vinden precies inhoudt.

Voor de effectgrootte kunnen we constateren dat deze klein ('Kansen op werk' en 'Vertrouwen in organisaties') tot gemiddeld is ('Vaardigheden en houding', 'Kennis over organisaties' en 'Werk vinden') wat betreft grootte.

Vergelijking van de subgroepen

Hierna gaan we in op de volgende onderzoeksvragen ten aanzien van het doelbereik van de training.

1. Zijn er verschillen in het doelbereik tussen beoogde deelnemers en niet primair beoogde deelnemers?
2. Is er een relatie tussen het doelbereik van de ArVa en de score op RISC?
3. Zijn er verschillen in het doelbereik tussen groepen (categorieën) deelnemers, bijvoorbeeld naar leeftijd, opleiding en werkverleden?

Bij het beantwoorden van de eerste vraag moeten we de populatie verdelen in de groep die volgens de voorwaarden voldoet aan de inclusiecriteria en niet aan de exclusiecriteria, en de groep die niet aan de inclusiecriteria voldoet en die wel aan de exclusiecriteria voldoet. Volgens deze definitie zijn er 230 beoogde deelnemers en 41 niet primair beoogde deelnemers. Wanneer we naar de verschillen tussen deze twee groepen kijken, zien we in de eerste groep (de beoogde deelnemers) bij alle vragenlijsten dezelfde resultaten als bij de totale groep (ook in dezelfde richting). Bij de niet primair beoogde doelgroep zien we alleen een significant resultaat bij de lijst 'Kennis over organisaties', hier wordt bij de tweede meting, net als in de andere groep,

een significante verbetering geconstateerd. Bij alle andere lijsten vinden we bij de niet primair beoogde doelgroep echter geen significante resultaten.

De tweede en derde vraag beantwoorden we gecombineerd. De eerste toets die moet worden uitgevoerd om te toetsen of we verschillen in het doelbereik kunnen verwachten tussen de verschillende groepen deelnemers, is de toets of er een verband bestaat tussen de variabele die de groep definieert en de afhankelijke variabelen. Bij een correlatieve toetsing van de kenmerken van de personen (leeftijd, sekse, arbeidsverleden, opleidingsniveau, interne-externe groep, RISC-score, schaal 4-score), met de uitkomstmaten van de vragenlijsten, vinden we bij drie relaties een zwak (maar significant) verband (tussen 0,2 en 0,3). Het gaat hierbij om de volgende verbanden:

Leeftijd - 'Vertrouwen in organisaties'

RISC-score - 'Kennis over organisaties'

RISC-score - 'Kans op werk'

Alle verbanden zijn negatief, dat betekent dat een lagere score op de één samengaat met een hogere score op de ander. Dus jongere deelnemers hebben minder vertrouwen in organisaties (hogere score vertrouwenschaal betekent minder vertrouwen) en deelnemers met een lagere RISC-score hebben meer kennis over organisaties en schatten hun kansen op werk hoger in.

Vervolgens hebben we de verandering in scores op de drie constructen geanalyseerd met een General Linear Model repeated measures procedure, waarbij de kenmerken van de personen worden toegevoegd als covariaat.

Het model met leeftijd en 'Vertrouwen in organisaties' en RISC-score en 'Kans op werk' levert geen model op met een significante bijdrage van leeftijd en RISC-score op de gemeten verandering. Het model met RISC-score en 'Kennis over organisaties' levert wel een model met een significante bijdrage van de RISC-score aan de verbetering van de 'Kennis over organisaties'. In die zin kunnen we zeggen dat deelnemers met een lagere RISC-score een grotere kans hebben om hun 'Kennis over organisaties' te verbeteren in de ArVa training.

Verbeteringen ten aanzien van afzonderlijke vragen

Omdat niet alle vragenlijsten voldoende betrouwbaar waren, is het niet mogelijk om over alle onderzochte constructen uitspraken te doen. Vandaar dat ook naar de losse vragen is gekeken om na te gaan of er een verbetering heeft plaatsgevonden. Hiertoe is een keuze gemaakt voor alleen die vragen waarbij men verwacht dat de training een verbetering laat zien. In totaal zijn 36 vragen bekeken, en bij 11 vragen vonden we een significant verschil tussen

de voormeting en de nameting. Bij 10 vragen was dit verschil in de gewenste richting, dus er was sprake van een verbetering. Bij één vraag was het verschil in de verkeerde richting, dus was er sprake van een verslechtering. In de onderstaande tabel worden deze vragen getoond samen met het gemeten verschil en de bijbehorende effectgrootte.

Bij vier vragen is de effectgrootte kleiner dan de kritische waarde, waaronder de vraag waarbij de verslechtering werd gevonden (Ik houd rekening met de gevoelens en behoeften van anderen). Bij de andere vragen is de effectgrootte (ruim) voldoende.

In de tabel zien we ook uit welke lijst de vragen afkomstig zijn. We zien dan voornamelijk vragen uit lijsten die we ook als geheel construct al betrouwbaar en met voldoende effectgrootte konden meten.

Maar de lijst Kennis, vaardigheden en houding had net niet voldoende effectgrootte. De effectgrootte is net te klein, ondanks dat één van de vragen uit die lijst dit wel heeft en een tweede vraag op alle punten goed scoort. De vraag uit de lijst Voelen, denken, doen laat eenzelfde verschijnsel zien: op alle onderdelen goed, alleen de effectgrootte is net te klein. De onderdelen uit Vaardigheden en houding doen het uitstekend, maar dat konden we op basis van de effectgrootte van het gehele construct ook wel verwachten. Het construct Samenwerken als geheel levert geen significante resultaten op, maar twee onderdelen van deze lijst laten wel een significant resultaat zien, echter één in de goede richting, maar ook één in de verkeerde richting. Beide laten een (net) te lage effectgrootte zien. De afzonderlijke onderdelen van Kennis over organisaties en Werk vinden laten de hoogste effectgrootte zien. Vooral ten aanzien van Werk vinden is dit wel een belangrijk gegeven. Want hoewel op basis van de interne betrouwbaarheid misschien geconcludeerd moet worden dat deze lijst beter niet gebruikt kan worden, laten onderdelen toch hele goede resultaten zien. Misschien is het een optie om een aantal meer samenhangende onderdelen uit deze lijst, wel mee te nemen, en de andere onderdelen niet.

Tabel 21 Verschilscores bij afzonderlijke vragen

	1e meting	2e meting	verschil	N	d
<i>Kennis, vaardigheden en houding</i>					
Ik weet wat mijn zwakke/minder goede punten zijn.	3,81	4,04	0,17	139	0,31
Meestal lukt het mij wel om geschikt werk te vinden.	3,22	3,51	0,29	136	0,29
<i>Voelen, denken en doen</i>					
Ik kan gemakkelijk vasthouden aan mijn plannen en mijn doelen bereiken.	3,61	3,85	0,24	139	0,29

	1e meting	2e meting	verschil	N	d
<i>Vaardigheden en houding</i>					
Ik weet hoe ik mezelf moet presenteren tijdens een sollicitatiegesprek.	3,68	4,05	0,37	139	0,42
Ik weet welke eisen werkgevers stellen aan werknemers.	3,61	3,94	0,33	139	0,39
Als ik tijdens een sollicitatie moet praten over mijn detentie dan weet ik wat ik moet zeggen.	3,61	3,91	0,30	139	0,32
<i>Samenwerken</i>					
Ik houd rekening met de gevoelens en behoeften van anderen.	4,01	3,87	-0,14	138	0,21
Ik weet wat het verschil is tussen assertief en agressief gedrag.	3,88	4,10	0,22	138	0,27
<i>Kennis over organisaties</i>					
Als je geen werk hebt en wilt gaan werken moet je eerst naar een re-integratiebedrijf gaan om een uitkering en hulp naar werk aan te vragen.	29,6%	64,8%	0,35	142	0,75
<i>Werk vinden</i>					
Als ik op zoek ben naar een baan, dan weet ik hoe ik dat moet aanpakken.	3,51	4,02	0,51	139	0,54
Ik weet hoe ik in contact kan komen met de partijen die mij aan een baan kunnen helpen.	3,42	3,88	0,46	139	0,51

4 *Conclusies*

Deze evaluatie betreft een onderzoek naar het doelbereik van de ArVa training. In dit onderzoek wordt ingezoomd op de resultaten van de deelnemers bij de nameting ten opzichte van de voormeting.

De deelnemers zijn voornamelijk relatief jonge mannen (93% man, 75% jonger dan 35 jaar), met een relatief hoge RISC-score (gemiddeld 68). De deelnemers zijn zeer laag opgeleid (70% geen startkwalificatie), maar de meerderheid (75%) heeft wel eerdere werkervaringen (gemiddeld 5 jaar). Meer dan de helft (57%) zat intramuraal in detentie op het moment van de training. Van de deelnemers behoorde 85% tot de beoogde doelgroep van de training.

Doelbereik van de ArVa training

We vinden resultaten van voldoende effectgrootte op onderdelen binnen alle drie de modules in de training. Dit betekent dat de deelnemers een verandering laten zien in de positieve richting op de drie hoofdonderdelen uit de training. Hierbij moeten we melden dat we de grootste veranderingen bij de deelnemers meten bij module 3, Kennis over de belangrijkste organisaties op de arbeidsmarkt.

Vrijwel op alle onderdelen van module 3 zien we positieve veranderingen. Ook de effectgrootte is bij twee onderdelen van deze module het grootst.

Bij de gemeten constructen uit module 1 (het verbeteren van de motivatie voor werk) vinden we geen significante resultaten met voldoende effectgrootte. Toch zien we binnen de lijsten wel onderdelen waarop voldoende resultaat wordt geboekt.

Wat betreft module 2 (het verbeteren van sociale vaardigheden voor het verkrijgen en behouden van werk) vinden we bij één onderdeel een verandering in de goede richting met een uitstekende effectgrootte ('Vaardigheden en houding'). Voor het onderdeel 'Samenwerken' vinden we over het construct als geheel geen resultaat, echter wel bij een onderdeel van het construct. De resultaten op module 2 betreffen een verandering van gedrag, de belangrijkste doelstelling van de training. Dat is moeilijker te realiseren dan het vergroten van kennis (module 3). In die zin kan aan het resultaat van module 2 meer betekenis gehecht worden.

Het ontbreken van verbeteringen bij sommige vragenlijsten kan verschillende oorzaken hebben. Zo kan het zijn dat de score bij de voormeting al zo hoog (dan wel ‘goed’) was, dat een verbetering nauwelijks mogelijk is. Bij ‘Intrinsieke motivatie’, ‘Samenwerken’, ‘Compromis zoeken’ en ‘Probleem oplossen’ kan dit gegeven meespelen. Echter, bij de eerste twee lijsten ontbreken goede normgegevens en zonder betrouwbare normgegevens blijft het lastig de betekenis van de voormeting precies in te schatten. Bij ‘Compromis zoeken’ en ‘Probleem oplossen’ is de score bij de voormeting veel hoger dan bij een normgroep militairen. Deze normgroep is niet representatief, maar het geeft wel een indicatie van wat voor scores voorkomen bij deze vragenlijst. Op basis van de voormeting lijkt er dan nauwelijks verbetering mogelijk.

Een belangrijke constatering is dat we de hierboven beschreven verbeteringen allemaal constateren bij de beoogde doelgroep van de ArVa training. Bij de niet-beoogde doelgroep (die wel hebben deelgenomen) vinden we deze resultaten niet als zodanig terug. Alleen bij het onderdeel Kennis over organisaties, laat ook de niet-beoogde doelgroep een significant resultaat zien. In die zin lijkt het aan te raden bij de selectie van de deelnemers de inclusie- en exclusiecriteria streng te hanteren, opdat de groep die het meeste baat heeft bij de training, ook daadwerkelijk kan deelnemen. En opdat de groep waarbij de training geen duidelijk effect heeft, ook wordt uigesloten van deelname.

De leeftijd van de deelnemers en de RISC-score lijken van invloed op bepaalde onderdelen in training. Zo hebben jongere deelnemers minder vertrouwen in organisaties en zo hebben deelnemers met een lagere RISC-score meer kennis over organisaties en schatten zij hun kansen op werk hoger in. Wanneer we specifiek kijken naar de verandering in scores, zien we dat de verandering in vertrouwen in organisaties en kansen op werk niet beïnvloed worden door leeftijd of RISC-score. Wel zien we dat deelnemers met een lagere RISC-score een grotere kans hebben om hun kennis over organisaties te verbeteren.

Op basis van deze resultaten kunnen we constateren dat op een aantal onderdelen de programmadoelen van de ArVa training worden gerealiseerd. Omdat niet alle onderdelen even betrouwbaar gemeten konden worden, kan ook niet over alle onderdelen een betrouwbare uitspraak gedaan worden. Maar het uiteindelijke oordeel over de training is op grond van de resultaten redelijk positief.

Beperkingen

Idealiter zou een onderzoek naar de effecten op zijn plaats zijn. Maar er is voor de hier beschreven uitwerking gekozen omdat er geen onderzoek heeft plaatsgevonden met dezelfde instrumenten bij een controlegroep. De

gegevens van de deelnemers kunnen dus niet vergeleken worden met een controlegroep die de training niet gevolgd heeft.

In principe zouden de resultaten van de voormeting ook vergeleken kunnen worden met een normgroep, indien van de vragenlijsten goede normgegevens beschikbaar zouden zijn. Dit is echter bij lang niet alle vragenlijsten het geval. Hierdoor is het lastig betekenis te verlenen aan de gevonden scores van de deelnemers tijdens de voormeting. Waar dit relevant kan zijn is hier wel aandacht aan besteed.

Het gehanteerde instrumentarium bij de evaluatie van de ArVa training is op dit moment nog niet ideaal. Er worden zeer veel verschillende vragenlijsten gebruikt. Alleen al wat betreft volume lijkt dit al een redelijk zware belasting voor de deelnemers. Bij een aantal op zich goede en nuttige vragenlijsten vinden we (nog) geen significante resultaten. Bij een aantal andere vragenlijsten hebben we twijfels over de bruikbaarheid in de vorm waarin ze nu gebruikt worden. Hierop wordt uitgebreid ingegaan in bijlage 1.

Literatuur

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, Freeman.
- Blake R. & J. Mouton (1970). The fifth achievement. *Journal of Applied Behavioral Science*, 6, 413-426.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Cortebeek, V. (2000). *Toeleiding van werkzoekenden naar opleidings-, begeleidings- en werkervaringsacties: hun gedrag, houding en beleving*. Leuven, HIVA.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (second ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). 'A power primer'. *Psychological Bulletin* 112: 155-159.
- Dreu, C. de & D. van Dierendonck (2001). *Arbeidsconflicten en psychisch welbevinden*. Nederlandse Stichting voor Psychotechniek, Arnhem.
- Dreu, C. de, A. Evers, B. Beersma, E. Kluwer & A. Nauta (2001). A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 645-668.
- Eeuwema, M.C. & I.H. van Emmerik (2007). Intercultural competencies and conglomerated conflict behaviors in cultural conflicts. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 427-441.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work alienation*. New York: Praeger.
- Kopelman, R., J. Rovenpor & R. Millsap (1992). Rationale and construct validity evidence for the job search behavior index: Because intentions (and New Year's resolutions) often come to naught. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 269-287.
- Niessink, D. (2004). *Hou de touwtjes in handen!* Tilburg, UVT.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York, McGraw-Hill.

Reclassering Nederland (2008). *Factsheet Arva, Training Arbeidsvaardigheden, informatie voor OM/ZM*. Utrecht: Reclassering Nederland.

Schwarzer, R. & M. Jerusalem (1999). *Skalen zur Verfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen*. Berlin, Frei Universität Berlin.

Teeuw, B., R. Schwarzer & M. Jerusalem (1994). *Dutch adaptation of the general self-efficacy scale*. www.fu-berlin.de/gesund/skalen.

Van Hooft, E.A.J., M. Born, T. Taris, H. van der Flier & R. Blonk, (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57, pp.25-29.

Van Hooft, E.A.J., M. Born, T. Taris, H. van der Flier & R. Blonk, (2004). Bridging the gap between intentions and behavior: implementation intentions, action control and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 65.

Vliert, E. van der, (1989), Conflict en conflicthantering, in: P.J.D. Drenthe e.a., *Handboek Arbeids- en organisatiepsychologie*. Van Loghum Slaterus, Deventer

Wartna, B.S.J. (2005). *Evaluatie van daderprogramma's*. Meppel, Boom.

Weiss, D.J., R. Davis, G. England & L. Lofquist (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, University of Minnesota.

Bijlage 1 Aanbevelingen voor het toekomstig gebruik van het instrumentarium

Het gehanteerde instrumentarium bij de evaluatie van de ArVa training is op dit moment nog niet ideaal. Er worden zeer veel verschillende vragenlijsten gebruikt dus alleen qua volume lijkt dit al een redelijk zware belasting voor de deelnemers. Ten aanzien van een aantal op zich goede en nuttige vragenlijsten vinden we (nog) geen significante resultaten. Bij een aantal andere vragenlijsten uiten we twijfels over de bruikbaarheid in de vorm waarin ze nu gebruikt worden.

Hieronder lopen we alle vragenlijsten bij langs en geven we aanbevelingen voor het toekomstig gebruik hiervan in de ArVa training.

Werken

- Deze lijst is in principe voldoende betrouwbaar en de deelnemers laten zien dat ze ten aanzien van het hier gemeten construct nog tekorten hebben. Echter er wordt geen verbetering gemeten op dit construct na de training. Dit betekent dat de tekorten van de deelnemers door de training niet zijn verholpen. Een mogelijkheid om hier iets aan te doen, kan zijn om binnen de training meer specifieke aandacht voor dit onderdeel te genereren. Indien het belang van dit onderdeel niet al te hoog wordt ingeschat kan er ook voor gekozen worden deze lijst niet meer te gebruiken.

Motivatie Intrinsiek

- Ook deze lijst is voldoende betrouwbaar, maar het lijkt alsof de deelnemers bij de voormeting al een relatief hoge score hebben. De vraag is dan hoeveel verbetering er ten aanzien van dit onderwerp nog mogelijk is. We zien in de resultaten ook geen verbeteringen op dit onderdeel. Vanwege de geringe verbetermogelijkheid ten aanzien van dit onderwerp (de hoge gemiddelde score bij de voormeting) lijkt het misschien opportuun om deze lijst te laten vervallen.

Motivatie Extrinsiek

- Deze lijst is voldoende betrouwbaar en de voormeting laat een gemiddelde score zien. In theorie is er nog wel verbeteringsruimte, maar de vraag is hoe realistisch dit is (zonder vergelijking met een goede normgroep). Dus

ook hier geldt dat afgewogen moet worden of men binnen de training meer specifieke aandacht voor dit onderdeel wil genereren, of dat men ook deze lijst laat vervallen.

Kennis, vaardigheden en houding

- Deze lijst is voldoende betrouwbaar en de deelnemers laten significante verbetering zien, echter de effectgrootte is net niet groot genoeg. Toch laten ook de afzonderlijke onderdelen zien dat deze lijst voldoende potentieel heeft. Dus op zich lijkt het handhaven van deze lijst gerechtvaardigd.

Voelen, denken en doen

- Deze lijst laat een zeer hoge betrouwbaarheid zien en de meting veronderstelt dat deelnemers nog tekorten hebben ten aanzien van dit construct. Op onderdelen worden ten aanzien van dit construct significante resultaten gevonden maar niet op het totale construct. Een belangrijk probleem is echter dat niet de officiële antwoordcategorieën zijn gebruikt in de uitwerking. Wij willen aanraden deze lijst te handhaven, met gebruik van de officiële antwoordcategorieën. Daarmee worden ook zeer ruime vergelijkingsmogelijkheden gecreëerd aangezien deze lijst wereldwijd zeer breed gebruikt wordt waarbij het materiaal allemaal openbaar ter beschikking is.

Vaardigheden en houding

- Deze lijst laat uitstekende resultaten zien met een hoge betrouwbaarheid, dus wij raden aan deze lijst op dezelfde manier verder mee te nemen.

Samenwerken

- Deze lijst laat voldoende betrouwbare resultaten zien, waarbij op onderdelen ook effecten zichtbaar zijn. In die zin lijkt het aan te bevelen deze lijst te handhaven in het instrumentarium.

Vermijden, Toegeven, Forceren

- Ten aanzien van deze drie conflicthanteringschalen bestaat duidelijk twijfel. Deze lijsten worden niet betrouwbaar gemeten en ze laten geen resultaten zien. De gemiddelde scores op deze schalen laten zien dat de deelnemers wel veel verbeterpotentieel hebben op deze schalen, dit wordt echter niet bereikt. De vraag is dan ook of het zinvol is om deze schalen te handhaven. Wederom geldt dat er aanleiding kan zijn om binnen de training meer specifieke aandacht voor deze onderdeel te genereren. In dat geval kunnen ze behouden blijven. Indien het belang van deze onderdelen niet al te hoog wordt ingeschat kan er ook voor gekozen worden deze lijsten niet meer te gebruiken.

Compromis zoeken, Probleem oplossen

- Deze twee conflicthanteringstijlen laten een voldoende betrouwbaarheid zien. Echter, de gemiddelde scores van de deelnemers zijn zeer veel hoger (dus beter) dan bij een normpopulatie militairen, dus de vraag kan gesteld worden hoeveel verbeterpotentieel nog in deze lijsten zit bij deze groep deelnemers. Tot nu toe werd er nog geen verbetering geconstateerd ten aanzien van deze lijsten bij de ArVa training. Dus ook hier geldt dat indien het belang van deze onderdelen niet al te hoog wordt ingeschat er ook voor gekozen kan worden deze lijsten niet meer te gebruiken.

Kansen op werk

- Deze lijst laat goede resultaten zien, alleen is de betrouwbaarheid van de schaal net niet voldoende. Vanwege de goede betrouwbaarheid in het vooronderzoek en de resultaten in dit onderzoek en de gevonden effect-grootte, raden wij aan deze lijst te blijven gebruiken in de ArVa training.

Werk zoeken

- Deze lijst laat een voldoende betrouwbaarheid zien, maar we zien geen resultaten van de training ten aanzien van dit construct. Ook op onderdelen zien we geen resultaten. Het ontbreekt aan goede normgegevens dus we kunnen weinig zeggen over de scores van de deelnemers. Vanwege het feit dat we binnen module 3 voldoende andere lijsten vinden waar wel goede resultaten op geboekt worden geldt ook hier dat indien het belang van dit onderdeel niet al te hoog wordt ingeschat er ook voor gekozen kan worden deze lijst niet meer te gebruiken.

Kennis over organisaties

- Deze lijst laat uitstekende resultaten zien onder de deelnemers. De startpositie is relatief laag dus dit geeft goede verbetermogelijkheden en die worden met de training ook gerealiseerd. Dus wij raden aan deze lijst te blijven gebruiken.

Werk vinden

- Deze lijst laat hele goede resultaten zien, tegelijkertijd heeft deze lijst echter een lage interne betrouwbaarheid. Aangezien bepaalde onderdelen van deze lijst ook hele goede resultaten laten zien, lijkt het raadzaam om op basis van een factoranalyse van de onderdelen van deze lijst een nieuw construct samen te stellen met een hogere betrouwbaarheid. De succesvolle onderdelen kunnen dan behouden blijven en er kan meer betekenis gegeven worden aan het totaal construct.

Rol van organisaties

- Dit is het meest twijfelachtige onderdeel van het instrumentarium. Er wordt niet duidelijk wat deze lijst precies beoogd en wat de verandering inhoudt, die men met deze lijst probeert te meten. Daarnaast is de lijst

onvoldoende betrouwbaar dus reden te meer deze lijst uit het instrumentarium te verwijderen.

Vertrouwen in organisaties

- Deze lijst combineert een hoge betrouwbaarheid met uitstekende resultaten dus wij raden aan deze lijst te blijven gebruiken.

Colofon

Opdrachtgever
Auteurs
Omslag
Uitgave

Reclassering Nederland
Drs. B. Tierolf
Ontwerppartners, Breda
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-596-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2013.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



Dit rapport gaat in op het doelbereik van de training arbeidsvaardigheden (ArVa) die Reclassering Nederland verzorgt voor gedetineerde en niet-gedetineerde cliënten. Hier leren deelnemers wat werk voor hen kan betekenen en een keuze te maken voor werk. De ArVa is één van de gedragsinterventies die de reclassering aanbiedt. De training is gericht op de drie onderdelen van arbeidsvaardigheden: het verbeteren van de motivatie voor werk, het verbeteren van sociale vaardigheden die voor het verkrijgen en behouden van werk belangrijk zijn, en kennis over de belangrijkste organisaties op de arbeidsmarkt, zoals de sociale dienst, het CWI en het UWV. Met een voor- en een nameting is onderzocht of op deze onderdelen verbeteringen zijn te constateren bij de deelnemers.

Het rapport beschrijft de uitkomsten van de voor- en nameting en wat dit betekent voor het doelbereik van de training. Ook worden aanbevelingen gedaan voor het gebruik van het instrumentarium.

