

Sollicitatietraining

Onderzoek naar de effectiviteit van het project Sollicitatietraining van
JINC



JINC
in samenwerking met
Bureau Onderzoek en Statistiek,
Gemeente Amsterdam
Amsterdam, 18 juni 2013

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
1.1	JINC	3
1.2	Het vmbo-onderwijs	3
1.3	Sollicitatietraining	4
1.4	Het huidige onderzoek	5
2	Samenvatting en aanbevelingen	6
3	Onderzoek leerlingen	8
3.1	Literatuur	8
3.2	Resultaten	10
3.2.1	Achtergrond leerlingen	10
3.2.2	Zelfvertrouwen	11
3.2.3	Houding	12
3.2.4	Kennis	13
3.2.5	Beleving effect	14
3.2.6	Beleving training	15
3.2.7	Trainers	16
3.2.8	Groepsverschillen	17
3.2.9	Interviews	19
4	Onderzoek trainers	21
4.1	Resultaten	21
4.1.1	Achtergrond trainers	21
4.1.2	Waardering project	22
4.1.3	Beeldvorming leerlingen	23
4.1.4	Beleving training	26
4.1.5	Inhoud training	27
4.1.6	Tot slot	28
	Bijlage	29
	Grafieken Kennis per vraag	29
	Literatuurlijst	31

1 Inleiding

JINC vindt het belangrijk om onderzoek te doen naar de effectiviteit van haar projecten. In de eerste plaats om aan te kunnen tonen wat het daadwerkelijke effect is van haar projecten. Maar misschien nog wel belangrijker, om eventuele verbeterpunten voor de toekomst aan te wijzen. In 2012 is daarom gestart met een grootschalig onderzoek naar het project Sollicitatietraining. Hiervoor is een onderzoeker aangetrokken die in samenwerking met bureau Onderzoek en Statistiek van de Gemeente Amsterdam het project onderzocht heeft. Bureau Onderzoek en Statistiek heeft hierbij een adviserende en controlerende rol gehad.

Er is gekozen om een voor- en nameting te houden onder vmbo-leerlingen die de sollicitatietraining van JINC ontvingen. Daarnaast zijn er interviews afgenomen bij vmbo-leerlingen die sinds de training het gehele sollicitatietraject een keer doorlopen hebben. Hierdoor is er een combinatie van zowel kwantitatieve als kwalitatieve data. Ten slotte hebben de trainers van de sollicitatietraining een vragenlijst ingevuld. Op deze manier wordt het project vanuit diverse invalshoeken bekeken.

Op pagina 6 van dit rapport vindt u de samenvatting van het onderzoek.

1.1 JINC

JINC helpt jongeren uit wijken met sociaaleconomische achterstand op weg naar een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Veel van deze jongeren maken een verkeerde studiekeuze of slagen er niet in hun stage af te ronden. JINC laat hen al op jonge leeftijd kennismaken met het bedrijfsleven door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en workshops over ondernemerschap.

JINC is een vereniging die grotendeels wordt gefinancierd door het bedrijfsleven. Ruim 500 bedrijven en instellingen hebben zich (financieel) verbonden aan JINC. Ze stellen

hun medewerkers beschikbaar als vrijwilliger, bijvoorbeeld als trainer of als coach. De structurele bijdrage van bedrijven zorgt ervoor dat JINC niet afhankelijk is van subsidies en dat de projecten continuïteit kennen.

In 2003 is JINC opgericht in Amsterdam. Inmiddels is zij ook actief in Rotterdam, Utrecht, Haarlem en Haarlemmermeer. Met de projecten werden in 2012 ruim 24.000 leerlingen van de basisschool en het vmbo bereikt.

Momenteel bevat het programma van JINC de volgende projecten, die samen de leerlijn van JINC vormen:

Carrière Coach

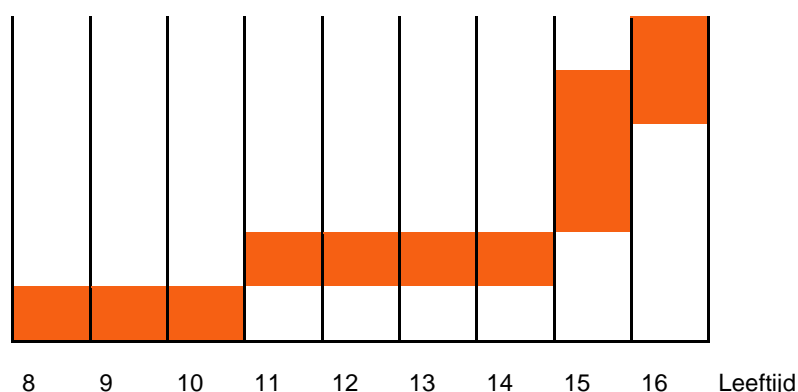
Sollicitatietraining

Ondernemen doe je zo!

WerkWijs

Bliksemstage

TaalTrip



1.2 Het vmbo-onderwijs

Het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) bestaat uit vier verschillende leerwegen, die alle een ingang naar het mbo of (in het geval van de gemengde en theoretische leerweg) naar de havo bieden. Het vmbo duurt in totaal vier jaar. Hieronder staan alle leerwegen beschreven, van praktijkgericht (lager niveau) naar meer theoretisch (hoger niveau):

Basisberoepsgerichte leerweg (vmbo-BB)

- Deze leerweg bereidt voor op de basisberoepsopleidingen van het mbo¹.

¹ Het mbo bestaat uit de niveaus 1 t/m 4. Hoe lager het niveau, hoe meer praktijkgericht het werk waarvoor de leerling wordt opgeleid. Hoe hoger het niveau, hoe meer cognitieve uitdaging, verantwoordelijkheden en zelfstandigheid de leerling aankan.

Het biedt een ingang naar niveau 2 van het mbo voor opleidingen die verwant zijn aan de sector die de leerling heeft gevolgd. Kiest de leerling voor een opleiding die niet aansluit bij de sector, dan is alleen mbo niveau 1 een mogelijkheid.

- Er is in het onderwijsprogramma veel ruimte voor stage en praktijk.

Kaderberoepsgerichte leerweg (vmbo-KB)

- Deze leerweg bereidt voor op de vak- en middenkaderopleiding van het mbo. De leerling kan doorstromen naar mbo niveau 4 wanneer de gevolgde sector verwant is aan de mbo-opleiding. Zo niet, dan is mbo niveau 3 een mogelijkheid.

- Er is in het onderwijsprogramma veel ruimte voor stage en praktijk.

Gemengde leerweg (vmbo-GL)

- Deze leerweg bereidt voor op de vak- en middenkaderopleiding van het mbo: mbo niveau 3 en 4.
- Het onderwijs bestaat uit een mix van theorie en praktijk.
- Met een vmbo-GL diploma kunnen leerlingen doorstromen naar de havo, mits zij voldoen aan de cijfereisen die de school daarvoor heeft opgesteld.

Theoretische leerweg (vmbo-TL) / mavo

- Deze leerweg bereidt voor op de vak- en middenkaderopleiding van het mbo: mbo niveau 3 en 4.
- Het onderwijsprogramma is veelal theoretisch van aard en vergelijkbaar met wat voorheen de mavo was.
- Met een vmbo-TL diploma kunnen leerlingen doorstromen naar de havo, mits zij voldoen aan de cijfereisen die de school daarvoor heeft opgesteld.

1.3 Sollicitatietraining

Het project Sollicitatietraining is bedoeld voor vmbo-leerlingen uit de 3^e en 4^e klas. Veel van deze jongeren groeien op met weinig rolmodellen en blinken niet uit in hun sociale vaardigheden. Professionals uit het bedrijfsleven leren de jongeren op school in circa 75 minuten de kneepjes van het solliciteren. Doel is om de leerlingen voor te bereiden op het vinden van een goede stageplek of bijbaan. Sommige scholen gebruiken de training als voorbereiding op de intakegesprekken van het mbo. JINC organiseert dit project jaarlijks voor 5.000 vmbo- en praktijkschoolleerlingen op meer dan 50 scholen in Amsterdam, Utrecht, Haarlem, Haarlemmermeer en Rotterdam.

Leerlingen maken van tevoren op school een sollicitatiebrief en een cv. Ze solliciteren voor een bijbaan of stage of reageren op een vacature. De brieven en cv's worden voor de training naar de trainers opgestuurd. De klas wordt in tweeën gesplitst en per groep krijgen ongeveer vijf leerlingen de kans om tijdens de training een echt sollicitatiegesprek te oefenen aan de hand van hun brief en cv. Tijdens het rollenspel komen zowel sociale vaardigheden als motivatie aan bod. Denk hierbij aan: aankijken, hand geven en vertellen waarom ze geschikt zijn voor de baan of stage. De andere leerlingen hebben ook een rol: zij

letten tijdens de gesprekken op bijvoorbeeld spraak of houding van de 'kandidaat'. Elke groep bestaat uit 9 tot 13 leerlingen. Trainers geven omwille van efficiency meestal twee trainingen van 75 minuten achter elkaar op een ochtend.

Iedere sollicitatietraining wordt vrijwillig gegeven door twee professionals die gezien hun functie veel ervaring hebben met het afnemen van sollicitatiegesprekken. De ene trainer is een (personeels)manager, de andere trainer is werkzaam bij een uitzendbureau. Inmiddels doen meer dan 150 bedrijven uit allerlei sectoren mee: van zorg tot techniek en van horeca tot economie.

De opbouw van de training ziet er in principe als volgt uit: Na een kort welkom volgt er een kennismaking. De trainers stellen zichzelf voor en er wordt een voorstelrondje in de klas gedaan. Daarna wordt er kort ingegaan op de brieven en cv's die de leerlingen ter voorbereiding gemaakt hebben. Vervolgens worden er observatieformulieren uitgedeeld en wordt uitgelegd hoe de leerlingen feedback kunnen geven. Hierna worden de sollicitatiegesprekjes gevoerd en geëvalueerd. Dit is de kern van de training en hieraan wordt de meeste tijd besteed. Tot slot wordt de training samengevat en afgesloten.

1.4 Het huidige onderzoek

In dit onderzoek is gekeken naar de effectiviteit van de Sollicitatietraining van JINC. Er is gekeken of de leerlingen na het volgen van de training meer zelfvertrouwen hebben over hun sollicitatievaardigheden, of hun kennis over solliciteren is toegenomen en of hun houding ten opzichte van belangrijke vaardigheden tijdens een sollicitatie is veranderd. Leerlingen van 7 verschillende vmbo-scholen in Amsterdam die de Sollicitatietraining van JINC ontvingen, hebben schriftelijk in de klas een voor- en nameting ingevuld voor dit onderzoek. Uiteindelijk zijn er 341 complete sets van leerlingen die beide metingen hebben ingevuld en aanwezig waren bij de training. Over deze leerlingen zijn de analyses uitgevoerd. Daarnaast zijn 10 leerlingen geïnterviewd over de training en hun ervaringen met solliciteren sinds de sollicitatietraining. Alle resultaten van zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve deel staan beschreven in hoofdstuk 3.

Onder trainers is gekeken naar de invloed van de training op de beeldvorming van de trainers over de doelgroep en naar hoe de trainers de training beleven. Deze vragenlijst is door 89 trainers online ingevuld na het geven van de sollicitatietraining. De resultaten hiervan staan beschreven in hoofdstuk 4.

In dit rapport wordt alleen gesproken van een verschil wanneer er in de analyses een significant² verschil is gevonden.

² Significant houdt in dat de kans kleiner is dan 5% dat het gevonden verschil op toeval berust.

2 Samenvatting en aanbevelingen

Na training meer zelfvertrouwen De Sollicitatietraining heeft een positief effect op het zelfvertrouwen van de leerlingen. Zij geven na de training aan minder zenuwachtig te zullen zijn voor een sollicitatiegesprek dan voor de training. Ook denken leerlingen na de training beter te zijn in het schrijven van een sollicitatiebrief. Op hoe goed leerlingen denken te zijn in het voeren van een sollicitatiegesprek is geen significante vooruitgang te zien. Toch geeft 68% van de leerlingen zelf wel aan door de training beter te weten hoe te solliciteren. Ook geeft ruim de helft van de leerlingen aan tijdens de training veel of heel veel dingen geleerd te hebben waar zij in de toekomst iets aan hebben.

Positief effect op 'houding' Leerlingen weten na de training beter welk gedrag belangrijk is bij een sollicitatie. Vooral dat het goed is om als sollicitant zelf ook vragen te stellen, is hierbij een grote eyeopener voor de leerlingen.

Inhoudelijke kennis neemt toe Leerlingen geven na de training aan meer te weten over onderwerpen die te maken hebben met de inhoud van solliciteren, zoals de voorbereiding van een sollicitatiegesprek en wat voor vragen er gesteld kunnen worden. Op onderwerpen die gaan over het eigen voorkomen zoals uiterlijk en woordkeuze gaan de leerlingen niet vooruit. Leerlingen geven voor de training echter aan al veel over deze onderwerpen te weten, dus hier is ook weinig ruimte voor verbetering.

Na training voldoende kennis over solliciteren Na de training denkt 80% van de leerlingen genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden. Op de voormeting is dit nog 55%.

Oefengesprek beperkt van invloed Er lijken geen grote verschillen te zijn in leereffect van de training tussen leerlingen die zelf een oefengesprek hebben gedaan en leerlingen die alleen toe hebben gekeken. Leerlingen die een oefengesprek hebben gekregen vinden de

training wel leuker en geven na de training vaker aan genoeg te weten over solliciteren dan leerlingen die niet zelf een oefengesprek hebben gedaan. Voor basis/kader leerlingen lijkt het oefengesprek wel een verschil te maken in zelfvertrouwen. Basis/kader leerlingen die zelf een gesprek hebben ervaren denken minder zenuwachtig te zullen zijn voor een sollicitatie dan basis/kader leerlingen die niet een gesprek hebben gedaan.

Leerlingen passen geleerde vaardigheden toe Uit de gesprekken met leerlingen blijkt dat zij de vaardigheden die zij in de training geleerd hebben ook daadwerkelijk toepassen in hun sollicitatiegesprek voor een stage of bijbaan. De meeste leerlingen denken dat de training niet noodzakelijk is om een stage of bijbaan te kunnen vinden, maar zij ervaren de training wel als steun tijdens het solliciteren.

Echtheid van training belangrijk Leerlingen vinden de training goed omdat het lijkt op een echte sollicitatie. Met name dat de training wordt gegeven door echte werkgevers die netjes gekleed zijn, is voor hen erg belangrijk.

Trainers zeer positief De trainers zijn uitermate enthousiast over de training. Dit geldt ook voor trainers die de training voor het eerst gaven. Zij worden door hun deelname niet teleurgesteld.

Positieve invloed op beeldvorming Over het algemeen zijn de trainers na de training zeer positief in hun beeld over de leerlingen. Zij geven daarbij vaak aan positief verrast te zijn. Ongeveer de helft van de trainers geeft dan ook zelf aan door de training een positiever beeld te hebben gekregen van de doelgroep.

Aanbevelingen:

- Veel leerlingen geven aan het leuk te vinden de training nog een keer te krijgen. Ze kunnen wat ze de eerste keer geleerd hebben, toepassen en perfectioneren. Daarnaast zorgt herhaling van de stof ervoor dat deze beter onthouden wordt. Ook trainers geven regelmatig aan een vervolgtraining een goed idee te vinden. Er zou in een pilot gekeken kunnen worden naar de mogelijkheden van een tweede training en of dit inderdaad het gewenste effect heeft.
- Uit de literatuur komt naar voren dat uitgebreidere trainingsmethoden, waarbij gebruik gemaakt wordt van een combinatie van technieken, het meest effectief zijn. In het geval van een hierboven genoemde tweede training zouden ook andere technieken ingezet kunnen worden, zoals het filmen en terugkijken van het eigen oefengesprek.
- Hoe echter de training is, hoe beter. Dat de training wordt gegeven door echte werkgevers die netjes gekleed zijn maakt de training geloofwaardig. Het geven van de training in een professionele omgeving buiten het klaslokaal kan hier nog verder aan bijdragen.
- Besteed in de training met name aandacht aan de inhoudelijke kant van een sollicitatie zoals welke vragen ze kunnen verwachten, welke vragen ze zelf kunnen stellen en hoe ze zich kunnen voorbereiden. Hier weten de leerlingen het minste vanaf en valt dus in de training de meeste winst te behalen. Ook geven leerlingen aan hier meer behoefte aan te hebben dan aan de meer bekende onderwerpen zoals 'stevige hand geven' en 'rechttop zitten'.
- Bijna tweederde van de leerlingen vindt de training makkelijk tot heel makkelijk. Zorg dat de training op niveau blijft. Leerlingen vinden het leuk om uitgedaagd te worden.
- Verschillende leerlingen hebben verschillende uitgangspunten. Met name het wel of niet al ervaring hebben met solliciteren, heeft invloed op de kennis en het zelfvertrouwen van de leerling. Een oudere leerling met meer ervaring heeft behoefte aan een moeilijkere training dan een jongere leerling zonder ervaring. Probeer hier per groep maar ook per leerling in de training rekening mee te houden.
- Meisjes geven aan meer zenuwachtig te zullen zijn dan jongens. In klassen waar vooral meisjes zitten, zou meer aandacht besteed kunnen worden aan zenuwen en hoe hiermee om te gaan. Er zou zelfs overwogen kunnen worden om jongens en meisjes op te splitsen zodat er beter op dit verschil ingespeeld kan worden.
- Voor het leereffect is het niet nodig om alle leerlingen aan de beurt te laten komen voor een oefengesprek. Voor de beleving van de training en het echt "verdienen" van het certificaat zou het wel goed zijn. Ook voor het zelfvertrouwen van basis/kader leerlingen zou het goed zijn om alle leerlingen aan de beurt te laten komen.
- Leerlingen geven aan niet goed te weten hoe ze een goede sollicitatiebrief moeten schrijven en trainers geven aan de kwaliteit van de sollicitatiebrieven vaak laag te vinden. Er zou in de training meer aandacht besteed mogen worden aan de sollicitatiebrief en cv.

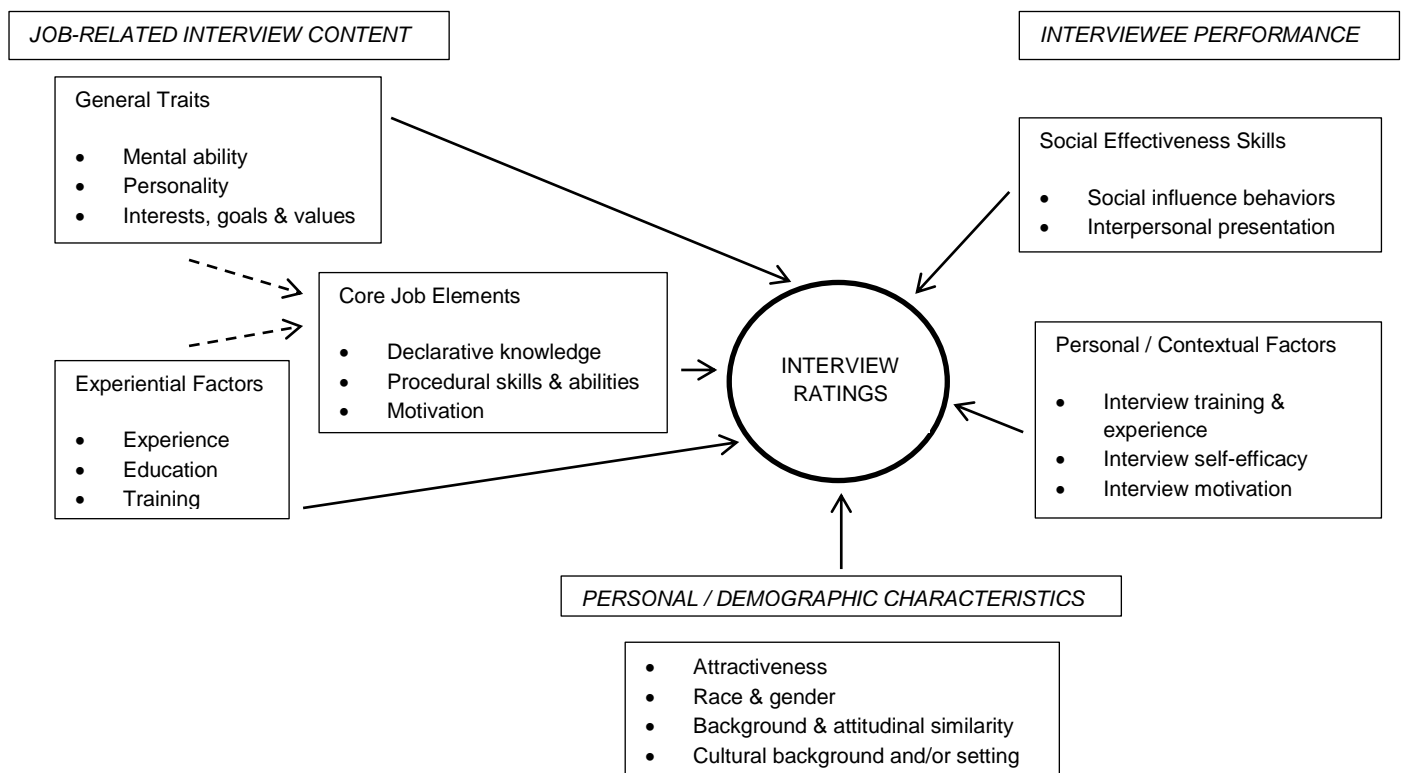
3 Onderzoek leerlingen

3.1 Literatuur

Het sollicitatiegesprek is over de hele wereld nog altijd een van de meest gebruikte middelen om kandidaten te selecteren voor een baan (Macan, 2009; Tross & Maurer, 2008; McFarland, Ryan, Sacco & Kriska, 2004). Omdat een sollicitatiegesprek een interactie is tussen twee of meer mensen is het belangrijk voor de sollicitant om in staat te zijn succesvol te opereren in een sociale situatie (Posthuma, Morgeson & Campion, 2002). Om indruk te maken op anderen en de kans op een positieve uitkomst te vergroten, spelen sociale intelligentie, zelfcontrole, sociale vaardigheden en 'impression management' (bijv. zelfpromotie en vleien) een rol (Huffcutt, Van Iddekinge & Roth, 2011).

Er zijn verschillende variabelen die invloed hebben op het gesprek en de beoordeling door de interviewer (zie figuur 1 van Huffcutt, 2011 en Huffcutt, Van Iddekinge & Roth, 2011 voor een compleet overzicht). Sommige variabelen liggen vast, zoals de werkgerelateerde kennis en ervaring van de sollicitant en demografische kenmerken van sollicitant en interviewer. Andere variabelen zijn subjectiever en meer beïnvloedbaar door de sollicitant, zoals sociale vaardigheden en de manier van zichzelf presenteren. Het is dan ook niet ongebruikelijk om deze vaardigheden (in figuur 1 samengevat onder "interview performance") te trainen in de hoop beter te presteren en beter beoordeeld te worden in het sollicitatiegesprek. Maar hoeveel effect heeft zo'n sollicitatietraining nu werkelijk?

Figuur 1. Model van de belangrijkste constructen in sollicitatiegesprekken volgens Huffcutt (2011)



In de loop der jaren is al redelijk wat onderzoek gedaan naar het trainen van sollicitanten. De meeste onderzoeken vinden positieve effecten van sollicitatietrainingen die qua trainingsmethode vaak flink uiteen lopen (Huffcutt, Van Iddekinge & Roth, 2011; Latham 1987). Een enkeling vindt deze resultaten niet. Campion en Campion (1987) bijvoorbeeld vonden geen verschil in interviewprestaties tussen deelnemers die een training hadden gehad bestaande uit uitleg, discussie, rollenspel en feedback, deelnemers die alleen informatie kregen voor zelfstudie en een groep sollicitanten die niet deel had genomen aan de studie.

Een nadeel van de studies tot nu toe is dat deze vaak onder zeer specifieke doelgroepen zijn uitgevoerd. Deze doelgroepen waren onder andere psychiatrische patiënten (o.a. Kelly, Laughlin, Claiborne & Patterson, 1979; Furman, Geller, Simon & Kelly, 1979), verstandelijk gehandicapten (Kelly, Wildman & Berler, 1980; Kelly & Christoff, 1983), Aziatisch-Amerikaanse immigranten (Jung & Jason, 1998), delinquenten en gevangenen (o.a. Speas, 1979), politieagenten en brandweerlieden (Maurer, Solamon & Troxtel, 1998; Maurer, Solamon, Andrews & Troxtel, 2001) en studenten (o.a. Tross & Maurer, 2008; Austin & Grant, 1981; Hollandsworth, Dressel & Stevens, 1977; Hansen, Oliphant, Oliphant & Hansen, 2009). Slechts één studie is uitgevoerd onder adolescenten en komt daarmee in de buurt van de doelgroep van deze studie. Hood, Lindsay en Brooks (1982) vonden bij 10 jongeren die de middelbare school gingen verlaten dat de jongeren die sollicitatietraining hadden ontvangen significant vooruitgingen op interviewprestaties ten opzichte van de controlegroep die discussiebijeenkomsten had ontvangen.

Een ander nadeel is dat veel van de studies maar een zeer beperkte steekproef onderzochten met vaak een onderzoeksgroep van 1 tot 10 deelnemers (bijvoorbeeld Hollandsworth, Glazeski & Dressel, 1978). Daarnaast was bij veel studies sprake van zelfselectie (deelnemers meldden zichzelf aan voor een training) en kan de motivatie van de deelnemers om deel te nemen een grote invloed hebben gehad op de gevonden

resultaten (Huffcutt, Van Iddekinge & Roth, 2011). De leerlingen die deelnemen aan de sollicitatietraining van JINC worden hiertoe verplicht door school.

Zoals gezegd, worden de sollicitatietrainingen in de verschillende studies op zeer uiteenlopende manieren ingevuld. Ten eerste loopt de lengte van de trainingen sterk uiteen. Bij de meeste onderzoeken was er sprake van meerdere trainingssessies, soms tot wel meerdere keren per week een aantal weken lang (bijvoorbeeld Kelly, Wildman & Berler, 1980; Furman, Geller, Simon & Kelly, 1979). Uit de literatuurstudie komt slechts één studie naar voren die qua trainingsduur min of meer overeenkomt met de trainingsduur van de sollicitatietraining van JINC. In deze studie van Tross en Maurer (2008) werd overigens wel een positief resultaat gevonden van training. Daarnaast worden er veel verschillende methoden van training en vooral ook veel verschillende combinaties van deze methoden in de studies gebruikt. Methoden die gebruikt worden, zijn onder andere: schriftelijke instructies, lezingen, discussiegroepen, het bekijken van goede voorbeelden, modellering, rollenspellen en het terugkijken van eigen gedrag op video (Latham, 1987). Een aantal studies heeft verschillende trainingsmethoden met elkaar vergeleken (onder andere Speas, 1979; Hollandsworth, Dressel & Stevens, 1977; Tross & Maurer, 2008). Over het algemeen werd gevonden dat uitgebreidere trainingsmethoden, waarbij gebruik gemaakt wordt van een combinatie van technieken, het meeste resultaat geven.

Al met al lijkt uit de literatuur naar voren te komen dat sollicitatietrainingen een positief effect hebben. Door de uiteenlopende invullingen van de studies is het echter lastig de resultaten te generaliseren naar de Sollicitatietraining van JINC. Dit is de eerste keer dat er gekeken wordt naar een relatief korte interventie (één training van 1,5 uur) bij deze doelgroep (vmbo-jongeren).

3.2 Resultaten

3.2.1 Achtergrond leerlingen

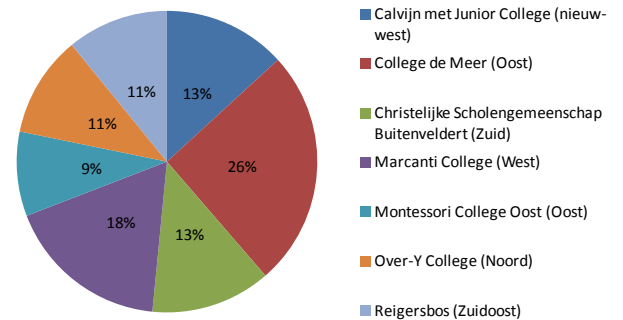
Sekse gelijk verdeeld Er hebben aan het onderzoek 175 jongens en 166 meisjes deelgenomen. De leerlingen zaten in de 3^e of 4^e klas (respectievelijk 217 en 124 leerlingen) van het vmbo en hun gemiddelde leeftijd bedroeg 15 jaar.

Niveaus binnen vmbo Binnen het vmbo zijn er verschillende niveaus. Bij de selectie van klassen is rekening gehouden met een ongeveer gelijk aantal leerlingen theoretische leerweg (166) en basis, kader of gemengd (175).

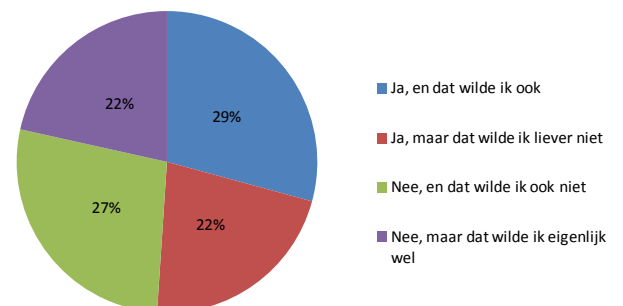
Scholen en stadsdelen De leerlingen kwamen van zeven verschillende scholen in Amsterdam. Er is daarbij rekening gehouden met een spreiding in stadsdelen.

Gelijke verdeling wel of niet oefengesprek Van de leerlingen heeft 51% een oefengesprek gedaan met de trainers. De overige 49% heeft alleen toegekeken. Er is geloot welke leerlingen een oefengesprek kregen. Door deze aselechte verdeling kan er gekeken worden of er een verschil is tussen leerlingen die wel en leerlingen die niet zelf een oefengesprek hebben gedaan op leereffect.

School



Oefengesprek



3.2.2 Zelfvertrouwen

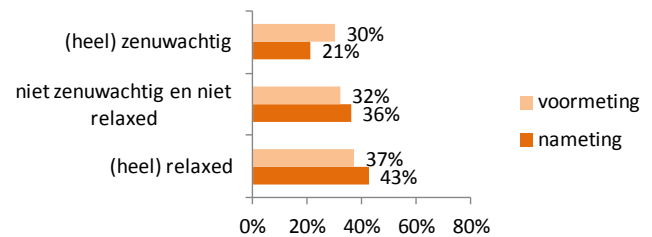
Er is met een drietal vragen gekeken naar het zelfvertrouwen van leerlingen. De betrouwbaarheid van deze drie vragen samen is te laag om de uitkomsten samen te nemen tot één schaal. De drie vragen worden daarom apart bekeken. Alle vragen zijn op 5-puntsschalen gescoord en samengevat in de grafieken hiernaast.

Na training minder zenuwachtig voor sollicitatie Er wordt een klein effect gevonden op zenuwachtigheid van de leerlingen. De leerlingen gaan van een gemiddelde score van 3,07 op de voormeting naar een 3,23 op de nameting. Dit betekent dat de leerlingen na de training denken minder zenuwachtig te zullen zijn voor een sollicitatie.

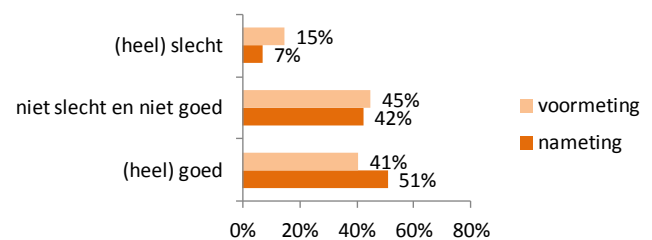
Meer vertrouwen in sollicitatiebrief Ook wordt er een effect gevonden op zelfvertrouwen over de sollicitatiebrief. De leerlingen gaan hier van een gemiddelde score van 3,28 op de voormeting naar 3,51 op de nameting. Leerlingen denken dus na de training beter te zijn in het schrijven van een sollicitatiebrief.

Niet beter in sollicitatiegesprek Op zelfvertrouwen over het sollicitatiegesprek wordt geen effect gevonden. Met een gemiddelde score op de voormeting van 3,60 en op de nameting van 3,62, wordt hier geen vooruitgang geboekt. Een verklaring zou kunnen zijn dat de prestatie bij een sollicitatiegesprek een te groot overkoepelend concept is om een verschuiving te geven op een 5-puntsschaal. Wanneer de leerlingen namelijk zelf gevraagd wordt aan te geven of hun prestatie is veranderd, geeft 68% aan door de training beter te weten hoe te solliciteren (zie ook 'Beleving effect' op pagina 14). Opvallend is ook dat leerlingen überhaupt redelijk veel zelfvertrouwen hebben over het voeren van een sollicitatiegesprek. De ruimte voor verbetering is hier dan ook minder groot dan op de andere twee vragen.

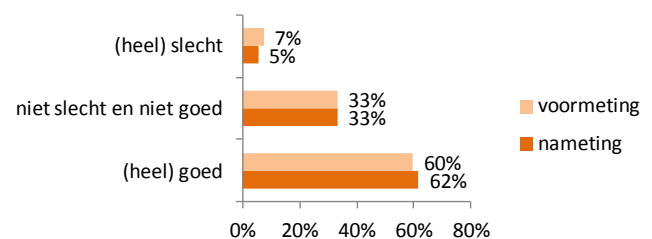
Stel dat je morgen een sollicitatiegesprek zou hebben. Hoe zou je je daarbij voelen?



Hoe goed denk je dat je bent in het schrijven van een sollicitatiebrief?



Hoe goed denk je dat je bent in het voeren van een sollicitatiegesprek?



3.2.3 Houding

De leerlingen hebben aangegeven welke zaken volgens hen zelf echt belangrijk zijn bij een sollicitatiegesprek. Ze konden kiezen uit 27 antwoordmogelijkheden (18 relevant en 9 afleiders). Voor elke leerling is het aantal correcte antwoorden opgeteld wat een score van 0 tot 18 geeft.³ In de grafiek hiernaast staat aangegeven hoe vaak elke optie werd gekozen.

Leerlingen boeken vooruitgang op houding Met een gemiddelde score van 14,30 op de voormeting en 15,21 op de nameting gaat de houding van leerlingen ten opzichte van relevante gedragingen bij een sollicitatie na de training vooruit.

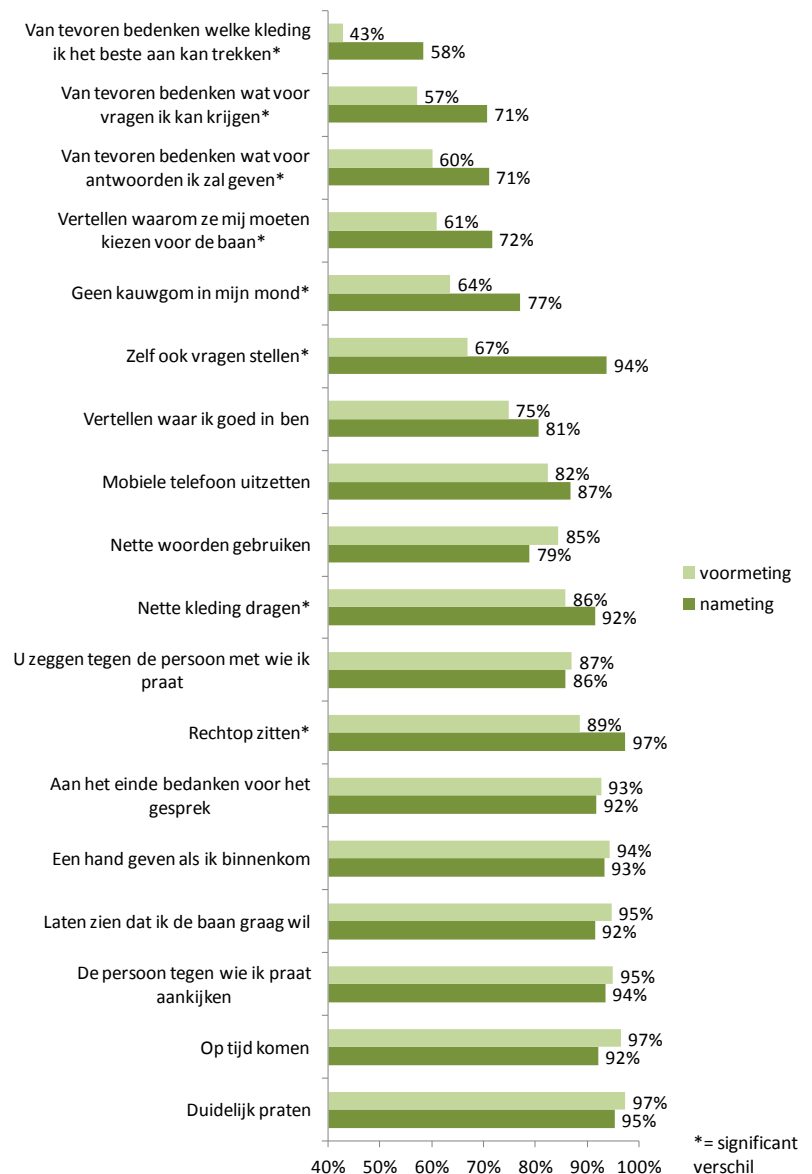
Zelf ook vragen stellen grote eyeopener Een van de grootste eyeopeners voor de leerlingen is dat het goed is om zelf tijdens het sollicitatiegesprek ook vragen te stellen. Op de voormeting wordt deze optie door 67% van de leerlingen geselecteerd en op de nameting door maar liefst 94%.

Vorbereiden onbekend De opties die met de voorbereiding van een sollicitatie te maken hebben, te weten 'van tevoren bedenken welke kleding ik het beste aan kan trekken', 'van tevoren bedenken wat voor vragen ik kan krijgen' en 'van tevoren bedenken wat voor antwoorden ik zal geven', worden het minst vaak gekozen. Op alle drie de opties zien we een vooruitgang op de nameting.

Overige leerpunten Verder zien we bij de leerlingen vooruitgang op, 'vertellen waarom ze mij moeten kiezen voor de baan', 'geen kauwgom in mijn mond', 'nette kleding dragen' en 'rechttop zitten'.

Veel zaken redelijk vanzelfsprekend Veel relevante gedragingen zijn voor de training al heel erg bekend. Op deze opties is dan ook weinig ruimte voor verbetering.

Wat is volgens jou zelf écht belangrijk bij een sollicitatiegesprek?



³ Naar de afleiders is in de analyses verder niet gekeken omdat deze antwoordmogelijkheden zoals 'een tas meenemen' en 'vrolijk zijn' niet per definitie fout zijn. Wel is gekeken of leerlingen die 18 uit 18 scoorden niet gewoon alles hadden aangekruist. Dit was niet het geval.

3.2.4 Kennis

De leerlingen hebben aangegeven hoeveel ze denken te weten over 11 onderwerpen die met solliciteren te maken hebben op een 5-puntsschaal van 1 'niks' tot 5 'alles'. Uit een factoranalyse blijkt dat er sprake is van twee onderliggende factoren: 'Kennis Inhoudelijk' en 'Kennis Voorkomen'. Zie de tabel hiernaast voor een overzicht van de vragen.

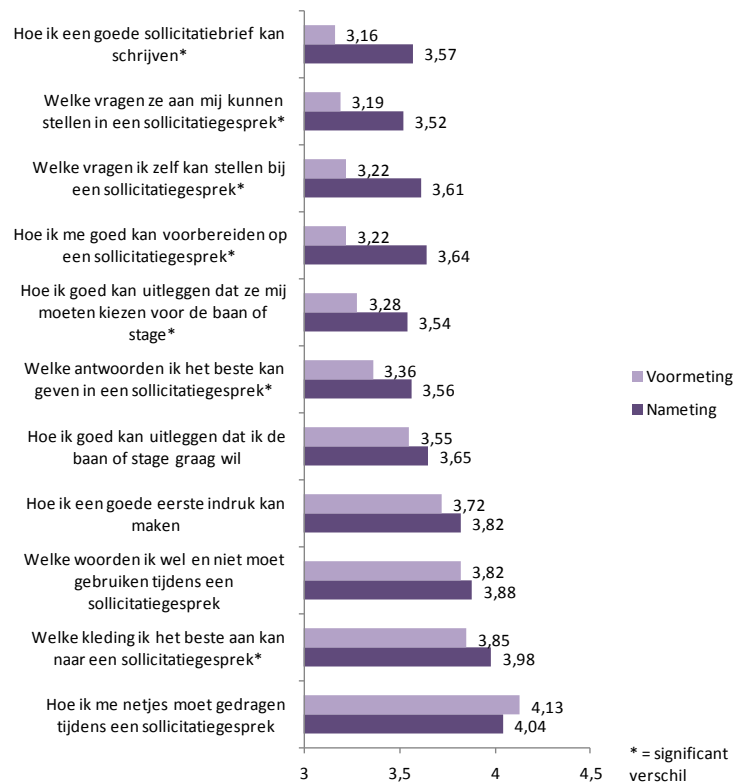
Inhoudelijke kennis neemt toe Met een gemiddelde score van 3,28 op de voormeting en 3,58 op de nameting is een vooruitgang te zien bij de leerlingen op 'Kennis Inhoudelijk'. Leerlingen denken na de training meer te weten over onderwerpen die met de inhoud van het sollicitatiegesprek te maken hebben dan voor de training. Op 'Kennis Voorkomen' is echter geen significante vooruitgang te zien (van 3,88 naar 3,93). Opvallend hierbij is wel dat er op 'Kennis Voorkomen' veel hoger gescoord wordt dan op 'Kennis Inhoudelijk'. Er valt hier dan ook minder winst te behalen.

Op 7 van de 11 onderwerpen vooruitgang Wanneer naar de losse vragen gekeken wordt, is te zien dat bij 7 van de 11 onderwerpen leerlingen hier na de training meer over denken te weten dan voor de training. In de grafiek hiernaast staan voor alle vragen de gemiddelde scores op de voor- en de nameting. Een sterretje achter het onderwerp geeft aan of het verschil significant is. In de bijlage zijn de grafieken met de verdeling van de antwoorden op de voor- en nameting van elke vraag apart opgenomen.

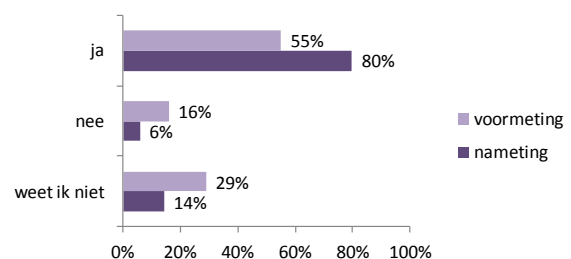
Op nameting vaker genoeg kennis om te solliciteren Op de voormeting geeft iets meer dan de helft van de leerlingen aan genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden. Op de nameting echter, denkt maar liefst 80% van de leerlingen genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden.

Kennis Inhoudelijk	Kennis Voorkomen
Hoe ik me goed kan voorbereiden op een sollicitatiegesprek	Welke woorden ik wel en niet moet gebruiken tijdens een sollicitatiegesprek
Welke vragen ze aan mij kunnen stellen in een sollicitatiegesprek	Welke kleding ik het beste aan kan naar een sollicitatiegesprek
Welke antwoorden ik het beste kan geven in een sollicitatiegesprek	Hoe ik me netjes moet gedragen tijdens een sollicitatiegesprek
Hoe ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven	Hoe ik een goede eerste indruk kan maken
Welke vragen ik zelf kan stellen bij een sollicitatiegesprek	
Hoe ik goed kan uitleggen dat ik de baan of stage graag wil	
Hoe ik goed kan uitleggen dat ze mij moeten kiezen voor de baan of stage	
$\alpha = ,82$	$\alpha = ,66$

Geef bij de volgende onderwerpen aan hoeveel je ervan weet:



Denk je dat je genoeg weet over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden



3.2.5 Beleving effect

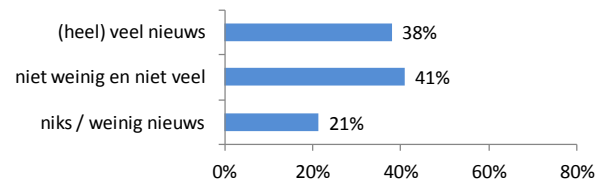
Training steun voor de toekomst De leerlingen lijken de stof niet als heel erg nieuw te ervaren. Ruim de helft van de leerlingen geeft echter wel aan tijdens de training (heel) veel dingen geleerd te hebben waar zij in de toekomst iets aan hebben.

Beter voorbereid op sollicitatie Wanneer de leerlingen zelf gevraagd wordt hun kunnen ten gevolge van de training in te schatten, geeft een ruime meerderheid aan nu beter te weten hoe te moeten solliciteren. Tevens geeft een ruime meerderheid aan door de sollicitatietraining minder zenuwachtig te zullen zijn voor een sollicitatie.

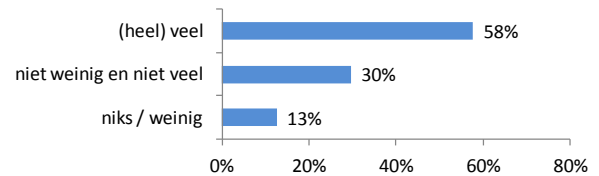
Training als eyeopener over solliciteren

Ongeveer een derde van de leerlingen zegt door de training ontdekt te hebben nog veel te moeten leren over solliciteren. Een bijna even groot deel zegt door de training ontdekt te hebben minder te weten over solliciteren dan gedacht.

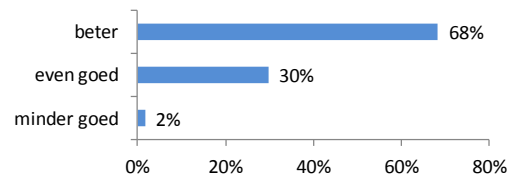
Heb je nieuwe dingen geleerd in de training?



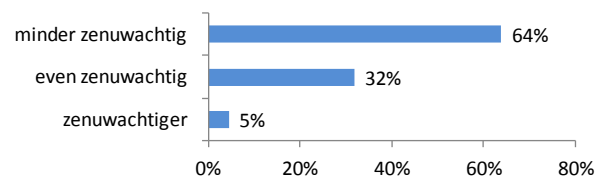
Heb je in de training dingen geleerd waar je in de toekomst wat aan hebt?



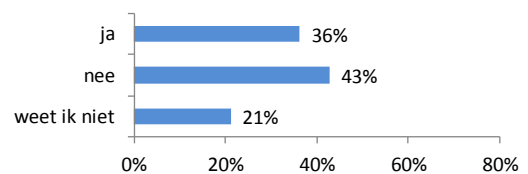
Door de sollicitatietraining weet ik hoe ik moet solliciteren



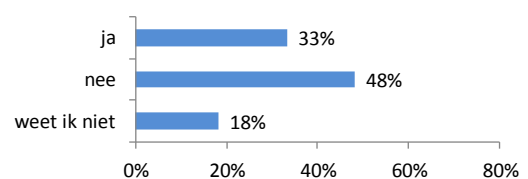
Door de sollicitatietraining zal ik zijn als ik ga solliciteren



Door de training heb ik ontdekt dat ik nog veel moet leren over solliciteren



Door de training heb ik ontdekt dat ik minder wist over solliciteren dan ik dacht



3.2.6 Beleving training

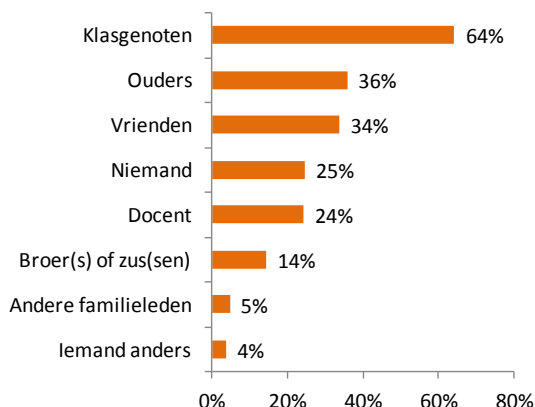
Training leuk en makkelijk De meerderheid van de leerlingen zegt de training (heel) leuk te vinden. Slechts 12% vindt de training (heel) saai. Ook wordt de training niet erg moeilijk gevonden. De meerderheid van de leerlingen vindt de training (heel) makkelijk.

Feedback geven makkelijk Het feedback geven aan klasgenoten over hun oefengesprek wordt door een ruime meerderheid als (heel) makkelijk ervaren. Slechts een klein deel van de leerlingen (8%) vindt het (heel) vervelend om feedback te moeten geven.

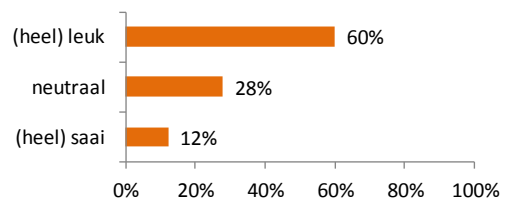
Feedback ontvangen niet vervelend Ruim de helft van de leerlingen vindt het leuk om feedback te ontvangen van klasgenoten. Een zeer klein deel van de leerlingen (6%) vindt het wel (heel) vervelend om feedback te ontvangen van klasgenoten.

Napraten vooral met klasgenoten Bijna tweederde van de leerlingen geeft aan na de training met klasgenoten nog over de training te hebben gepraat. De ouders staan met 36% op de tweede plek. Een kwart van de leerlingen geeft aan met helemaal niemand over de training gesproken te hebben.

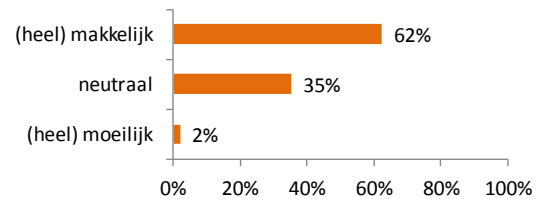
Met wie heb je na de training over de training gepraat?



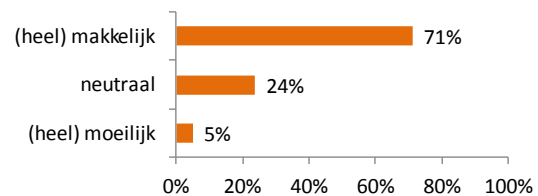
Hoe vond je de training?



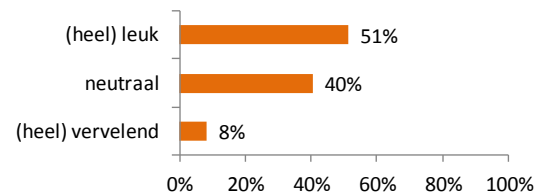
Hoe vond je de training?



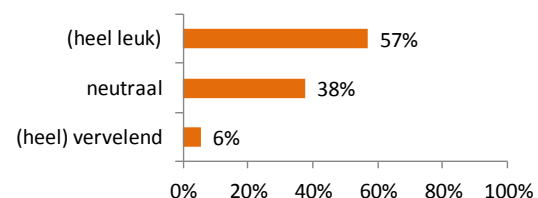
Hoe vond je het om zelf iets te vertellen over je klasgenoot?



Hoe vond je het om zelf iets te vertellen over je klasgenoot?

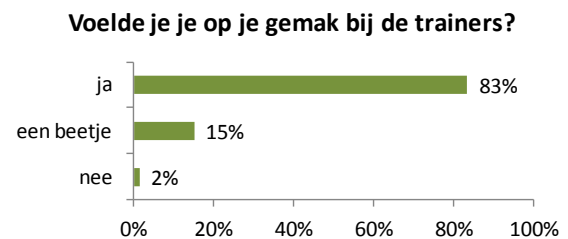
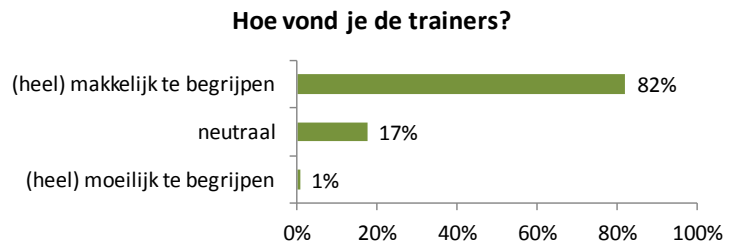
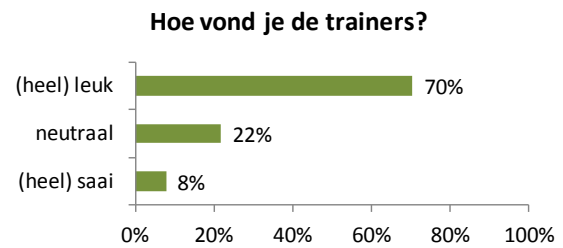


Hoe vond je het dat je klasgenoten iets vertelden over jou?



3.2.7 Trainers

Trainers worden goed beoordeeld De leerlingen zijn zeer positief over de trainers. De meerderheid vindt de trainers (heel) leuk. Daarnaast vinden de leerlingen over het algemeen de trainers (heel) makkelijk te begrijpen. Ten slotte voelen de leerlingen zich over het algemeen op hun gemak bij de trainers.



3.2.8 Groepsverschillen

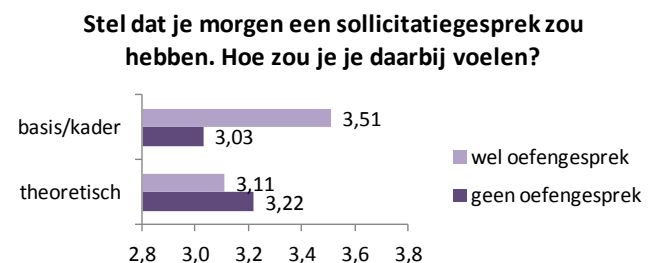
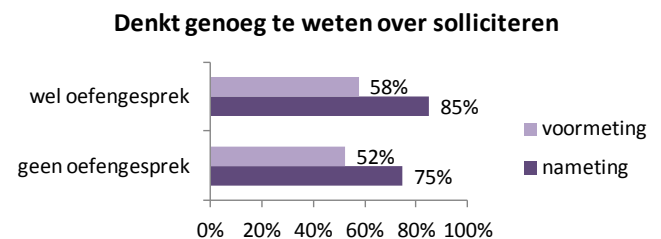
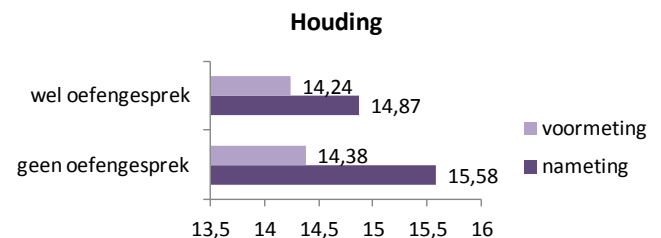
In de analyses is gekeken naar de invloed van verschillende factoren en kenmerken van de leerlingen op de resultaten. Interessante verschillen worden hieronder beschreven.

Wel of geen oefengesprek

Niet noodzakelijk zelf oefengesprek te ervaren Er worden geen grote verschillen in effect gevonden tussen de groep die wel een oefengesprek heeft gehad en de groep die geen oefengesprek heeft gehad. Tegen de verwachting in lijken leerlingen die zelf een oefengesprek ervaren dus niet meer te leren van de sollicitatietraining dan leerlingen die alleen kijken. Een effect van het oefengesprek dat wel wordt gevonden, is zelfs een negatief effect op 'Houding': bij leerlingen die een oefengesprek hebben gehad, verbetert de houding tegenover relevante gedragingen in een sollicitatiegesprek minder dan bij leerlingen die geen oefengesprek hebben gehad.

Met oefengesprek leukere training Een verschil dat wordt gevonden in beleving is dat leerlingen die aan de beurt zijn gekomen voor een oefengesprek, de training leuker vinden dan leerlingen die geen oefengesprek hebben gekregen (3,63 tegenover 3,41). Daarnaast denken leerlingen die een oefengesprek hebben gehad na de training vaker genoeg te weten over solliciteren om een stage of bijbaan te kunnen vinden (85%) dan leerlingen die geen oefengesprek hebben gehad (75%).

Oefengesprek bij leerlingen basis/kader belangrijker Voor het zelfvertrouwen van leerlingen basis/kader lijkt het zelf ervaren van een oefengesprek wel belangrijk te zijn. Basis/kader leerlingen die zelf een oefengesprek hebben gedaan, denken veel minder zenuwachtig te zullen zijn dan hun klasgenoten die geen oefengesprek hebben ervaren. Bij leerlingen theoretische leerweg is dit verschil er niet.

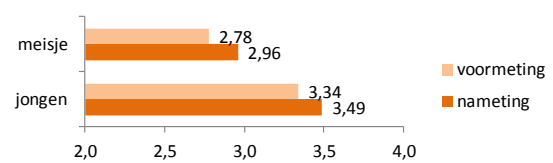


Sekse

Jongens minder zenuwachtig dan meisjes

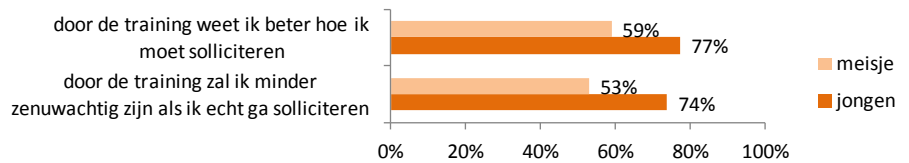
Meisjes geven aan aanzienlijk zenuwachtiger te zullen zijn voor een sollicitatiegesprek dan jongens (hoe hoger de score, hoe minder zenuwachtig). Zowel voor als na de training zien we hier een groot verschil.

Stel dat je morgen een sollicitatiegesprek zou hebben. Hoe zou je je daarbij voelen?



Jongens ervaren meer effect Op de nameting geven jongens vaker aan te denken door de sollicitatietraining beter te weten hoe te solliciteren dan meisjes. Ook geven jongens vaker aan te denken minder zenuwachtig te zullen zijn door de training dan meisjes.

Ervaren effect



Niveau en ervaring leerling

Basis/kader ervaart meer effect Leerlingen basis/kader geven vaker aan zelf te denken door de training minder zenuwachtig te zullen zijn voor een sollicitatiegesprek, geven aan meer nieuwe dingen te hebben geleerd, ontdekken vaker door de training nog veel te moeten leren over solliciteren en vinden de training leuker dan leerlingen theoretische leerweg.

Vierdeklassers meer zelfvertrouwen

Vierdeklassers geven aan minder zenuwachtig te zullen zijn en denken beter te zijn in het voeren van een sollicitatiegesprek dan derdeklassers. Ook denken zij vaker al genoeg te weten over solliciteren om een bijbaan of stage te kunnen vinden dan derdeklassers.

Ervaren leerlingen ander uitgangspunt

Zoals te verwachten valt, scoren leerlingen die al ervaring hebben met solliciteren op de voormeting hoger op zelfvertrouwen en kennis. Leerlingen die nog geen ervaring hebben, geven dan ook meer aan nieuwe dingen in de training te hebben geleerd en dingen geleerd te hebben waar ze in de toekomst iets aan hebben dan leerlingen met ervaring.

3.2.9 Interviews

Ter aanvulling op de kwantitatieve resultaten zijn 10 leerlingen geïnterviewd die de training hebben gevolgd en daarna hebben gesolliciteerd voor een stage of bijbaan⁴. Hieronder staan de bevindingen uit deze gesprekken. In de oranje kaders staan uitspraken van de leerlingen ter illustratie.

Iedere leerling leert iets anders Wanneer de leerlingen gevraagd wordt wat ze geleerd hebben in de training zijn de antwoorden zeer divers. Wat en hoeveel er geleerd wordt, is zeer persoonlijk, maar elke leerling zegt iets uit de training te halen. Leerlingen geven aan de kennis en tips uit de training in hun sollicitatie ook echt te gebruiken.

“Geen kauwgom in, dat was voor mij echt belangrijk want ik heb altijd kauwgom in mijn mond. Nu denk ik echt ‘O ja, mijn kauwgom moet eruit.’”

“Ik heb alles geleerd van de training want ik wist helemaal niks van solliciteren.”

“Ik heb geleerd dat ik niet zo zenuwachtig hoeft te zijn, dat ik gewoon mezelf kan zijn.”

“Ik heb geleerd wat voor vragen je krijgt.”

“Mijn houding heb ik echt uit de training toegepast in het gesprek. In mijn hoofd zat ‘gebruik die training, gebruik die training’.”

“Het solliciteren ging goed. Ik heb gelet op mijn zithouding, stevige handdruk en mijn stemvolume.”

“Als ik de training niet had gehad had ik gezegd ‘ik moet van school stage lopen’, nu heb ik gezegd ‘ik wil hier graag stage lopen’.”

“Ik heb wel echt van tevoren teruggedacht aan de training omdat ik ook geleerd had dat je van tevoren moest nadenken over wat je wilde vragen.”

“Op de achterkant van het certificaat staan do’s and don’ts dus die ging ik van tevoren nog even kijken.”

Geleerde vaardigheden worden ook buiten sollicitaties gebruikt Naast sollicitaties worden geleerde vaardigheden ook in andere situaties toegepast. Wanneer de leerlingen bijvoorbeeld een bedrijf binnenlopen om te informeren naar stagemogelijkheden en in de omgang met collega’s.

⁴ Deelname geschiedde over het algemeen op vrijwillige basis. Het is daarom goed mogelijk dat de leerlingen die geïnterviewd zijn niet geheel representatief zijn.

“Ook als je ergens even binnenstapt, dan moet je ook zelfverzekerd zijn en niet zenuwachtig.”

“Als je aangenomen bent en je begint met je stage dan kun je het ook gebruiken.”

“Ja, ik gebruik wat ik in de training heb geleerd ook op andere momenten. Nu bijvoorbeeld.”

“Bij je spreekbeurt kun je wat je geleerd hebt ook gebruiken.”

“Ik heb er ook wat aan bij mijn collega’s. Dan let ik er ook op hoe ik me gedraag.”

Training niet noodzakelijk maar wel steun

Toch denken slechts een paar leerlingen dat de training echt noodzakelijk is. De meesten denken dat ze zonder de training ook wel een stageplek hadden gekregen, maar dat het solliciteren dankzij de training wel beter ging.

“Zonder de training was solliciteren waarschijnlijk ook wel gelukt, maar de training heeft me wel geholpen.”

“Ik heb door de training wel iets speciaals ten opzichte van de anderen.”

“De training is niet noodzakelijk want het lukt ook wel zonder, maar als je het krijgt is het wel makkelijker.”

“Ik denk dat als ik de training niet had gehad, dat ik dan niet was aangenomen.”

Hoe echter hoe beter Leerlingen waarderen aan de training dat het lijkt op een echt sollicitatiegesprek. Dat de trainers echte werkgevers zijn en in nette kleding komen draagt hier sterk aan bij. Een verbeterpunt dat vaker terugkomt is dan ook dat de training nog “echter” zou kunnen zijn door deze op een andere plek te geven en niet in het bekende, soms rommelige klaslokaal.

“Ik vond de training goed, het zag er ook precies uit zoals een sollicitatiegesprek.”

“Je liep gewoon binnen net als wanneer je bij een echt bedrijf bent. Het leek alsof het gewoon echt was.”

“Als we echt naar een plek zouden moeten gaan en daar moeten gaan solliciteren. Dat het nog echter is.”

“Als we de sollicitatietraining ergens anders zouden doen buiten school zou dat nog beter zijn. Dat lijkt echt zo echt. Ook leuk als je je daar netjes voor moet aankleden.”

“Dat het in de klas is, is minder leuk. Hier [in de interviewruimte] is alles netjes, net als een kantoor maar in de klas niet.”

Kijken is ook leerzaam Volgens de leerlingen is het goed dat er klasgenoten bij de oefengesprekken aanwezig zijn. Het maakt het gesprek iets minder spannend omdat ze steun ondervinden van elkaar. Maar nog belangrijker; het wordt als zeer leerzaam ervaren om elkaars gesprekken te zien. In elk gesprek worden andere fouten gemaakt en andere vragen gesteld, waardoor er meer onderwerpen aan bod komen dan wanneer je bijvoorbeeld alleen een gesprek zou hebben. Volgens de leerlingen is zelf aan de beurt komen voor een gesprek dan ook niet noodzakelijk. Wel vinden de leerlingen die zelf een oefengesprek hebben gehad dit meestal het leukste en meest leerzame onderdeel van de training. Een vriend of vriendin die de training zou krijgen, zouden de meeste leerlingen dan ook als tip meegeven om zelf een oefengesprek te doen. Ook werd opgemerkt dat het wat vreemd overkomt dat alle leerlingen een certificaat krijgen aan het einde van de training terwijl niet alle leerlingen een gesprek hebben gehad.

"In je eentje de training doen, zou nog enger zijn, want je klasgenoten steunen je ook. En ze geven ook tips."

"Als je naar je klasgenoten kijkt, is het ook leerzaam want dan kun je zien hoe zij het doen. Als zij fouten maken, kun je er ook van leren."

"Je ziet ook hoe de ander het doet en hoe het beter kan. En je geeft advies, daar leer je ook van."

"Het is niet erg om niet aan de beurt te komen voor een gesprek, want je ziet wel alles dus je ziet hoe het moet."

"Als ik niet aan de beurt was gekomen, was het wel minder leuk geweest want dan had ik ook geen persoonlijke feedback gehad."

"Een vriend die de training zou krijgen, zou ik zeggen dat het leuk is en als ze vragen wie wil dat je het moet doen."

"Sommigen vonden het een beetje raar dat ze wel een certificaat kregen maar geen gesprek hadden gehad."

Trainers belangrijke autoriteit Dat de training door werkgevers wordt gegeven, is voor de leerlingen erg belangrijk. Zoals hiervoor gezegd, maakt het de training "echt" en geloofwaardig. De leerlingen zien de trainers als autoriteit en nemen de training meer serieus dan wanneer deze door een docent gegeven zou worden.

"Ze hebben echt ervaring ermee, het is niet zo dat ze vragen uit hun duim zuigen ofzo."

"Als je de training met je docent zou doen, zou het nep overkomen. Deze mensen ken je niet, komen netjes in pak."

"Ze zaten er echt als de baas van een bedrijf, ze waren niet zoals een docent."

"Je docent ken je gewoon, je krijgt elke keer les van hem, die neem je dan niet serieus."

"De trainers hadden wel echt verstand van solliciteren. Zo zagen ze er ook wel uit, netjes gekleed."

2^e training om alles toe te passen De meeste leerlingen zouden het leuk vinden om de training nog een keer te krijgen. De meesten hebben niet het gevoel in deze training nog echt nieuwe dingen te moeten leren. De leerlingen zouden het vooral leuk vinden om nog een keer te oefenen en de dingen die ze in de eerste training hebben geleerd toe te passen. Twee leuke suggesties die werden gedaan, waren leren hoe je om moet gaan met een werkgever die niet zo aardig en beleefd is en leren hoe je telefonisch moet solliciteren.

"Ik zou het wel leuk vinden om nog een training te krijgen, want ik weet voor 80% dat ik het beter zou doen dan de vorige keer."

"Als ik de training nog een keer krijg, zou ik gewoon het gesprek voeren nog een keer willen oefenen."

"Hoe je goed iemand aankijkt, dat kan ik niet zo goed, dus dat zou ik nog wel willen oefenen."

"Het zou best handig zijn als je twee keer een gesprek zou kunnen doen en dan ga je bijvoorbeeld eerst naar twee vrolijke en dan naar twee chagrijnige mensen."

"Ik zou ook wel willen leren hoe je met de telefoon moet solliciteren. Als je gaat bellen om te vragen of ze een stageplek hebben bijvoorbeeld."

4 Onderzoek trainers

4.1 Resultaten

4.1.1 Achtergrond trainers

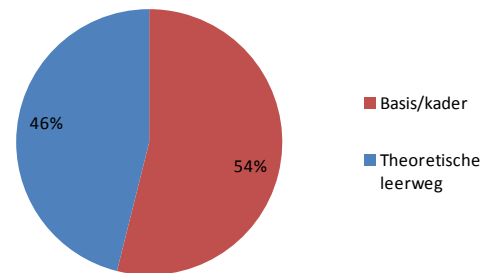
Er zijn 101 trainers die in de onderzoeksperiode de Sollicitatietraining hebben gegeven, benaderd om mee te doen aan het onderzoek. Hiervan hebben 89 trainers uiteindelijk de vragenlijst ingevuld (een respons van 88%).

Ongeveer gelijke verdeling niveau Van de deelnemende trainers hebben 48 trainers training gegeven aan leerlingen vmbo basis/kader en 41 trainers aan leerlingen vmbo theoretische leerweg.

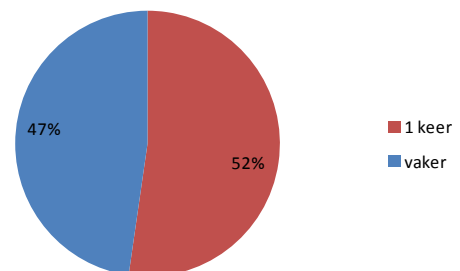
Helft van de trainers nieuw Voor 52% van de trainers was het de eerste keer dat ze de Sollicitatietraining van JINC gaven.

Weinig verschillen tussen trainers Er is bij de analyses gekeken of er verschillen zijn tussen trainers die leerlingen basis/kader of theoretische leerweg in hun groep hadden en tussen trainers die de training voor de eerste keer of vaker hebben gegeven. Hier zijn weinig verschillen tussen gevonden. Wanneer er wel sprake is van een interessant verschil wordt deze besproken.

Niveau leerlingen



Aantal keer training gegeven



4.1.2 Waardering project

Hoge waardering Sollicitatietraining Het project wordt bijzonder goed beoordeeld door de trainers. Met gemiddeld een 4,92 op een 5-puntsschaal waarden trainers het initiatief van JINC om sollicitatietraining te geven als zeer positief. Verder denken trainers dat de sollicitatietraining leerlingen helpt succesvol te solliciteren en dat de training noodzakelijk is. Op de vraag wat JINC nog aan het project zou kunnen verbeteren kwam wel een aantal suggesties. Trainers denken met name dat het een goed idee zou zijn om een vervolstraining te geven en om meer aandacht te besteden aan de sollicitatiebrieven en cv's. Zie ook het kader hiernaast.

Deelname geen teleurstelling Trainers zullen hoogstwaarschijnlijk alleen aan het project deelnemen op het moment dat ze hier positief tegenover staan. De hoge waardering van de trainers is daarom niet verrassend. Toch deed de helft van de trainers voor het eerst mee aan het project en waren ook zij na afloop zeer enthousiast.

Goede voorbereiding van JINC Op de vraag hoe goed de trainers zijn voorbereid door JINC op het geven van de training, wordt ook uitsluitend positief gereageerd. Gemiddeld scoren zij een 4,82.

“Wellicht een idee om ook te laten zien hoe een goed sollicitatiegesprek loopt.”

“Eventueel de sollicitatie koppelen aan een bliksemstage, zodat het solliciteren wordt opgevolgd door een daadwerkelijk bezoek/ervaring bij een bedrijf.”

“Minder tijd laten zitten tussen het schrijven van sollicitatiebrieven en de sollicitatietraining.”

“Meer aandacht voor de sollicitatiebrieven. Deze zijn toch de eerste indruk van een sollicitant en kwamen tijdens de training nauwelijks aan bod.”

“Aan de leerlingen vooraf vragen wat ze het lastigste vinden bij het solliciteren en hierop anticiperen tijdens de training.”

“Meerdere sessies zodat er meer aandacht naar de brieven zou kunnen gaan. Met deze brieven worden ze niet uitgenodigd en dat is jammer.”

“Het zou goed zijn als de leerlingen de training twee keer volgen. Volgens mij leren ze veel van de eerste keer, hetgeen zich kan vertalen in verbeteringen de tweede keer. Dat geeft zelfvertrouwen.”

“Geen idee. Ik vind het een goed concept met prima begeleiding. Of het wat wordt hangt af van de inzet van de leerling en niet van JINC.”

“Ik vond de tijd wat kort voor de training, misschien een vervolstraining eraan koppelen. Aan het eind gaven enkele leerlingen aan dat ze nog meer wilden leren en dat ze het jammer vonden dat we niet meer hadden kunnen oefenen.”

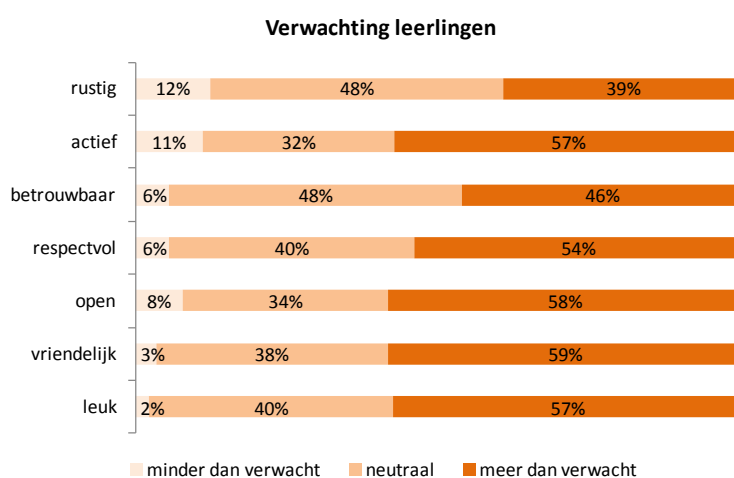
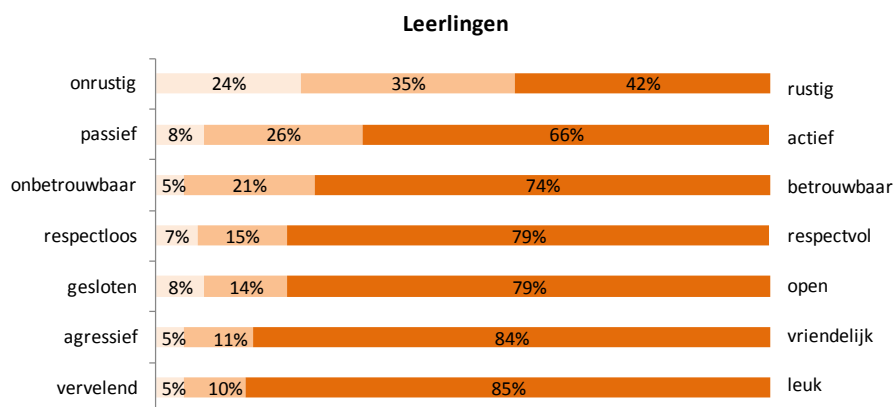
“Zoals het door JINC wordt opgepakt is super, zowel in de voorbereiding als de communicatie. Ik denk dat er meer uit de training gehaald zou kunnen worden als er meer tijd is om in te gaan op de cv's en brieven.”

4.1.3 Beeldvorming leerlingen

Positief over leerlingen De trainers zijn over het algemeen zeer positief over de leerlingen. Ze vinden de leerlingen leuk, vriendelijk, open, respectvol en betrouwbaar. Bijna een kwart van de trainers vindt de leerlingen wel onrustig.

Positiever dan gedacht Trainers geven vaak aan positief verrast te zijn door de leerlingen. Ruim de helft van de trainers vindt de leerlingen leuker, vriendelijker, meer open, respectvoller en actiever dan gedacht.

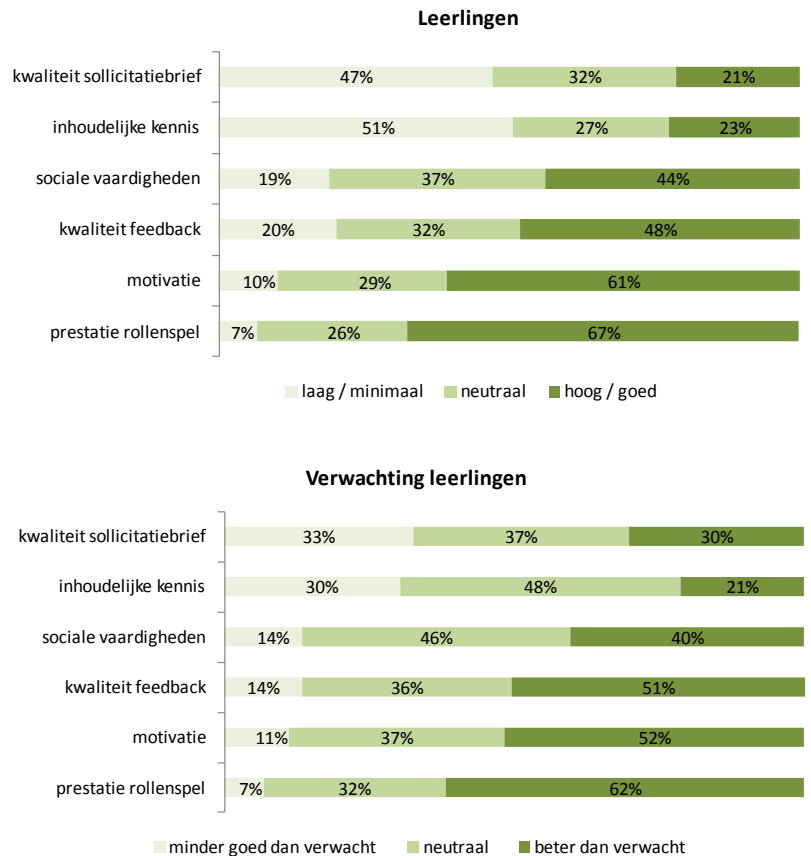
Nieuwe trainers meer positief verrast Trainers die de training voor het eerst hebben gegeven, lijken op de verwachtingsvragen hoger te scoren (dus positiever dan verwacht) dan trainers die de training al vaker hebben gegeven. Dit verschil is alleen bij “actiever dan verwacht” en “leuker dan verwacht” daadwerkelijk significant.



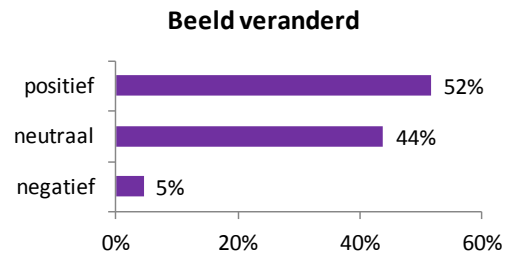
Over inhoudelijke kwaliteiten meer verdeeld Ongeveer de helft van de trainers vindt de inhoudelijke kennis over solliciteren minimaal en een bijna even grote groep vond de kwaliteit van de sollicitatiebrief laag. Trainers zijn wel redelijk te spreken over de motivatie van de leerlingen en de prestaties van de leerlingen in het rollenspel.

Verschillen in verwachting Met name bij de kwaliteit van de sollicitatiebrief en de inhoudelijke kennis over solliciteren, is te zien dat de verwachtingen van trainers zeer verschillen. Een derde van de trainers vindt bijvoorbeeld de kwaliteit van de sollicitatiebrief minder goed dan verwacht terwijl een bijna even grote groep de kwaliteit juist beter vindt dan verwacht. Over de prestatie van de leerlingen in het rollenspel zijn de trainers over het algemeen wel positief verrast.

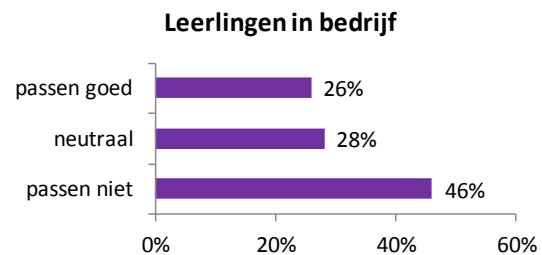
Sollicitatiebrief tl hogere kwaliteit De trainers van leerlingen theoretische leerweg vinden de sollicitatiebrieven van een hogere kwaliteit (2,90) dan de trainers van leerlingen basis/kader (2,33).



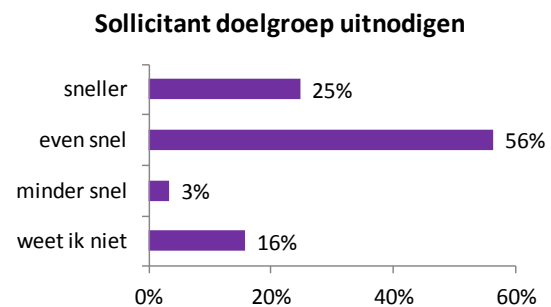
Beeld doelgroep is verbeterd Wanneer de trainers gevraagd wordt zelf aan te geven of hun beeld van de doelgroep is veranderd naar aanleiding van de training, geeft de helft aan dat hun beeld positief is veranderd. Slechts 5% geeft aan een negatiever beeld van de doelgroep te hebben gekregen door de training. De trainers is gevraagd hier een toelichting bij te geven. Een aantal van deze toelichtingen staan in het kader hieronder.



Leerlingen passen niet in eigen bedrijf Op de vraag of de leerlingen na het afronden van een mbo-opleiding in hun bedrijf zouden passen, reageert een kwart van de trainers positief. Bijna de helft van de trainers vindt de leerlingen echter niet passen in het eigen bedrijf. Hierbij is overigens niet gekeken naar het soort bedrijf waar mensen werken. Het zou kunnen dat bij een aantal bedrijven überhaupt geen mbo-functies zijn en dat de trainers daarom de leerlingen niet in het bedrijf vinden passen.



Kwart nodigt doelgroep sneller uit Wanneer de trainers gevraagd wordt of ze naar aanleiding van de kennismaking met de leerlingen minder snel of sneller een sollicitant uit de doelgroep uit zouden nodigen voor een sollicitatiegesprek, zegt ruim de helft van de trainers dat dit niet is veranderd. Een kwart van de trainers denkt wel dat zij nu sneller iemand uit de doelgroep zullen uitnodigen voor een sollicitatiegesprek.



“Uit de media heb je een bepaald beeld, wat absoluut niet klopt met het beeld van de leerlingen wat ik gekregen heb.”

“Ik had veel minder interesse en veel meer passiviteit verwacht. Deze leerlingen hebben veel te leren en dat wilden ze ook, was mijn indruk.”

“Het niveau is dusdanig laag dat ik daar wel erg van geschrokken ben.”

“Achteraf hoor je van leraren dat de kinderen vaak met een uitdagende thuissituatie te maken hebben; dat realiseer je je niet als je voor de klas staat.”

“Ik had het idee dat het een stuk moeilijker zou zijn de aandacht/het respect te krijgen, ik had een beeld van deze leerlingen als respectloos en vrij agressief. Beeld volledig bijgesteld!”

4.1.4 Beleving training

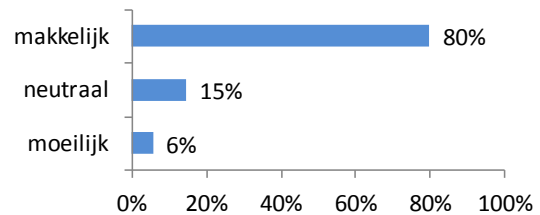
Geven van training leuk en zinvol Wanneer gevraagd wordt hoe de trainers het vonden om de training te geven, komt hier een zeer eensgezind antwoord op. 99% heeft het geven van de training als 'leuk' ervaren (1 persoon heeft hier 'neutraal' op geantwoord) en 100% van de trainers ervaart het als zinvol.

Niet moeilijk om aan te passen aan leerlingen Trainers vinden het over het algemeen makkelijk om hun taalgebruik aan te passen aan de leerlingen en om aan te sluiten op de belevingswereld van de leerlingen. Verder had ruim driekwart van de trainers het gevoel een goede 'klik' te hebben met de leerlingen.

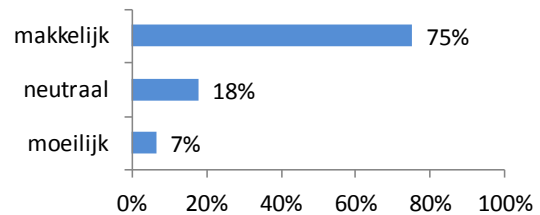
Ervaren trainers passen makkelijker taalgebruik aan Trainers die de training al vaker hebben gegeven, vinden het nog makkelijker om hun taalgebruik aan te passen dan trainers die de training voor het eerst geven (4,38 tegenover 4,00).

Trainers komen graag terug Op de vraag of de trainer de training vaker zou willen geven, antwoordt maar liefst 92% van de trainers "ja". De trainers die "misschien" antwoorden, geven hierbij voornamelijk praktische redenen aan voor het wel of niet vaker deelnemen aan het project. Ongeveer driekwart van de trainers staat er voor open om de training eens met een zakenrelatie te geven. Ervaren trainers zijn hierbij enthousiaster over het idee om de training eens met een zakenrelatie te geven (92% "ja") dan nieuwe trainers (65% "ja").

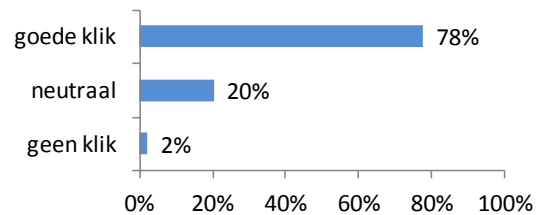
Taalgebruik aanpassen



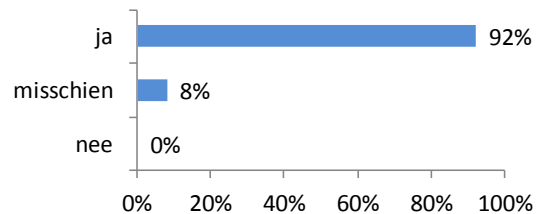
Aansluiten belevingswereld



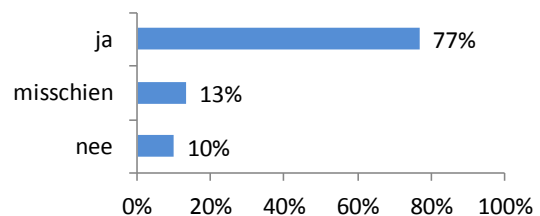
'Klik' met de leerlingen



Training vaker geven



Training met zakenrelatie geven



4.1.5 Inhoud training

Training sluit goed aan Trainers zijn positief over de inrichting van de training. Zowel de inhoud als de opbouw vinden zij goed aansluiten bij de leerlingen.

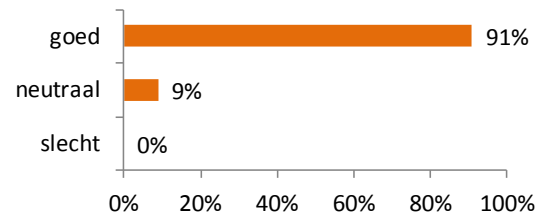
Vorbereiding voldoende Over de voorbereiding van de leerlingen zijn de meningen iets meer verdeeld. Toch had ruim de helft van de trainers het gevoel dat de leerlingen (redelijk) veel aandacht hadden besteed aan de sollicitatiebrieven.

Theoretische leerweg meer aandacht besteed aan brieven Trainers die de training hebben gegeven aan leerlingen theoretische leerweg hebben wel het idee dat leerlingen meer aandacht hadden besteed aan de brieven (3,95) dan de trainers van leerlingen basis/kader (3,13).

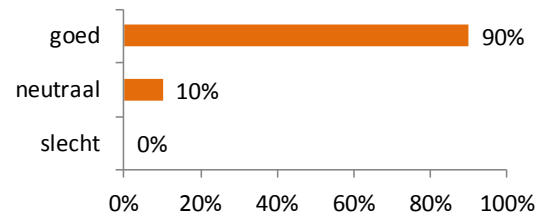
Sollicitatiebrief redelijk uitgangspunt Op de vraag of de sollicitatiebrieven een goed uitgangspunt waren voor de oefengesprekken antwoordt de meerderheid bevestigend. De trainers die de brieven geen goed uitgangspunt vinden, geven hier het vaakst als reden voor dat de leerlingen niet oprecht geïnteresseerd waren in de vacature. Redenen die bij 'nee, want anders...' vaker terugkwamen waren dat de leerlingen niet meer wisten wat ze geschreven hadden (te veel tijd tussen schrijven en gesprek) en dat de brieven te summier waren.

Sollicitatiebrief wellicht beter uitgangspunt voor tl Het lijkt dat de trainers van leerlingen theoretische leerweg de sollicitatiebrieven een beter uitgangspunt voor de training vinden (73% "ja") dan de trainers van leerlingen basis/kader (54% "ja").

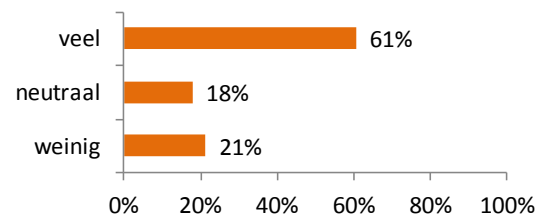
Aansluiting inhoud training



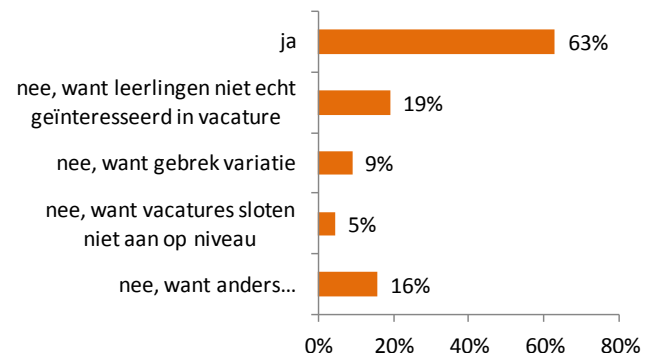
Aansluiting opbouw training



Aandacht besteed aan brieven



Sollicitatiebrieven goed uitgangspunt voor rollenspel



4.1.6 Tot slot

Als afsluiter van de vragenlijst is de trainers gevraagd het gevoel dat ze na de trainingsochtend hadden in één woord te omschrijven. De antwoorden van de trainers zijn geclusterd en in de tabel hiernaast samengevat. Het woord dat het vaakst werd teruggegeven was "voldaan". Slechts drie trainers gaven een minder positief gevoel terug.

Daarnaast is de trainers gevraagd het leukste moment van de ochtend te beschrijven. Een aantal van deze reacties zijn in het kader hieronder te vinden.

Als u in één woord zou moeten omschrijven wat voor gevoel u had na de trainingsochtend, wat zou dat zijn?	
Voldaan	19 keer
Positief (algemeen)	18 keer
Zinvol/nuttig	14 keer
Energiek	11 keer
Leuk	9 keer
Enthousiast	6 keer
Verrassend	4 keer
Ambivalent	3 keer

"Het stralende gezicht van een leerling toen ze complimenten kreeg voor haar sollicitatiegesprek en we haar uitlegden waarom we haar meteen zouden aannemen!"

"Toen mijn medetrainer ging laten zien hoe solliciteren absoluut niet moest."

"Dat één leerling die het rollenspel ogenschijnlijk moeilijk vond en weinig zelfvertrouwen had, toch het rollenspel aanging en dat heel goed heeft gedaan."

"Dat leerlingen echt opbloeien als ze het gesprek hebben gehad en de feedback aannamen zonder te oordelen."

"Een rollenspel met een bijdehante leerling die geniale opmerkingen had."

"De tevredenheid op het gezicht van de leerlingen bij het verlaten van de training."

"Dat ik merkte dat de sollicitanten dat wat ze gezien hadden bij anderen gelijk oppakten en meenamen in hun eigen gesprekken."

"De feedback van de groep achteraf. Ze pakken toch meer informatie op dan gedacht."

"Vragen die na afloop nog een half uur doorgingen terwijl ze naar huis konden."

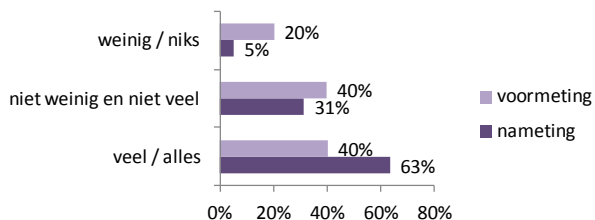
"Dat een leerling mijn tip direct toepaste in zijn eigen rollenspel. Ik had aangegeven dat het niet erg is als je even moet nadenken over een vraag en dit ook benoemt. Dit deed hij dan ook: "hmm, interessante vraag, daar moet ik even over nadenken..."

"Het stralen van de leerlingen nadat ze positieve feedback hadden gekregen."

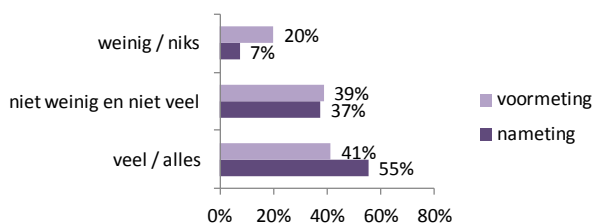
Bijlage

Grafieken Kennis per vraag

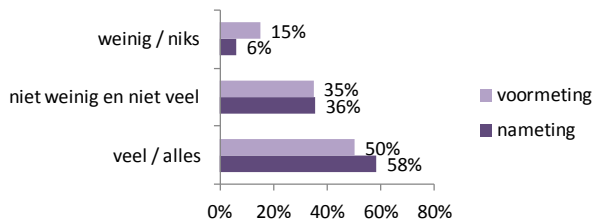
Hoe ik me goed kan voorbereiden op een sollicitatiegesprek



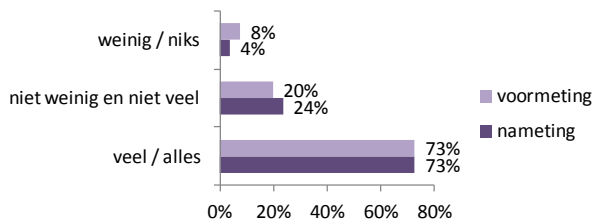
Welke vragen ze aan mij kunnen stellen in een sollicitatiegesprek



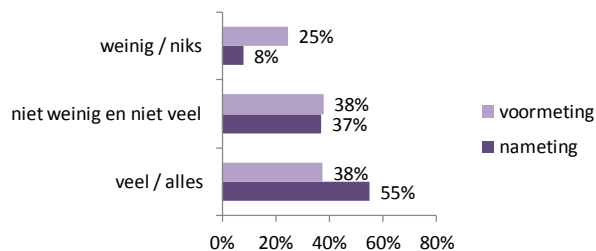
Welke antwoorden ik het beste kan geven in een sollicitatiegesprek



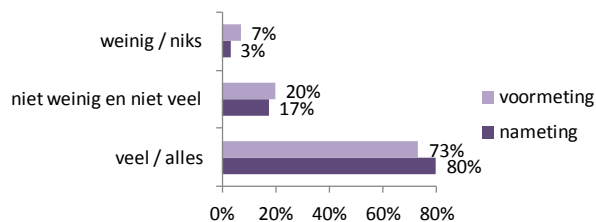
Welke woorden ik wel en niet moet gebruiken tijdens een sollicitatiegesprek



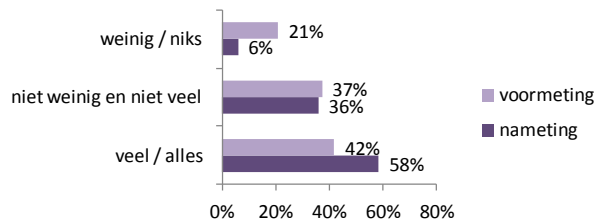
Hoe ik een goede sollicitatiebrief kan schrijven



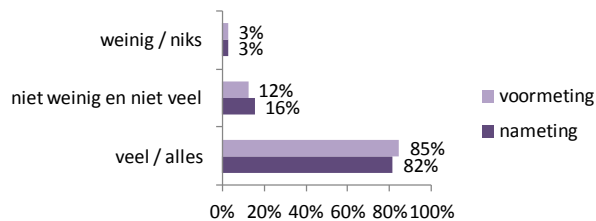
Welke kleding ik het beste aan kan naar een sollicitatiegesprek



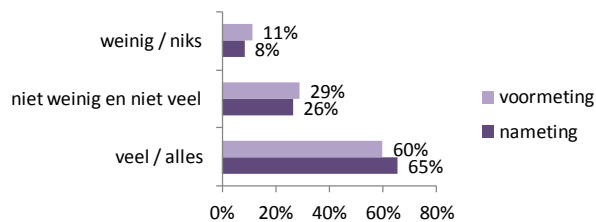
Welke vragen ik zelf kan stellen bij een sollicitatiegesprek

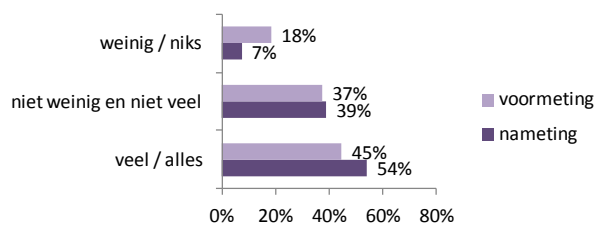
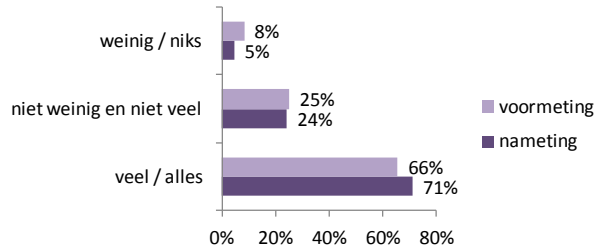


Hoe ik me netjes moet gedragen tijdens een sollicitatiegesprek



Hoe ik goed kan uitleggen dat ik de baan of stage graag wil



Hoe ik goed kan uitleggen dat ze mij moeten kiezen voor de baan of stage**Hoe ik een goede eerste indruk kan maken**

Literatuurlijst

- Austin, M. F., & Grant, T. N. (1981). Interview training for college students disadvantaged in the labor market: Comparison of five instructional techniques. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 72-75.
- Campion, M. A., & Campion, J. E. (1987). Evaluation of an interviewee skills training program in a natural field experiment. *Personnel Psychology, 40*, 675-691.
- Furman, W., Geller, M., Simon, S. J., & Kelly, J. A. (1979). The use of a behavior rehearsal procedure for teaching job-interviewing skills to psychiatric patients. *Behavior Therapy, 10*, 157-167.
- Hansen, K., Oliphant, G. C., Oliphant, B. J., & Hansen, R. S. (2009). Best practices in preparing students for mock interviews. *Business Communication Quarterly, 72*, 318-327.
- Hollandsworth, J. G., Dressel, M. E., & Stevens, J. (1977). Use of behavioral versus traditional procedures for increasing job interview skills. *Journal of Counseling Psychology, 24*, 503-510.
- Hollandsworth, J. G., Glazeski, R. C., & Dressel, M. E. (1978). Use of social-skills training in the treatment of extreme anxiety and deficient verbal skills in the job-interview setting. *Journal of Applied Behavior Analysis, 11*, 259-269.
- Hood, E. M., Lindsay, W. R., & Brooks, N. (1982). Interview training with adolescents – A controlled group study incorporating generalization and social validation. *Behaviour Research and Therapy, 20*, 581-592.
- Huffcutt, A. I., Van Iddekinge, C. H., & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review, 21*, 353-367.
- Jung, R. S., & Jason, L. A. (1998). Job interview social skills training for asian-american immigrants. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 1*, 11-25.
- Kelly, J. A. & Christoff, K. A. (1983). Job interview training for the mentally retarded: Issues and applications. *Applied Research in Mental Retardation, 4*, 355-367.
- Kelly, J. A., Laughlin, C., Claiborne, M., & Patterson, J. (1979). A group procedure for teaching job interviewing skills to formerly hospitalized psychiatric patients. *Behavior Therapy, 10*, 299-310.
- Kelly, J. A., Wildman, B. G., & Berler, E. S. (1980). Small group behavioral training to improve the job interview skills repertoire of mildly retarded adolescents. *Journal of Applied Behavior Analysis, 13*, 461-471.
- Latham, V. M. (1987). Interviewee training: A review of some empirical literature. *Journal of Career Development, 14*(2), 96-107.
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review, 19*, 203-218.
- Maurer, T. J., Solamon, J. M., & Troxtel, D. D. (1998). Relationship of coaching with performance in situational employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 83*, 128-136.
- Maurer, T. J., Andrews, K. D., Solamon, J. M., & Troxtel, D. D. (2001). Interviewee coaching, preparation strategies, and response strategies in relation to performance in situational employment interviews: An extension of Maurer, Solamon, and Troxtel (1998). *Journal of Applied Psychology, 86*, 709-717.

McFarland, L. A., Ryan, A. M., Sacco, J. M., & Krista, S. D. (2004). Examination of structured interview ratings across time: The effects of applicant race, rater race, and panel composition. *Journal of Management, 30*, 435-452.

Speas, C. M. (1979). Job-seeking interview skills training: A comparison of four instructional techniques. *Journal of Counseling Psychology, 26*, 405-412.

Tay, C., Ang, S., & Van Dyrne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology, 91*, 446-454.

Tross, S. A., & Maurer, T. J. (2008). The effect of coaching interviewees on subsequent interview performance in structured experience-based interviews. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 589-605.