

programma

# FOCUS

Vacatu



## Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
Participatie wetgeving.....	3
Wat is Focus.....	3
Aanleiding voor dit rapport .....	4
Hoe is het rapport tot stand gekomen .....	4
De werkwijze van Focus .....	5
Ervaringen van de deelnemers.....	6
Algemene ervaringen .....	6
Ervaringen over de werkwijze .....	7
Conclusies:.....	11
Aanbevelingen:.....	11
Vragen aan en antwoorden van deelnemers aan het Focus project Oss. ....	13

## Inleiding

### Participatie wetgeving

De nieuwe participatiewet zorgt voor steeds meer druk bij mensen in de bijstand om passend werk te krijgen. De economische crisis heeft voor veel werkloosheid gezorgd. Ook Oss is getroffen door grote werkloosheid. De rijksoverheid eist van de samenleving om het aantal bijstandsgerechtigden tot een minimum terug te brengen. De re-integratie van bijstandsgerechtigden staat momenteel zowel maatschappelijk als politiek flink ter discussie. De Gemeente Oss heeft al in 2011 besloten met het project Focus een extra voorziening te creëren om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan passend werk te komen. Een mooi initiatief om deze mensen die tegen allerlei belemmeringen aanlopen, door middel van een intensief begeleidingstraject te ondersteunen bij het vinden van een baan.

### Wat is Focus

De Gemeente Oss maakt gebruik van Focus om cliënten (verder deelnemers genoemd) met een bijstandsuitkering aan werk te helpen. Het programma Focus is een groepsdynamisch cognitief gedrag veranderend programma, verbijzonderd met systeemanalyse en emotionele regulatie. Er wordt een groepstraining aangeboden waarbij deelnemers leren hun gedrag te veranderen.

Focus is vooral bedoeld voor mensen met een middelgrote tot grote afstand van de arbeidsmarkt. Deze doelgroep heeft meer begeleiding nodig bij het zoeken naar werk. De redenen hiervoor kunnen verschillend zijn.

Sommige mensen weten niet hoe ze aan werk kunnen komen of hoe ze het kunnen behouden. Anderen durven de stap naar werk niet te zetten omdat zij al jaren in dezelfde situatie zitten en zij dat als een vertrouwde situatie zien die zij niet durven los te laten. Zo zijn er tal van redenen te bedenken waarom er intensieve begeleiding nodig is.

In de basis gaat het programma uit van mensen die niet kunnen, niet durven, niet willen of niet weten. Het belangrijkste is om erachter te komen waarom dat zo is en om vanuit daar verder te gaan richting verandering en werk.

### Hoe lang duurt Focus

Wekelijks zijn deelnemers 32 uur per week met het programma bezig.

Uitstromen naar betaald werk duurt 3 tot 6 maanden. Focus is gevestigd aan de Griekenweg 23 in Oss.

### Aanleiding voor dit rapport

De afgelopen maanden is de SP afdeling Oss benaderd door een aantal mensen. Zij kwamen met zorgen en klachten die in zijn algemeenheid te maken hadden met de bejegening en begeleiding tijdens de deelname aan het project Focus. Deze mensen kwamen ook om hulp voor het vervolg van het programma Focus.

### Hoe is het rapport tot stand gekomen

Nadat we signalen hadden ontvangen van deelnemers die niet tevreden zijn met de werkwijze van Focus hebben wij besloten een rapport over het project op te stellen. Voor dit rapport hebben we gekozen voor interviews met deelnemers aan Focus. Al langere tijd was er onrust bij de deelnemers, maar niemand wilde ( durfde) er met anderen buiten Focus over te praten.

Het heeft daarom tijd gekost om deelnemers tot praten te krijgen, volgens de deelnemers is het nu zover dat ze er echt iets mee moeten doen.

De interviews zijn gehouden met individuele deelnemers en een groep deelnemers. In totaal hebben we met 10 mensen gesproken.

Uit onze gesprekken bleek duidelijk dat de verhalen van de verschillende medewerkers voor een belangrijk deel overeenkomen. Wij concludeerden dat het goed zou zijn om een onderzoek te beginnen.

De angst voor korting op uitkering en het aanspreken op het naar buiten brengen van informatie, zit bij een aantal deelnemers diep. We hebben daarom de anonimiteit van de deelnemers gegarandeerd.

De grootste klachten en onvrede gaan over de bejegening, benadering en begeleiding en het nut van de opgelegde regels.

## De werkwijze van Focus

Focus werkt met groepen waarin met elkaar geprobeerd wordt inzicht te krijgen in de ideeën van deelnemers die een belemmering vormen bij het vinden van werk. Uitgangspunt is dat deelnemers niet in staat zijn om negatieve ideeën over werk om te zetten naar een positieve houding die nodig is om werk te vinden en te behouden. De groepen kunnen bestaan uit mannen en vrouwen van verschillende leeftijden en met verschillende achtergronden. Door het geven van feedback en het met elkaar bekijken waar ieders kwaliteiten en valkuilen liggen, legt men de basis voor een groepsdynamisch proces.

Tijdens de sessies moet men alles met elkaar delen. Een open houding naar elkaar is daarbij een vereiste. Onderdeel van het proces is dat je ook alles uit je verleden bespreekbaar maakt. Sommige deelnemers hebben een zwaar belast verleden. De dwingende manier waarop alles moet worden verteld en verantwoording moet worden afgelegd, maakt de deelnemers onzeker. Problemen die deelnemers aan Focus hebben met deze werkwijze zijn onbespreekbaar met de leiding. Dit was de directe aanleiding om bij de SP aan de bel te trekken.

## Ervaringen van de deelnemers

### Algemene ervaringen

Vrijwel alle deelnemers geven aan dat het grootste belang van Focus de mogelijkheid is dat ze een nieuwe, positieve start kunnen maken. Bij een paar deelnemers was er scepsis en afweer over de verplichtingen die ze opgelegd kregen. Maar in zijn algemeenheid geven ze aan dat ze graag hulp willen bij solliciteren, het voeren van sollicitatiegesprekken, het gericht zoeken naar werk en alles wat daar mee samenhangt. Het programma spreekt ze zeker aan. Maar in de loop van de gesprekken met de deelnemers, komen al snel de negatieve ervaringen naar voren.

De deelnemers geven aan dat angst en het gebrek aan vertrouwen in de begeleiding de boventoon voeren. Ze kunnen zich niet vinden in de bejegening. De manier waar het groepsproces wordt uitgevoerd, ervaart men als benauwend en betuttelend.

Het programma spreekt de deelnemers aan, maar helaas gaat de meeste tijd verloren met **praten** over niet gerelateerde onderwerpen.

Verschillende medewerkers geven de volgende voorbeelden:

*“Vanaf het moment van binnenkomst is het de bedoeling dat je als groep je conformeert aan de regels.”*

*“Je moet met de groep delen hoe jouw werk en privéleven tot nu toe vorm heeft gekregen.”*

*“De invulling van Focus over alles delen is: Hoe was je weekend? Wat heb je gedaan? Wat heb je gerelateerd aan werk zoeken gedaan? Wat heb je gedaan op een feestje om te netwerken? Waarom had je een vervelende dag? Had je ruzie? Waar ging die over?” Dus 24 uur per dag ben je bezig met Focus. Gedwongen om continu erbij stil te staan. Dit voelt benauwend.*

Het is de bedoeling dat er voor de deelnemers een veilige omgeving wordt geschapen. Dit wordt niet bereikt door van de deelnemers te eisen om met de hele groep je verleden te delen, dat kan zijn, als psychiatrisch patiënt, ex-verslaafde of net gescheiden man of vrouw. De meesten vinden dat moeilijk om te vertellen. Zeker in een sfeer van onveiligheid.

Vrijwel alle deelnemers ervaren het als zeer bedreigend, je moet hier met elkaar over praten vanaf het begin.

### Ervaringen over de werkwijze

Op 2 februari 2016 wordt wethouder van Geffen geïnterviewd bij Omroep Max. Hij legt daar de bedoeling van het project Focus uit:

*Door vertrouwen te creëren en een positief werkritme te krijgen wordt het gebrek aan motivatie weggehaald en krijgt men nieuwe energie en zelfrespect.*

Juist het gebrek aan vertrouwen van de leiding in de deelnemers en het ontbreken van wederzijds respect raakt de deelnemers erg. Deelnemers vinden dat er een groot verschil is tussen de leiding en deelnemers. Regelmatig voelen ze zich gekleineerd en niet op een volwassen manier behandeld. Kleuterschool praktijken noemen ze het. Ze willen als volwassenen aangesproken en begeleid worden.

Er zijn in het project normen en waarden die met elkaar moeten worden afgesproken en die heeft men samengevat in regels. Iedere week kiezen de deelnemers onder elkaar een huismeester, die krijgt de taak van leidinggevende over de hele groep. De huismeester is verantwoordelijk voor de uitvoering van de gezamenlijke taken in die week. Deze taken bestaan uit:

- Controle van zieke deelnemers (bellen, benaderen en inzichtelijk maken wat het probleem is)
- Verdelen van de groepstaken zoals, boodschappen doen, schoonmaken van het gebouw, tafeldekken, afwassen en opruimen
- Bijhouden van de in- en uitgaven van de groep

Gedurende de week heeft de groep de volgende taken:

- Met elkaar bespreken van ervaringen met werk
- Sollicitaties met elkaar bespreken
- Sollicitatie-ervaringen met elkaar besproken

Voor de deelnemers gelden er strikte regels: (een paar regels heb ik beschreven)

- Je moet op tijd zijn, anders komen er sancties.
- De groep is verantwoordelijk voor het schoonhouden van het gebouw. De huismeester maakt een schema voor corvee.
- Je mag elkaar niet aanraken.
- Je mag niet praten met eten in je mond. Er zit iemand van het personeel aan tafel die je corrigeert als je soms per ongeluk of in je enthousiasme met iets in je mond praat.

Het groepsproces eist van de deelnemers om de hele dag bij elkaar te zijn, met elkaar te eten, schoon te maken en gesprekken te voeren. Over de regels valt met de leiding van Focus niet te discussiëren of te onderhandelen. De regels rondom het dagelijks verblijf ervaart men als zeer betuttelend. De regels zijn erg vaag, of sommigen niet bekend, er kan zo maar opeens een regel bij komen. De deelnemers voelen zich als volwassen mensen niet serieus genomen door de regels die men hanteert.

Verschillende deelnemers geven de volgende voorbeelden van wat als betuttelend en kinderachtig wordt ervaren:

*Tijdens een groepsgesprek moet je toestemming vragen om naar het toilet te mogen gaan. Als er één deelnemer al naar toilet is moet de ander wachten. Natuurlijk is het irritant dat er veel mensen uit de groep lopen tijdens groepsactiviteiten, maar door het zo te stellen ga je ervan uit dat mensen zelf dit niet begrijpen. Je legt iets op aan volwassenen. Deelnemers noemen dit een kleuterschool maatregel.*

*Als je tijdens een groepsgesprek negatieve uitlatingen doet kun je uit de groep gezet worden en mag je de rest van de dag niet meer in de groep en moet je alleen een aantal activiteiten doen.*

Om een duidelijker beeld te krijgen van de werkwijze van het project Focus en de gevolgen die deze werkwijze heeft voor de deelnemers, heeft de SP in Oss een enquête gehouden onder de deelnemers aan het project. De vragen en de antwoorden van deze enquête zijn opgenomen als bijlage bij dit rapport.



## Observaties naar aanleiding van de gesprekken

### Perspectief en motivatie

Het toekomstperspectief door deelname aan het project is: "Ik heb straks een baan!" Tijdens het project zijn er weinig activiteiten die gekoppeld zijn aan arbeid. Het verwachte toekomstperspectief raakt daarmee erg op de achtergrond. Bij de start van het project is het besef bij de deelnemers aanwezig dat het omgaan met groepsprocessen en sollicitatietrainingen belangrijk kan zijn. Maar na een aantal weken is een toekomst perspectief nog niet dichterbij gekomen. De training wordt mede door het ontbreken aan perspectief als demotiverend ervaren. Hoe Focus gepresenteerd wordt door de consultant en wat het in de praktijk is, ervaren de deelnemers als een verschil tussen dag en nacht.

### Filosofie

Het project Focus is een initiatief van de gedragswetenschapper Willem Brouwer.

Uitgangspunt was dat door middel van intensief met elkaar een groepsdynamisch proces in te gaan, de motivatie om intensief te zoeken naar een baan, snel tot stand zou komen.

Door het groepsdynamisch proces en daarbij intensieve gesprekken met elkaar voeren, zou er gedragsverandering op kunnen treden.

Door middel van deze groeps gesprekken zou het mogelijk moeten zijn dat het gedrag verandert.

De deelnemers hebben het idee dat er in de beginperiode( startperiode) van het project op een andere manier gewerkt werd.

Het was intensiever maar vooral persoonlijker, men heeft nu het idee dat er niet naar de mens achter het probleem wordt gekeken.

Er is nog steeds contact met deelnemers van het eerst uur. Het beeld is dat de totale onderlinge solidariteit ( tussen Willem Brouwer en de deelnemers) in de eerste groep groot was. Dit werkte zeer motiverend.

De huidige deelnemers ervaren nu dat het een "zij en wij "cultuur aan het worden is, "zij" van de leiding en "wij" de deelnemers. De groepsleden zoeken veel steun bij elkaar.

Ze zijn op zoek naar het samen doorlopen van het project met zowel deelnemers als leiding. Helaas kunnen ze dit niet bij de leiding bespreekbaar maken.

### Trajectduur

Er zijn diverse deelnemers die al lange tijd in de groep meedraaien. Voor deze mensen is het perspectief naar werk steeds moeilijker aan het worden.

Er zijn verschillende groepen bezig binnen het project. De samenhang tussen deze groepen is zeer onduidelijk. Er is een groep die er hele dagen is en er is een groep die alleen in de middag komt. Voor de meeste deelnemers is het onduidelijk waarom dit verschil er is.

Bij de huidige deelnemers is weinig bekend van doorstroming.

Ook voor de deelnemers zelf is perspectief niet tastbaar.

### Conclusies en aanbeveling:

Uit de gesprekken met de deelnemers blijkt dat de start voor veel deelnemers even moeilijk kan zijn, maar dat zeker de bereidwilligheid bestaat om aan de slag te gaan. Helaas geven alle deelnemers aan dat er nogal wat schort aan het vertrouwen om het project goed en succesvol te doorlopen.

Moeilijke situaties kunnen altijd voorkomen en moeten op een volwassen worden opgelost. Hieronder een aantal voorbeelden van situaties die een succesvol verloop van het project in de weg staan:

*Regelmatig wordt er bij te laat komen of afwezigheid met redenen gedreigd met sancties op korting van de uitkering. Er wordt niet geluisterd als je aangeeft waarom je later bent of toch echt reden hebt voor afwezigheid. Juist hierbij verwacht men begrip, steun en begeleiding. Dreig niet met sancties in dit soort gevallen.*

*Door met elkaar in gesprek te gaan bereik je meer dan met te roepen dat er financiële consequenties zijn. De deelnemers leven allemaal op de rand van "net wel - net niet financieel rond kunnen komen". Ieder dubbeltje moet omgedraaid worden. Ze kunnen zich geen financiële sanctie permitteren, dus de angst dat dit opgelegd kan worden spookt vaak door het hoofd en werkt hierdoor belemmerend.*

*'Toilet' regels zijn toch niet echt regels voor volwassenen. Deelnemers geven aan dat ze dit zeker zelf wel kunnen inschatten. Tafelmanieren moeten er zijn, maar de regel "niet praten met eten in je mond" is goed voor de kleuterschool. Als het je stoort spreek je mensen er op een normale manier op aan. Een deelnemer die altijd thuis met vork en mes zijn brood at, kreeg nu te horen: "dat mag hier niet".*

*De negatieve houding van de begeleiders is groot. Woorden als kleineren, intimideren, controleren worden door alle deelnemers gebruikt. Zij geven allen aan dat ze dit heel graag veranderd zien.*

*Op dit moment zijn er deelnemers die het groepsproces absoluut niet kunnen volgen en begrijpen, dus voor hen is deelname een crime. Het levert de deelnemer alleen maar stress op en vanuit kostenaspect is het een onjuiste keuze.*

*Regelmatig ervaren de deelnemers chantage.  
"als jij deze regel niet uitvoert, zoek ik voor jou niet verder"  
Dit voelt voor deelnemers intimiderend en bedreigend.*

### Conclusies:

- Er is weinig tot geen vertrouwen.
- Er is angst voor sancties. Vooral de kans op financiële sancties maakt de deelnemers afhankelijk van de leiding en remt de eigen ontwikkeling.
- De vele regels ervaart men als betuttelend, kinderachtig en absoluut niet constructief.
- Deelnemers willen aangesproken worden als volwassen mensen.
- Deelnemers willen op gelijkwaardig niveau met de begeleiding in gesprek kunnen gaan.
- De positieve dynamiek van het groepsproces lijkt negatief uit te pakken.
- De groep zoekt steun bij elkaar en niet bij de begeleiding.
- Het perspectief naar werk zoals beschreven komt niet tot uiting.

### Aanbevelingen:

- Probeer de angstcultuur om te bouwen. Zet in op vertrouwen en samenwerking.
- Probeer in overleg oplossingen te vinden voor moeilijke situaties.
- Probeer het sanctiebeleid niet als uitgangspunt te hebben.
- Zie de deelnemers als volwassenen. Pas samen met de deelnemers de regels aan.
- Bekijk opnieuw de start-filosofie en bespreek dit met de deelnemers, laat dit ook onderdeel zijn van de veranderingen.

- Wees zeer kritisch in het aannamebeleid, deelnemers moeten dit aankunnen. Het vraagt veel van hen, je moeten geven, je moeten inleven, alleen maar met je verstand de hele dag bezig zijn. Plaats geen deelnemers enkel en alleen omdat ze een uitkering hebben, terwijl ze niet in een groep kunnen functioneren.

## Namens de SP Oss

Veel dank en waardering aan de deelnemers die samen met mij gezorgd hebben dat er een rapport is met aanbevelingen om de kwaliteit van de begeleiding van Focus op een beter niveau te krijgen.

Dit rapport kwam tot stand in samenwerking met Jan van Krey en Jacky Auwens en Jan Zoll van de SP afdeling Oss.

Marie Therese Janssen  
Gemeenteraadslid SP Oss

## Bijlage 1: Enquête SP Oss

### Vragen aan en antwoorden van deelnemers aan het Focus project Oss.

#### *Vraag 1:*

*Hoe ervaar je de samenstelling van de groep gelijkgestemden?*

- *positief*
- *negatief*

#### Antwoorden op vraag 1:

Iedereen ervaart het als prettig dat je met gelijkgestemden in de groep zit.

Men heeft steun aan en begrip bij elkaar. Hierdoor is op dit moment de onderlinge solidariteit erg sterk geworden

Door bij elkaar steun te zoeken en niet bij de leiding is er nu een collectieve vijand, namelijk de leiding.

Iedereen kan wel achter de ideologie van Focus staan. Vanuit de kracht van de groep kun je iets bereiken maar zij voelen zich hierin niet gesteund door de leiding.

#### *Vraag 2:*

*Hoe ervaar je het dat je allemaal in dezelfde situatie als werkzoekende verkeert?*

- *positief*
- *negatief*

#### Antwoorden op vraag 2:

Op dit moment geeft het zowel steun als onzekerheid. De jongeren zien ook dat er steeds meer ouderen bij komen die door de verslechtering in de arbeidsmarkt een toekomst hebben met weinig perspectief. Met dit gegeven doet de leiding van Focus weinig.

#### *Vraag 3:*

*Hoe ervaar je de verschillen in vooropleidingen van de deelnemers?*

- *Positief*
- *Negatief*

#### Antwoorden op vraag 3:

De verschillen in vooropleiding maakt het regelmatig erg lastig voor de deelnemers. De denkwijze en voorgeschiedenis van eenieder kan zeer

uiteenlopend zijn. Daardoor is het moeilijk om op één lijn te komen. De mensen die wat hoger opgeleid zijn, moeten zich vaak aanpassen waardoor zij geen optimaal rendement halen uit de samenstelling van de groep.

*Vraag 4:*

*Hoe ervaar je de werkwijze van het project?*

Antwoorden op vraag 4:

Iedereen geeft aan dat ze bij de start van het project geloof hadden om met deze werkwijze een toekomstperspectief te krijgen. Men vindt het positief om met elkaar je CV te bekijken en je kunt leren deze te verbeteren. Hetzelfde geldt voor het samen kijken naar de fouten en teleurstellingen in je loopbaan. Helaas kwam al snel de teleurstelling over onder andere de aanpak van de leiding. Deze vindt men erg kinderlijk en zeer betuttelend.

De strenge regels vinden de deelnemers lastig vooral omdat er niet te praten viel over de regels en de aanpak.

*Vraag 5:*

*Hoe ervaar je de taakverdeling binnen de groep?*

- huismeester
- boodschappen
- corvee

Antwoorden op vraag 5:

Het fenomeen huismeester is erg beladen, niemand weet goed hoe hier mee om te gaan. Vanuit het leidinggeven is het te snappen, maar je bent het maar één week en krijgt dan de verantwoordelijkheid (inclusief ziektebegeleiding) voor je collega's die volgende week weer je gewone maatjes zijn.

Men ervaart dit als erg zwaar en onduidelijk.

*Vraag 6:*

*Hoe ervaar je de groepsgesprekken?*

Antwoorden op vraag 6:

De groepsgesprekken zijn niet open en transparant. Niemand laat het achterste van zijn tong zien. Iedereen is bang om buiten de groep gezet te worden. Dit gebeurt regelmatig. Als iemand boos, ontredderd of vol onbegrip reageert wordt hij voor de rest van de dag buiten de groep geplaatst.

*Vraag 7:*

*Hoe ervaar je sollicitatietrainingen? Is het je duidelijk wat je functieprofiel is?*

Antwoorden op vraag 7:

Het is niet voor iedereen duidelijk wat zijn of haar functieprofiel is en wat daardoor de training in moet houden. Enkel een sollicitatietraining is zinvol en prettig.

*Vraag 8:*

*Hoe ervaar je het sanctiebeleid zoals het korten op uitkering?*

Antwoorden op vraag 8:

De factor angst kan en is vaak leidend voor het functioneren van de mensen. Niemand kan het zich financieel permitteren dat op zijn of haar uitkering gekort wordt. Maar soms is het onvermijdelijk.

Bij regelmatig te laat komen is er een sanctie ( ongeacht de reden van te laat komen). Je uitkering wordt dan gekort. Wat is de les hieruit?

*Vraag 9:*

*Is het je duidelijk wat het doel van je verblijf bij Focus is?*

Antwoorden op vraag 9:

Voor bijna alle deelnemers is het primaire doel duidelijk. Er is veel onduidelijkheid over hoe men verder moet. Deelnemers hebben regelmatig voorstellen: b.v. kan ik scholing volgen, kan ik ergens ervaring opdoen. Altijd is het antwoord hierop: "helaas daar hebben we geen middelen voor, of we kunnen het niet faciliteren. Deelnemers spreken hun verbazing hierover uit.

*Vraag 10:*

*Hoe is het contact met de leiding?*

Antwoorden op vraag 10:

De deelnemers ervaren de leidinggevenden niet als helpers in hun proces.

Ze hoopten op vertrouwen, samenwerking en motivatie.

Op dit moment zien zij heel duidelijk een wij/zij cultuur. Er is angst, onbegrip en wantrouwen. De motivatie is weg bij de deelnemers. Daarmee verdwijnt helaas ook het toekomstperspectief voor de deelnemers. Wat nu, hoe nu verder, zijn de vragen die ze bezig houdt.

*Vraag 11:*

*Is er sprake van vertrouwen ten aanzien van leiding?*

Antwoorden op vraag 11:

Zoals uit bovenstaande blijkt is er geen vertrouwen meer. Er is eerder wanhoop. Waar staan wij, wie helpt ons.

Vaak hebben deelnemers het gevoel dat ze gechanteerd worden.

“als jij deze regel niet uitvoert, ga ik ook niet voor jou opzoek naar werk”.

Dit zegt de leiding regelmatig.

*Vraag 12:*

*Noem een aantal positieve zaken die je ervaart tijdens je periode bij Focus.*

Antwoorden op vraag 12:

1. Het samen met een groep werken ervaart met als steun.
2. De hoop op een betaalde baan.

*Vraag 13:*

*Noem een aantal negatieve zaken die je ervaart bij Focus:*

Antwoorden op vraag 13:

1. Erg veel gesprekken.
2. Veel confrontatie, onbegrip,
3. De last van 24 uur per dag bezig te zijn met het zoeken naar werk.

*Vraag 14:*

*Hoe kijk je terug op je periode bij Focus?*

Antwoorden op vraag 14:

Op dit moment kijken de deelnemers niet erg positief terug. Enkel het aanreiken van vaardigheden die nodig zijn bij sollicitaties ervaren zij als positieve bijdrage.