

# Hij kent de st(r)aat

Evaluatie van het project MyschoolCoachzz van DOCK

Niek Fransen  
Jolien Terpstra

## RAPPORT



# Hij kent de st(r)aat

## Evaluatie van het project MyschoolCoachzz van DOCK

Niek Fransen  
Jolien Terpstra

Amsterdam, 26 september 2014

Niek Fransen  
*Onderzoeker*

Jolien Terpstra  
*Onderzoeker*

# Inhoud

Samenvatting	4
1 Het project Myschoolcoachzz	7
2 De praktijk	10
2.1 Jongeren	10
2.2 Evaluatie van trajecten	16
2.3 Coaches	18
2.4 Samenhang met ander zorg/ begeleiding	20
3 Projectorganisatie	21
Bijlagen	
Bijlage 1	24

# Samenvatting

In het project MySchoolCoachzz worden risicoleerlingen gekoppeld aan een coach. De coaching is erop gericht de risicofactoren weg te nemen en beschermende factoren te versterken. De coaches zijn stagiaires van het MBO en HBO. Ook vrijwilligers kunnen de rol van coach vervullen.

Met het project MySchoolCoachzz wordt op korte termijn dreigend schooluitval voorkomen. De risicoleerlingen leren vaardigheden die ertoe bijdragen dat zij de opleiding succesvol afronden. We zien dat de risicoleerlingen meer zelf verzekerd zijn en met vertrouwen hun onderwijs carrière vervolgen. Ook zijn met jongeren resultaten geboekt door te komen tot gedragsaanpassing. De coachingsmethodiek waarbij jongeren als 'peer' de risicoleerlingen coachen is zeer laagdrempelig en voorziet in een behoefte. De bereikte risicoleerlingen missen in hun omgeving personen die een coachingsrol kunnen vervullen.

Het project is een goed voorbeeld van termen zoals 'zo licht mogelijk', 'dichtbij de burger', 'versterken eigen kracht'. De coach kent de staat (de systeemwereld) en kent de straat (de belevingswereld van de coachees).

## Bereikte doelgroep

De bereikte groep zijn risicoleerlingen uit alle leerjaren. Al bij de start van het project is besloten om de doelgroep te verbreden<sup>1</sup> om risicoleerlingen die de kwetsbare overgang van VMBO naar MBO gaan maken ook te coachen. De behoefte van risicoleerlingen in het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaar voor een coach bleek ook groot. Van de 36 aangemelde risicoleerlingen zitten er 15 in 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> klas en 21 in klas 3 of 4. Uit de beschrijving van de bereikte doelgroep komt het beeld naar voren dat de coachees passen in het beschreven profiel. De coachees scoren op een of meer van de volgende terreinen:

- Ontberen leervaardigheden zoals plannen, structureren, lage cijfers, concentratieproblemen
- Zwakke sociale vaardigheden en grensoverschrijdend gedrag (zelfbeeld, faalangst, geen zin in dingen hebben, communicatieve vaardigheden, agressiviteit, balorigheid)
- Kwetsbare privé situatie (ouders ontberen competenties om jongere in schoolcarrière te begeleiden, ouders niet betrokken, onstabiele thuis situatie met consequenties voor gedrag en of prestaties op school).

In de dossiers is geen score bijgehouden op de criteria voor risicojeugd.

## Bereik van doelen/ veranderwens

De meeste veranderwensen hebben betrekking op het verbeteren van de schoolprestaties (specifieke vakken of meer algemeen om over te gaan), hulp bij huiswerk maken, het verbeteren van vaardigheden zoals plannen of hulp bij de keuze voor een vervolgopleiding.

Daarnaast zijn er jongeren die willen werken aan onderliggende problemen die de schoolprestaties beïnvloeden, zoals het verbeteren van de motivatie, werken aan concentratieproblemen, minder brutaal zijn, agressieproblemen aanpakken.

Er zijn ook jongeren die willen werken aan sociale vaardigheden, zoals beter opkomen voor zichzelf, mensen leren vertrouwen, nieuwe vrienden maken, hulp bij tegenslagen, werken aan het

**Noot 1** De beoogde doelgroep waren risicoleerlingen uit de eerste twee leerjaren.

zelfbeeld en/of zelfvertrouwen of werken aan faalangst. Tot slot zijn er een aantal jongeren die een veranderwens hebben die betrekking heeft op de thuissituatie: de relatie met ouders of familie verbeteren.

Aan de hand van de registraties kunnen we geen uitspraken doen over de doel realisatie. Deze veranderwensen worden niet consequent en eenduidig geregistreerd. Gaandeweg het coachingstraject ontwikkelt een wens zich of verandert een wens. De interviews geven echter een goed beeld van de doelrealisatie. Alle jongeren geven aan hun doel geheel of gedeeltelijk te hebben gerealiseerd. Jongeren die hun doel gedeeltelijk hebben gerealiseerd zijn niet over gegaan maar geven aan dankzij de coaching nog op school te zitten en verwachten het doel alsnog te realiseren.

### **Methodiek**

De methodiek van de coaching is er opgericht de jongeren te motiveren, te empoweren. De coaches volgen een training en worden begeleid in de toepassing van de methodiek. De projectleider verwoordt de methodiek als een motivatietraining om met volharding net zolang te blijven werken aan de veranderwens, totdat de coachee enthousiast wordt over zijn mogelijkheden om zijn eigen leven te beïnvloeden. Dat maakt dat het versterken van het zelfbeeld en het vergroten van zelfvertrouwen vaak een belangrijke opbrengst is. Deze resultaten worden echter niet zichtbaar als 'meetbaar resultaat'.

### **Werkwijze**

Het project is per januari 2013 gestart en is sinds dien in ontwikkeling. Vanuit de uitvoeringspraktijk worden telkens aanpassingen doorgevoerd om het project te verbeteren. Ook in de onderzoeksfase zijn aanpassingen in de werkwijze doorgevoerd. De training en begeleiding lijkt het meest uitontwikkeld in de werkwijze en krijgt een positieve beoordeling van de coaches.

### **Werkzame elementen van het project**

- Peercoaching: de coaches zijn laagdrempelig en fungeren als rolmodel. De coachees spiegelen zich aan de coaches, gebruiken de gesprekken om thema's te bespreken die zij niet in hun eigen omgeving kunnen bespreken. De coaches staan dichtbij de coachee omdat het leeftijdsverschil niet groot is en omdat zij zelf ook in meerdere of mindere mate met de vraagstukken hebben geworsteld. De coaches zijn (als peer) in staat om een vertrouwensband op te bouwen met de coachee en een positie in te nemen tussen de systeemwereld en de belevingswereld van de jongeren.
- Vroegsignalering: vanuit de vertrouwensrelatie deelt de coachee vragen en problemen met de coach. Dit maakt vroegsignalering mogelijk. IN het project is een intensieve samenwerking opgebouwd met het Ouder- en Kind Team. Signalen kunnen besproken worden en er kan zo snel en adequaat worden gehandeld. De positie van de coach en de oplossingsgerichte methodiek worden daarbij benut. De coach heeft in rol in het empoweren van de jongere, de hulpverlening richt zich op de problemen die gesignaleerd zijn. Zo ontstaat een effectieve samenwerking rondom de coachee met meerdere hulpverleners, school en de coach.
- De verbinding van jongerenwerkmethodeken, jeugdhulpverlening en onderwijs is een krachtig element. De projectleider heeft een achtergrond in de jeugdhulpverlening/ GGZ en benut deze kennis van GGZ met het jongerenwerk van DOCK. In het project is een succesvolle

samenwerking gerealiseerd tussen onderwijs, jongerenwerk end de Ouder- en kind teams. De betrokkenheid wordt verder gestimuleerd door actief communiceren: (informatie halen en terugkoppelen naar school, aanvullende vormen van hulpverlening).

- Methodisch: training en begeleiding van de coaches, intervisie op basis van de oplossingsgerichte benadering. Realistische doelen stellen, afgemeten naar cijfers. Door de jongeren geformuleerde evaluatie. Voldoende tijd om pro actief te begeleiden is een aandachtspunt.
- Sturen op voorselectie aan de hand van criteria door de scholen, voeren van intakes door de projectleider met alle jongeren. De aanmeldingen van coachees is enorm, bij scholen en hulpverleningsinstanties is heel veel behoefte aan peercoaching. Het handhaven van criteria en mogelijk opstellen van contra indicaties is een succes factor.

Werving en selectie van de coaches op maat van de populatie van scholen met een mix van stagiaires, ervaringsdeskundigen, vrijwilligers. Een succesfactor en een ontwikkelpunt is de timing van de werving en de matching. Bij werving/ aanmelding dient voorkomen te worden dat er wachttijden ontstaan.

### **Monitoring**

De registratie en monitorinstrumenten lijken nog minder uitontwikkeld dan de werkwijze en worden niet consequent toegepast. OM te kunnen sturen op een efficiënte matching en op de trajecten is een doorontwikkeling van de registraties gewenst.

# 1 Het project Myschoolcoachzz

## Aanleiding

Het terugdringen van schooluitval is een landelijke én een stedelijke Ambitie. Stedelijk is de ambitie die is geformuleerd in 'De Amsterdamse aanpak op de schooluitval' nagenoeg gerealiseerd. De voortijdige schooluitval is landelijk terug gebracht naar 2,1%. Stadsdeel Noord kende in 2010 een bovengemiddeld aantal schooluitvallers. Schooluitval komt in Amsterdam Noord meer voor dan in andere stadsdelen, mogelijke redenen zijn een hoger aantal inwoners met LVB en psychiatrische aandoeningen. Het stadsdeel heeft in 2011 het terugdringen van schooluitval als speerpunt gesteld. MBO College Noord van ROC Amsterdam, Bredero Mavo en DOCK hebben het Coachingsproject Amsterdam-Noord opgezet om het aantal vroegtijdig schoolverlaters in dit stadsdeel te verminderen. DOCK is de uitvoerder van het project.

In het project MySchoolCoachzz worden risicoleerlingen gekoppeld aan een coach. De coaching is erop gericht de risicofactoren weg te nemen en beschermende factoren te versterken. De coaches zijn stagiaires van het MBO en HBO. Ook vrijwilligers kunnen de rol van coach vervullen. De coach en de coachee spreken wekelijks af en werken aan veranderwensen van de jongere. De basis voor de coaching vormt de methodiek oplossingsgericht werken. De coaching is gericht op de wensen, de positieve aanknopingspunten.

DSP-groep het Myschoolcoachzz geëvalueerd met als doel *inzichtelijk te maken in hoeverre de beoogde doelen van het coaching project worden gerealiseerd, wat de werkzame elementen van de methodiek zijn en wat verbeterpunten zijn.* DSP-groep heeft in de periode februari tot en met juni de praktijk van het project onderzocht door dossier analyses en interviews met de jongeren, coaches en de projectleider. In deze rapportage beschrijven we de uitkomsten, conclusies en aanbevelingen vanuit de praktijk.

## Toelichting project

MySchoolCoachzz is opgezet als kleinschalig project en per januari 2013 gestart op het Bredero Mavo en het MBO College Noord in Amsterdam Noord door St DOCK. In het schooljaar 2013/2014 is het project uitgebreid met het Waterlant College IJdoorn en het Clusius College.

De doelstelling van het Myschoolcoachzz is het vergroten van kansen van risicoleerlingen op het succesvol afronden van hun opleiding met een diploma of andere eindkwalificatie en het optimaliseren van hun kansen op de arbeidsmarkt. Beoogde resultaten:

- de leerlingen doen de nodige sociale vaardigheden en studievaardigheden op en functioneren goed op school;
- ze leren afspraken nakomen;
- ze nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen gedrag.

Doelen kunnen ook betrekking hebben op andere leefgebieden zoals thuis en vrije tijd. Omdat de leerlingen nog jong zijn, kunnen activiteiten van coaches ook op deze leefgebieden tot resultaten leiden. Subdoelen op deze leefgebieden zijn:

- de leerlingen ontdekken hun talenten en hebben een zinvolle vrijetijdsbesteding;
- ze hebben een goed contact met hun ouders en eventuele broers en zussen, die belangstelling voor hen tonen en hen stimuleren en helpen hun opleiding succesvol te volgen en af te ronden; doel is bij mij anders: ouders hebben vaak veel problemen. Ik zorg dat jongeren meer draagkracht krijgen zodat zij beter met de situatie om kunnen gaan.
- ze richten zich op positieve voorbeelden en rolmodellen

### Coachee

De coachee is een VMBO leerling van klas 1 tot 4 tussen 12 en 17 jaar, die valt in de categorie van zgn. 'risicoleerlingen'. Risicoleerlingen zijn leerlingen die, als zij niet worden gecoacht, risico lopen vroegtijdig schoolverlater te worden. Criteria zijn:

- Zitten blijven, 1e, 2e keer → klas(sen) doubleren.
- "Afstromen" naar een opleidingsniveau lager.
- (Te) lage cijfers
- Motivatieproblemen ← geen duidelijke toekomstvisie
- Veel absent (zonder melding) of (vaak) te laat komen.
- Problemen met plannen van huiswerk
- Problemen met bepaalde specifieke vakken
- Thuis problemen:
- Moeilijke familiesituaties
- Te weinig ouderbetrokkenheid (cultuur-/taal-/kennisbarrière)
- Mentale problemen (concentratieproblemen, onzekerheid, faalangst)
- Sociale problemen (snel boos, geïrriteerd)
- Onvoldoende inzicht in eigen talenten en mogelijkheden
- 'Straatcultuur' → Veel op straat 'hangen' (meegaan met verkeerde rolmodellen)
- Probleemgedrag in de klas vertonen. (Veel eruit gestuurd worden)

Deze kenmerken zijn van belang voor het wegen en bepalen van risicoleerlingen. Vaak is sprake van een mix van kenmerken. Deze jongeren hebben dus meer begeleiding nodig dan alleen een huiswerkklas. Maar de problemen zijn ook weer niet zo complex dat er externe hulpverlening moet worden ingeschakeld. Wel kan het voorkomen dat een jongere (of gezin) ook hulpverlening heeft. In dat geval maakt de projectleider afspraken over de inzet van het coachingstraject met de betrokken hulpverlener.

### Coach

De 'coachees' worden gekoppeld aan een 'coach'. De coach is een jongere die getraind is de risicojongere te begeleiden. Wekelijks voeren de coach en coachee een gesprek. Een coach is tussen de 17 en 24 jaar. Selectiecriteria zijn onder meer: doorzettingsvermogen, inlevingsvermogen, mentale stabiliteit, motivatie, houding. De coaches zijn vaak zelf ervaringsdeskundigen die in het verleden ook op een of andere manier moeite hadden met school en in die periode een coach misten in hun leven en nu graag iets willen betekenen voor een jongere.



### **Werkwijze**

De school (mentor of zorg coördinator) doet aan de hand van de criteria een voorselectie de risicoleerlingen die passen in het project. Na aanmelding door school voert de projectleider van MySchoolCoachzz een intake met de risico leerling. Tijdens het intake gesprek bespreken de risicoleerling en de projectleider de schoolsituatie en achtergrond van de jongere, de talenten van de jongeren, de intrinsieke krachtbronnen van de jongere die hij kan inzetten bij de veranderwens en de voorkeuren voor een coach. Aan de hand van de intake bepaalt de projectleider of de risico leerling past in het project en met welke coach de risico leerling kan matchen. Vervolgens vindt tussen coach en coachee een matchingsgesprek plaats. Bij een match start het coachingstraject.

Het doel is de veranderwens die de coachee bij aanvang heeft geformuleerd te realiseren. Een traject duurt vier tot zes maanden.

### **Methodiek**

Het coachingstraject is gericht op oplossingen: oplossingsgericht coachen. De coaches krijgen vooraf een training waarbij onder meer wordt in gegaan op de methodiek van oplossingsgericht werken, methodiek Luisteren Samenvatten en Doorvragen (LSD), straat en burgercultuur en omgaan met onzekerheid en weerstanden. De coaches worden begeleid door de projectleider en hebben intervisie (op basis van de Balint methode).

De methodiek van coachen richt zich op het empoweren van de jongeren. IN de training, begeleiding en in de coaching zelf staat daarom motiveren, vertrouwen geven centraal. De coach richt zich op positieve elementen en bouwt daarop voort. We kijken hierbij naar wat al goed gaat en naar de succesvolle uitzonderingen waarin het op het gebied van de veranderwens van de jongere wel goed ging. De jongeren ontdekken hiermee dat zij meer dan voldoende draagkracht en skilzz hebben om hun veranderwens/doel te behalen.

## 2 De praktijk

In de periode van maart tot en met juni 2014 is door de onderzoekers de praktijk van MySchoolCoachzz gevolgd. Door middel van interviews en data analyse is zicht verkregen op de praktijk. Elf coachees en vijf coaches zijn geïnterviewd over hun ervaringen in het project. Met drie jongeren is in maart en in juni een interview gehouden. Met drie coaches is in maart en in juni een interview gehouden. Tijdens de interviews stonden vragen centraal zoals; wat is de aanleiding voor het coachingstraject, waarom heb je een coach? Wat zijn je doelen/ wensen in de coaching? Hoe realiseer je je doelen in het coachingstraject? Heb je je doelen bereikt? Hoe kijk je terug op het traject, vond je de coaching van nuttig? Wat is goed en wat kan beter in dit project? Ook is van alle jongeren die in het schooljaar 2013-2014 zijn aangemeld een dossier analyse gedaan.

Uitspraken van geïnterviewden worden cursief weer gegeven.

### 2.1 Jongeren

De beoogde doelgroep zijn risicoleerlingen uit het eerste en tweede leerjaar. Bij de start van het project bleek echter dat ook risicoleerlingen uit het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> jaar baat hebben bij de coaching en is de doelgroep verbreed.

#### 2.1.1 Kenmerken doelgroep

In het schooljaar 2013-2014 zijn met 36 jongeren intakegesprekken gevoerd. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de kenmerken van de doelgroep.

Kenmerk	Aantal coachees
<b>Aanmelding via</b>	
Bredero Mavo	14
Waterlant College	13
Clusius College	5
Overig <sup>2</sup>	4
<b>Geslacht</b>	
Jongens	17
Meiden	19
<b>Klas</b>	
1 <sup>e</sup> klas	9
2 <sup>e</sup> klas	6
3 <sup>e</sup> klas	10
4 <sup>e</sup> klas	11

**Noot 2** Één coachee is aangemeld via Spirit, één coachee is aangemeld via PIT/DMO, één coachee is aangemeld via DOCK en één coachee is aangemeld via Bredero Mavo maar gaat inmiddels naar het Calvijn Junior College.

Gezinssituatie <sup>3</sup>	
Eenouder gezin	14
Twee-ouder gezin	18
Anders <sup>4</sup>	2

Van de 36 jongeren met wie in het schooljaar 2013-2014 een intakegesprek is gevoerd is met 24 jongeren ook daadwerkelijk een traject gestart. Bij zeven jongeren is de intake gevoerd, maar gaat het coachingstraject pas in het volgende schooljaar van start. Vier jongeren zijn na het intake gesprek niet gematcht en bij één jongere bleek een coachingstraject bij nader inzien toch niet nodig. Voor een beschrijving van het verloop van de trajecten baseren we ons dus op 24 coachingstrajecten.

Het merendeel van de risicoleerlingen zit in het derde of vierde schooljaar. Tussentijds is de beoogde doelgroep uitgebreid zodat er in het project ook risicoleerlingen kunnen deelnemen die in de kwetsbare fase zitten van de overgang van VMBO naar vervolg.

De risicoleerlingen volgen opleidingsniveaus (van VMBO basis tot mavo). We zien echter niet echte verschillen tussen de coachingsdoelen van de verschillende opleidingsgroepen. De matching is belangrijker: de coach moet een rolmodel kunnen zijn. Daarbij zijn naast heet hebben van een natuurlijke click tussen coach en coachee sekse en soms ook etniciteit belangrijk.

### 2.1.2 Aanleiding en veranderwens

Bijna alle jongeren worden aangemeld door school: via de zorgcoördinator, OKA Adviseur op school, de mentor/ decaan, een intern begeleider. De aanleiding voor een school om een jongere aan te melden voor MySchoolCoachzz is over het algemeen gedrag in de klas, in combinatie met schoolresultaten. Een jongere gaf aan dat de moeder vroeg om extra ondersteuning.

Tijdens het intakegesprek met de projectleider wordt samen met een jongere gekeken naar de veranderwens. In sommige gevallen biedt de aanleiding vanuit de school aanknopingspunten voor de veranderwens.

Jongeren formuleren praktische veranderwensen: betere cijfers halen, overgaan, op tijd komen. Een enkele jongere geeft aan dat het gedrag anders moet, 'niet meer in de problemen komen'. De jongeren formuleren vaak een doel als aanleiding/ hulpvraag:

- *Ik wil mijn cijfers verbeteren*
- *Ik wil overgaan*
- *Mijn moeder vindt dat ik beter moet leren plannen*
- *Ik wil beter contact met mijn moeder zodat we meer kunnen bespreken.*
- *Ik wil hulp bij Nederlands*
- *Mijn gedrag kan wel beter. Ik kan agressief zijn, maar het is ook een agressieve school.*

**Noot 3** Bij twee coachees is hun gezinssituatie onbekend, daarom telt het totaal niet op tot 36.

**Noot 4** Twee coachees wonen bij andere familieleden dan de ouders.

Sommige jongeren benoemen een aanleiding:

- *Het gaat slecht op school*
- *Ik wordt te vaak de klas uit gestuurd*

Veel van deze praktische hulpvragen van de coachees hangen wel samen met gedrag, sociale- en leervaardigheden. Zo geven coachees aan dat zij zich moeilijk kunnen concentreren, snel afgeleid zijn, te veel discussies aangaan, niet gemotiveerd zijn voor school. Sommige coachees formuleren ook veranderwensen die betrekking hebben op de thuissituatie.

Alle geïnterviewde coachees geven aan dat zij de steun die de coach biedt niet kunnen vinden in hun thuisomgeving of bij vrienden/ familie. Achterliggende redenen daarvoor zijn uiteenlopend: ouder is dyslectisch, niet bekend met Nederlands schoolsysteem, geen tijd door hectische thuissituatie, 'kunnen het zelf niet'. Veel jongeren komen uit gebroken gezinnen waardoor de opvoeding door 1 ouder wordt gedaan of door een Oma.

De coaching is dus een vorm van ondersteuning die zij niet kunnen vinden in het netwerk.

#### *Wat verwachten jongeren van hun coach?*

Tijdens het intakegesprek geven de coachees aan wat ze belangrijk vinden in een coach. Daarbij komen bij jongens termen langs als een sportieve coach, iemand die veel weet, zonder vooroordeel, grappig, aardig, niet streng/ geen zeikerd. Sommige jongens hebben bovendien voorkeur voor een man of afkomst van de coach (Marokkaans of Turks).

Meisjes hebben het eerder over termen als lief, gezellig en aardig. Meerdere meiden geven aan dat de coach best wel een beetje streng of consequent mag zijn. Verder zijn wensen dat de coach goed kan luisteren, inlevend is, steunt en kan motiveren. Net als bij de jongens hebben sommige meiden voorkeur voor een coach van een bepaald geslacht (vrouw) of een coach van een bepaalde afkomst (Marokkaans of Turks).

### 2.1.3 Coachingstraject

De coachees voeren wekelijks een gesprek met hun coach. In het begin van het coachingstraject zijn de gesprekken volgens de coachees en de coaches vaak aftastend en richt de coaching zich op de praktische veranderwensen. Coach en coachee werken aan de leervaardigheden en bedenken oplossingen voor praktische problemen met school en leren.

- *In het begin was ik stil en afwachtend*
- *We maakten afspraken over het plannen van huiswerk en de coach hielp me met het opstellen van een planningsschema*
- *Samen hebben we de toetsweek voorbereid*
- *Ik heb geen kamer waar ik kan leren. We hebben besproken waar ik kan leren; de bibliotheek en hebben daar ook samen een middag gezeten.*

Na de eerste gesprekken ontstaat een band. Sommige coachees hadden al direct een click met de coach, soms duurde het langer voordat er een vertrouwensband is.

- *Ik vind het fijn dat ik met school dingen kan bespreken maar ook over gevoelens. In mijn omgeving kan ik dat niet. Het is anders wanneer je dat met vrienden bespreekt en thuis lukt het niet*
- *Het helpt dat iemand meeleeft, geïnteresseerd is en het begrijpt, de coach is ook nog een jongere*
- *De coach helpt me en begrijpt me. Hij kent hoe de straat is. Hij heeft het zelf ook meegemaakt. Ik kan leren van hoe hij ermee om is gegaan*
- *De coach helpt me om me beter te concentreren, als ik afdwaal word ik vaak de klas uitgestuurd*
- *Hoe kan ik omgaan met de drukte in de klas?*

Door de vertrouwensband gaat de coaching een 'verdiepende fase' in. Coachees vertellen hun coach meer over de dingen waar zij tegen aan lopen op school, wat goed gaat, en over belemmeringen die op de achtergrond spelen. Deze gesprekken zijn vaak aanleiding om de veranderwensen bij te stellen of onderliggende veranderwensen te formuleren: de vraag achter de vraag. Naast het werken aan de praktische doelen krijgen de coachings gesprekken ook de functie van reflecteren op gedrag op school en thuis, bespreken van problemen over de thuissituatie, empoweren van het zelfbeeld. De coachees geven aan dat het fijn is dat de coach begrijpt waar de jongere het over heeft omdat de coach ook nog een jongere is. De coach is een rolmodel voor de jongere.

- *We hebben het over van alles, met mijn coach kan ik over veel dingen serieus praten. Dat is anders dan met mijn vriendinnen*
- *Met mijn coach kan ik ook over gevoelens praten*
- *Ik werk aan mijn cijfers en ik heb meer lol*
- *We bespraken hoe het komt dat ik op school in de problemen kwam. Nu weet ik dat ik niet overal op in moet gaan, niet met iedereen discussies aangaan.*
- *Ik ben een beetje lui. De coach heeft me gemotiveerd en geholpen om doelen te realiseren. Dat vind ik moeilijk. Ik weet wel wat ik wil maar weet niet hoe ik dan kan doen*
- *Ik wil van alles. Ik heb geleerd dat je er wel voor moet gaan als je wat wilt bereiken. Je moet doorzetten.*

#### 2.1.4 Voortgang van het traject door weekformulieren

Een van de manieren om de voortgang van het traject bij te houden, is dat de coaches weekformulieren invullen. Het weekformulier is vooral een hulpmiddel voor de coaching en fungeert momenteel niet als methode om de voortgang en resultaten van de voortgang in het de veranderwensen inzichtelijk te maken. Dit heeft er mee te maken dat de veranderwens (nog) niet altijd geformuleerd is op het weekformulier, er niet altijd een beoordeling wordt gegeven van de voortgang van de veranderwens, en dat de beoordeling van de veranderwens ruimte laat voor interpretatie.

Het cijfer is een gevoelswaarde die de coachee op dat moment geeft aan zijn veranderwens: een momentopname. Als een coachee bijvoorbeeld net de klas is uitgestuurd is de score op de momentopname laag.

In totaal zijn er 84 weekformulieren ingevuld bij 20 coachees. Het aantal ingevulde weekformulieren verschilt per traject van 1 ingevuld weekformulieren tot 11 ingevulde weekformulieren. Het aantal ingevulde weekformulieren heeft te maken met de duur van het coachingstraject, de frequentie waarop de coach en de coachee afspreken (en de administratieve vaardigheden van de coach). Onderstaand tabel geeft weer hoe op verschillende aspecten geoordeeld is in de weekformulieren.

Kenmerk	Aantal coachees
<b>Hoe ging huiswerkplanning?</b>	
Goed	33
Beter	8
Wisselend	11
Minder	3
Slecht	4
Nvt/ niet ingevuld	25
<b>Had coachee problemen om aan huiswerk te beginnen?</b>	
Nee	35
Beetje	15
Ja	11
Nvt/niet ingevuld	23
<b>Had coachee problemen om huiswerk af te maken?</b>	
Nee	31
Beetje	14
Ja	13
Nvt/niet ingevuld	26
<b>Hoe waren schoolresultaten (cijfers) afgelopen week</b>	
Super	1
Goed	15
Voldoende	22
Wisselend	14
Onvoldoende	9
Slecht	-
Nvt/niet ingevuld	22
<b>Heeft coachee alle lessen gevolgd?</b>	
Ja	43
Nee (ivm ziekte/eruitgestuurd of andere reden)	33
Nvt/niet ingevuld	8
<b>Hoe was contact met coachee?</b>	
Goed	69
Beter	4
Redelijk	10
<b>Hoe was de sfeer tijdens het coachingsgesprek?<sup>5</sup></b>	
Gezellig	43
Leuk	16
Goed	31

**Noot 5** Het totaal telt niet bij deze vraag niet op tot 84 omdat er meerdere antwoorden ingevuld konden worden

Moeilijk	5
Vervelend	1
Gespannen	9
Onduidelijk	2
<b>Ben je tevreden over het gesprek?</b>	
Heel tevreden	61
Niet ontevreden	11
(Beetje) ontevreden	11

De veranderwensen die zijn geformuleerd in de weekformulieren zijn soms een concretisering van de eerder geformuleerde wensen. Naast de eerder genoemde veranderwensen komen hier wensen aan bod als, alle lessen volgen/niet meer ongeoorloofd afwezig zijn, op tijd komen, er niet meer uitgestuurd worden in de klas, agenda beter gebruiken.

### 2.1.5 Realiseren van doelen

De meeste geïnterviewde coachees startten hun traject in een fase dat uitval dreigde. De cijfers waren laag en gedrag was vaak een knelpunt, meerderen pleegden verzuim. De meesten zijn alsnog overgegaan of hebben het schooljaar af kunnen maken. Alle coachees kijken positief terug op het traject en hun prestaties op school. De meesten geven aan voldoende geleerd te hebben om nu zelfstandig door te gaan. Ook hebben ze geleerd aan de bel te trekken als ze denken dat het verkeerd gaat. De meesten zullen dan de projectleider bellen.

Een enkeling wil graag door omdat doelen nog niet helemaal zijn gerealiseerd of omdat de coaching gesprekken helpen bij de eigen ontwikkeling. De coach is dan vaak ook een rolmodel.

- *Doel: overgaan, gelukt!*
- *Doel: overgaan, niet gelukt maar wel tevreden: veel geleerd met de coaching. Volgend jaar gaat het lukken. (Als eerder was gestart/ gesignaleerd was ik misschien wel over. Jammer)*
- *Doel: over gaan. Niet gelukt. Cijfers wel omhoog. En anders van school gestuurd, nu zit ik nog op school en cijfers gaan beter*
- *Doel: overgaan. Gelukt. Dacht dat ik het niet zou halen maar toch gelukt! Dankzij hulp bij planning, tijdslijn maken, afspraken maken en daarop terug komen. Daardoor ging ik dingen doen. Je denkt wel dat je geen coach nodig hebt maar het heeft me toch geholpen.*
- *Doel: slagen, Gelukt! Dankzij tips van de coach en begeleiding. Ook goede plek om breder over dingen te praten.*
- *Doel: slagen, Gelukt! Mijn gedrag is echt verbeterd, ik kom niet meer in de problemen door de tips voor mijn gedrag en mijn cijfers zijn fiks omhoog gegaan dankzij de tips om te leren.*
- *Doel: overgaan. Is bezig met herkansing. Gedrag is beter geworden en ik zet nu door. We maken telkens afspraken over hoe iets beter kan: 'zo is het en zo kan het beter'. Wil graag doorgaan met coaching: iemand die achter me staat en helpt met ontwikkelen.*
- *Doel: verbeteren contact met moeder. Gaat veel beter. Ik weet nu hoe ik moet omgaan met dingen en hoe ik dingen kan bespreken met moeder. Zo kunnen we ook aan oplossingen werken. Dat is fijn. Ook met school gaat het beter. Was vaak te laat en dat gaat stap voor stap beter. Nu klaar met coaching, meer zelfvertrouwen en zelfinzicht. Kan dingen nu ook bespreken.*

- *Doel: goede cijfers voor VMBO kader. Uitslag komt nog. Wel tevreden: cijfers zijn verbeterd en sowieso over. Vooral nuttig met huiswerkbegeleiding: leren leren. Nederlands docent zei ook dat het echt beter gaat.*

## 2.2 Evaluatie van trajecten

Zoals we bij de voortgang van de trajecten aangaven is het niet mogelijk om de resultaten van de coachingstrajecten in kwantitatieve zin uit te drukken omdat er niet structureel wordt geëvalueerd. Bovendien lopen sommige coachingstrajecten lopen nog. Op basis van de informatie uit de weekformulieren, gespreksverslagen en mailwisseling komt een vergelijkbaar beeld naar voren als uit de interviews. Ter illustratie beschrijven we een aantal voorbeelden van trajecten.

*Coachee A is vorig jaar aangemeld via de directeur van het Clusius omdat hij veel probleemgedrag vertoonde. De directeur gaf hem de volgende keuze: of geschorst worden of een coach. Coachee A koos toen voor de coaching. In eerste instantie had hij coach D, maar hierbij was niet echt een klik. Bovendien kon de coach het traject niet voortzetten door privé-omstandigheden. Daarna kreeg coachee A coach A. Dit gaat erg goed. Coachee A vertoont weinig probleemgedrag meer. Vroeger ging hij overal op in, waardoor hij snel in de problemen kwam. Nu komt hij bijna nooit meer in de problemen en hij is hier erg trots op. Hij is nu geslaagd bij het Clusius en gaat in september naar de MBO sportopleiding. Zijn coach gaat hem ook op de nieuwe school nog coachen en helpt bij het solliciteren naar een bijbaan. De coach fungeert als een rolmodel voor coachee A, waaraan hij zich kan optrekken.*

*Coachee L werd in 2013 aangemeld door het Waterlant College in verband met de onvoldoendes die zij haalde. Coachee L komt uit een zwakbegaafde familie en haar broertje zit op het speciaal onderwijs vanwege moeite met leren. In november 2013 werd Coachee L gematcht aan coach A. Dit klikte erg goed en al snel ontstond er een band tussen beiden. Omdat coachee L wel hard leerde en werkte, maar onvoldoendes bleef halen, was het belangrijkste doel om haar te helpen bij huiswerk zodat ze op deze school kon blijven. Na een paar maanden blijkt dat het huidige niveau toch echt te hoog voor haar was. In overleg met de leerlingbegeleider, de decaan en een medewerker van het Preventief Interventie Team die in het gezin actief is, is besloten dat praktijkonderwijs toch beter voor haar zou zijn. Hier is het gesprek over gevoerd met de coachee in het bijzijn van haar coach en de projectleider van Myschoolcoachzzz. Coachee L was erg verdrietig over dit besluit. Haar coach heeft haar toen ondersteund. Ze heeft haar ook gestimuleerd om te accepteren dat een andere school echt beter voor haar is. Samen zijn ze gaan kijken waar coachee L goed in is en welke school bij haar talenten past. De coach is samen met de coachee gaan kijken op twee scholen. Daar hebben ze gesprekken gevoerd met de contactpersonen op die school. Uiteindelijk heeft coachee L voor het ROC Top gekozen omdat ze zich daar het beste bij voelde. Na de zomervakantie zal ze daar gaan beginnen. De projectleider zal contact blijven houden met coachee A omdat de overgang van het VMBO naar het MBO nog best lastig kan zijn. Indien nodig wordt er een nieuw coachingstraject gestart.*



*Coachee C werd in maart 2013 aangemeld voor een coachingstraject vanuit de Bredero Mavo. In eerste instantie werd zij door coach S begeleid. In het schooljaar van 2013-2014 werd het coachingstraject met coach L voortgezet. Een belangrijk doel was dat ze wist hoe ze met moeilijke situaties om moest gaan. De coach zou haar daarbij helpen door te luisteren en haar te adviseren. Tijdens het coachingstraject moest coachee C op zoek naar een nieuwe baan. Daarin was soms tegenslag als ze bijvoorbeeld niet werd aangenomen. De coachee en de coach bespraken dan waar het misging en wat er de volgende keer beter kon. Binnen drie maanden lukte het coachee C om een nieuwe baan te vinden waar ze nog steeds heel blij mee is. Tijdens het eerste coachingstraject had de coachee gewerkt aan het verbeteren van de relatie met haar moeder. In het tweede coachingstraject was het doel om het contact zo te houden en eventueel nog verder te verbeteren. De coachee gaf aan haar moeder onredelijk te vinden. Coach L heeft coachee C geleerd om het onredelijke gedrag te accepteren en er mee leren om te gaan. Hierdoor heeft coachee C een manier gevonden om op een prettigere manier met haar moeder om te gaan. Een probleem dat gedurende het coachingstraject speelde was dat coachee C vaak te laat kwam. De coach heeft hier met haar aan gewerkt door praktische afspraken te maken. Eerst heeft de coachee een brief voor zichzelf geschreven waarin ze zet waarom ze te laat kwam, wat dit met haar deed en hoe ze hieraan gaat werken. Vervolgens hebben ze acties afgesproken om vaker op tijd te komen: eerder gaan slapen, wekker zetten, avond van tevoren al aan kleren denken, oefeningen doen 's ochtends om actiever te zijn en 10 minuten eerder van huis vertrekken. Ondanks deze tips blijft het op tijd komen nog lastig voor de coachee.*

## 2.3 Coaches

De opzet van het project is peer coaching op basis van oplossingsgericht werken. De geïnterviewde coaches zijn studenten van een MBO- of HBO opleiding of zijn vrijwilliger bij DOCK. Werving en selectie vindt plaats op basis van een profiel en een intake. Alle coaches volgen een training die is ontwikkeld voor Myschoolcoachzz. Iedere coach heeft 1 a 2 coachees.

### 2.3.1 Ervaringen in de coaching

De meeste coaches zijn stagiaires, daarnaast is een aantal vrijwilligers van DOCK actief als coach. De coaches zijn positief over hun rol en het project. De coaching sluit erg aan bij de leefwereld van de coachees.

- *Project helpt om problemen te voorkomen: criminaliteit, overlast. Door school en leren blijven jongeren van de straat. Het helpt bij maatschappelijke vorming*
- *Ik hou van dit project, dit werkt echt!*

De coaches geven –net als de coachees- aan een band op te bouwen waardoor je veel kunt betekenen voor de coachees.

- *Als coach spreek ik ook de taal van deze jongeren, dat is echt een voordeel*
- *Als coach zit je heel dicht op de leefwereld van de jongeren: rolmodel, herkent problematiek*
- *Je werkt niet voor een organisatie waardoor je makkelijker een vertrouwensband op bouwt: het is niet zakelijk. Eigenlijk neem je een positie in tussen hulpverleners en de jongeren*
- *Erg nuttig omdat de jongere thuis of op school geen personen hebben om mee te praten over veel dingen.*

De coaches stellen veranderwensen centraal in de gesprekken maar het is ook erg belangrijk dat de gesprekken leuk zijn en dat je de jongere weet te motiveren, empoweren. De coaching is maatwerk. Iedere coach geeft zijn eigen draai aan de gesprekken.

- *Empoweren van de jongeren, daar gaat het om*
- *Chillen, tijd doorbrengen. Subtiel stimuleren: de lat hoger leggen, uitdagen. Jongeren zijn een beetje lui*
- *Je stimuleert niet alleen, je confronteert de jongere ook en maar duidelijk dat je hem begrijpt*
- *Steun bieden en advies geven.*
- Wees eerlijk, geef oprechte complimenten
- Maak tijd voor de jongere, wees flexibel, bv aantal keer per week whats app
- De jongeren zijn verantwoordelijk voor eigen proces en de coach helpt, stimuleert om de verantwoordelijkheid te nemen en in te vullen.

De coaches gebruiken de lessen uit de training en geven aan dat de training een goede basis vormt om de rol als coach te vervullen. Ook geven de coaches aan dat de intervisie hen helpt bij hun rol. In de praktijk doen zij ook veel ervaringen op die bijdragen aan het succes van de coaching. Het helpt de coaches dat zij met de projectleider de coaching kunnen bespreken. De drukte van het project maakt dat wel eens lastig. De trajecten verlopen daardoor niet volgens een vast stramien. De weekformulieren worden niet iedere keer ingevuld.

- *Training is nuttig: begeleiden, motiveren, analyseren. Helpt ook voor jezelf!*

- *Door begeleiding ook leren omgaan met de belevingswereld van de jongere. Ik zag niet dat de jongere iets moeilijk vond dat voor mezelf totaal geen ding is. Je leert je te verplaatsen in de mogelijkheden van de jongere*
- *Intervisie is zeer waardevol: helpt met reflecteren en elkaar adviseren*
- *Ik maak een analyse van draagkracht, draagvlak en het netwerk. In de begeleiding houd ik daar vervolgens rekening mee*
- *Ik vind de begeleiding en weekformulieren prettig, daardoor planmatig aan doelen werken voor langere tijd*
- *Meer tijd en flexibele ruimte voor begeleiding door de projectleider.*

Soms is de coaching ook moeilijk.

- *Moeilijk dat bepaalde problemen blijven, dat de jongere die niet als probleem zien*
- *Bijvoorbeeld ongeoorloofd afwezig zijn*
- *In het begin is het wel erg aftasten en zoeken naar de juiste click.*

De coaches hebben een positief beeld van het project. Als sterke kanten benoemen zij de training, intervisie en de begeleiding door de projectleider. Ook geloven zij in de meer waarde van de peer coaching. Als verbeterpunten benoemen de coaches dat de matching sneller kan, dat er wel grote verschillen zijn tussen coaches, ( vaak voor kwaliteit, competenties en of iemand het aankan) en dat het beter zou zijn als je als stagiaire meerdere coaches kunt coachen. Ook is de tijdsdruk in het project een issue. Tot slot zou er meer aandacht kunnen zijn voor het afronden van de coachingstrajecten.

De coaches kunnen op verschillende wijzen betrokken zijn bij het project: als MBO of HBO stage of als vrijwilliger van DOCK. De wijze van betrokkenheid speelt mee in de coaching. Tijdens de training moet bij MBO-ers en bij de vrijwilligers meer aandacht zijn voor analyseren en reflecteren terwijl de HBO-ers tijdens de training juist meer moeten leren van straat. De HBO-ers kennen de formele structuren goed en de vrijwilligers en MBO-ers kennen de belevingscultuur en de 'straat' vaak juist goed.

## 2.4 Samenhang met ander zorg/ begeleiding

Meerdere coachees waren al in zorg of begeleiding of kwamen in zorg/ begeleiding. In een aantal trajecten is de proeftuin van Om het Kind betrokken, soms Bureau jeugdzorg of een jeugdhulpverleningsinstelling. Soms krijgen coachees ook huiswerkbegeleiding. De projectleider voert de communicatie met de samenwerkingspartners. Per casus bespreekt de projectleider met de betrokken hulpverleners wat de rol van het coachingstraject kan zijn en hoe de communicatie verloopt. In de praktijk is de coaching telkens additioneel:

- *Huiswerkbegeleiding richt zicht op de vakinhoud, de coaching richt zich op de leervaardigheden en motivatie*
- *De Ouder en Kind Adviseur richt zich op de opvoedvraagstukken in het gezin en de coach richt zich op school en de persoonlijke ontwikkeling.*

De coach is ook een belangrijke signaleerder van problemen. Op basis van de vertrouwensband deelt de coachee vragen en problemen met de coach. De coach steunt en stimuleert de coachee waar mogelijk. Als de problemen te zwaar worden voor het coachingsgesprek wordt hulpverlening betrokken. Coaches delen de signalen met de projectleider. De projectleider heeft een actief netwerk met de OKA en de zorgcoördinator van school en kan daardoor snel de signalen bespreken van waaruit een plan van aanpak wordt gemaakt en taken worden verdeeld. Het project vervult daardoor een belangrijke rol in vroegsignalering bij een doelgroep die normaal moeilijk in beeld komt.

## 3 Projectorganisatie

De interviews met de projectleider, coaches en jongeren hebben bevindingen opgeleverd over de projectorganisatie. Vaak zijn er al acties ondernomen om problemen te voorkomen. Deze aandachtspunten kunnen gelezen worden als aandachtspunten om te komen tot een effectieve en efficiënte projectorganisatie.

- Als het coachingstraject te vrijblijvend is voor coaches en coachees verdwijnt de focus en daarmee de effectiviteit. Voor coaches en coachees zijn duidelijke kaders, grenzen nodig waar de projectleider op toeziet en op bijstuurt.
- Toezien op afspraken tussen school / hulpverlening en projectleider. De ervaring leert dat het erg belangrijk is duidelijke afspraken te maken over de rolverdeling tussen de projectleider, zorg coördinator van school, de OKA en betrokken hulp instanties zoals BJAA met een voogd. Benoem daarbij kansen en grenzen. Voorbeeld: de projectleider en coach zijn geen gezinsmanager of hulpverlener. Zij signaleren en begeleiden bij praktische hulpvragen.
- Actieve betrokkenheid van en een positief imago bij scholen, jongeren, coaches door voor alle betrokkenen meerwaarde te genereren. De meerwaarde voor het onderwijs is een belangrijke basis. Dit versterkt ook het samenwerkingsverband.
- In het verlengde daarvan is het van belang dat de sleutelfiguren die toeleiden naar het project goed kunnen voorsorteren op de criteria. Gezamenlijke beeldvorming van de indicaties voor coaching is daarom van belang.
- Steeds vaker worden jongeren aangemeld die voldoen aan de criteria maar die niet goed passen in het project omdat zij te zware of specifieke problematiek hebben. In de doorontwikkeling kan worden nagedacht over het formuleren van een aantal specifieke contra-indicaties of voorwaarden voor deelname.
- Realiseren van snelle matching. Meerdere jongeren geven aan dat tijd tot matching erg lang duurde. Het luistert nauw om de werving van coaching en coachees op elkaar af te stemmen zodat beide gemotiveerd starten. Ook voor coaches is een snelle matching waardevol. De training ligt dan nog vers in het geheugen en de coach is gemotiveerd. Logistiek/ timing is belangrijk in het project.
- Betrekken van ouders. Zij worden nu geïnformeerd over het traject en de opzet is standaard een gesprek te voeren. In de praktijk vindt dit niet standaard plaats. De betrokkenheid van ouders kan worden verstevigd (altijd snel een gesprek) en vergroot (waar wenselijk en mogelijk een rol vervullen in het traject)
- Signalering verloopt via de coaches. Om de signalering verder te versterken zou het van meerwaarde zijn als de projectleider met de coachee een tussentijdse evaluatie doet, met een evaluatieformulier of een evaluatie gesprek.



# Bijlagen

# Bijlage 1

## B1 Onderzoeksvragen

### Concept onderzoeksvragen

- 1 In welke mate worden de beoogde doelen en resultaten van het project behaald?
  - Wat zijn de beoogde doelen en resultaten van het project?
  - Worden de beoogde doelgroep bereikt?
  - Welke doelen worden met jongeren en ouders gesteld?
  - Worden deze doelen gerealiseerd?
- 2 Wat zijn succesfactoren van de methodiek
  - Wat is de beoogde werkwijze?
  - Wordt de werkwijze uitgevoerd zoals beoogd?
  - Welke elementen van de werkwijze dragen het meeste bij aan de realisatie van de doelen?
  - Welke elementen van de werkwijze dragen het minste bij aan de realisatie van de doelen?
  - Wat doet een coach om doelen van jongeren te realiseren?
  - Welke verbeteringen zijn gewenst om de effectiviteit van het project verder te verhogen?
  - Hoe kan de methodiek verder worden verbeterd?
  - Is er meerwaarde van een jongere als coach ten opzichte van een volwassene?
  - Bouwen de jongeren een vertrouwensband op met de coach, hoe?

Doelgroepen van de monitor:

- Jongeren (primaire doelgroep)
  - Binnen de groep jongeren maken we onderscheid naar school
- coaches (secundaire doelgroep)
- Binnen de groep coaches onderscheiden we de groepen HBO-ers, MBO-ers en vrijwilligers
- projectorganisatie/ samenwerkingspartners







DSP-groep BV  
Van Diemenstraat 374  
1013 CR Amsterdam

T +31 (0)20 625 75 37  
dsp@dsp-groep.nl  
www.dsp-groep.nl

KvK A'dam 33176766

**DSP-groep, opgericht in 1984, is een onafhankelijk landelijk bureau voor onderzoek, advies en management, met zestig medewerkers. We werken in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook van maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal en lokaal niveau.**

#### **Werkvelden**

De werkvelden waarop we de meeste expertise hebben opgebouwd zijn veiligheid, jeugd, sport, kunst en cultuur, onderwijs, openbare ruimte en groen, sociaal beleid, stedelijke vernieuwing, welzijn, wonen en wijkgericht werken.

#### **Dienstverlening**

We ondersteunen onze opdrachtgevers bij complexe vraagstukken. We kunnen onderzoek doen, een registratiesysteem of monitor ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of tijdelijk het management voeren. DSP-groep geeft ook trainingen, workshops en lezingen.

#### **Meer weten?**

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website [www.dsp-groep.nl](http://www.dsp-groep.nl) voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers.