



## In de schijnwerper: Lelytalent zet talenten van kwetsbare jongeren centraal in Lelystad

*Lelytalent is erop gericht om kwetsbare jongeren in Lelystad voldoende bagage mee te geven zodat ze op een duurzame manier in hun eigen inkomen kunnen voorzien en zich zo zelfstandig kunnen redden in de maatschappij. Uitgangspunt daarbij zijn de talenten van ieder individu. Daarbij streeft Lelytalent naar een optimale samenwerking tussen alle betrokken partijen en ondersteuning binnen bedrijven om met deze doelgroep om te gaan.*

*Aan tafel zit een viertal gepassioneerde pioniers van Lelytalent. Het gaat om Ronald Revenberg (Werkbedrijf Lelystad), Gaatze Boersma (Talentmeester bij Entree Arbeid), Giny Smits (projectleider Lelytalent) en Hinde Dijkhuis (teamleider Gemeente Lelystad). Samen doorlopen we een aantal betekenisvolle momenten in de tijd en ontrafelen we de succesfactoren van Lelytalent.*

### 1. De oorsprong: waar het begon & de mijlpalen

Hinde Dijkhuis vertelt dat ze in 2014 samen met de toenmalige wethouder en een aantal collega's van de Gemeente Lelystad op bezoek ging bij een jongerenloket in Hengelo. Hinde: "We zagen op dat moment veel jongeren met een uitkering en voortijdig schoolverlaters (VSV'ers) en wilden meer doen voor die kwetsbare doelgroep. Na het bezoek aan het jongerenloket was duidelijk dat we een functioneel jongerenloket wilden. Gezien de digitalisering vonden we een fysiek jongerenloket niet meer passen."

Dat idee kreeg verder vorm in het project Ketensamenwerking Kwetsbare Jongeren (KKJ). Na de gemeenteraadsverkiezingen in 2014 stapte diezelfde wethouder in om als kwartiermaker het project KKJ verder van de grond te trekken. In 2015 sloot men een convenant met de partners binnen het MBO, VSO, VO en het Werkbedrijf Lelystad. Toen werd besloten om de term KKJ te houden, maar men koos bewust voor het predicaat 'kansverdienende' in plaats van 'kwetsbare' jongeren. Vanuit de verschillende betrokken partijen werd de expertgroep matchpoint in het leven geroepen. In dat overleg komen elke twee weken alle experts op uitvoerend niveau van scholen en van de gemeente samen om jongeren die tussen wal en schip (dreigen te) vallen te bespreken en een oplossingsrichting te bepalen.

#### **Van abstract idee naar concreet plan**

Door zijn bestuurlijke ervaring had de oud-wethouder het vermogen om overstijgend te kijken, en had hij een netwerk dat Lelytalent, zeker in het begin, erg nodig had. Bovendien had hij als oud-wethouder gezegd, dat hielp om toegang tot partijen te verschaffen en verschillende betrokkenen bij elkaar te brengen. In 2016 nam Giny Smits (in de regio al het gezicht van de VSV-aanpak) het stokje van hem over als projectleider. Over die periode vertelt ze: "In het begon voelde het alsof ik op eieren moest lopen. We konden allemaal instemmen met de abstracte ideeën, maar zodra het concreet werd, merkte je dat je met verschillende belangen aan tafel zat. In de stuurgroep vroegen we elkaar: wat heb jij nodig om vertrouwen in het project te krijgen? Wat is je angst en hoe kunnen we die wegnemen?"



Dat gesprek bleek een eerste stap in het bouwen van een gezamenlijke cultuur waarbij iedereen zich eigenaar voelt en daarmee verantwoordelijkheid neemt om problemen te tackelen.

### **Aan de slag**

Het rond krijgen van de financiering voor Lelytalent was een uitdaging. Binnen Lelytalent staat maatwerk centraal. De jongeren worden stapsgewijs voorbereid op de arbeidsmarkt. Het traditionele onderwijs wordt omgevormd naar hybride leren. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Een intensieve begeleiding van de jongeren is een van de kernactiviteiten binnen Lelytalent. Om het bereiken van deze ambities te ondersteunen is een aanvraag bij het Regionaal Investeringsfonds (RIF-aanvraag) ingediend, die ook gehonoreerd is in mei 2018.

Ruim 15 bedrijven hebben zich inmiddels aan het project gecommitteerd. Zij geven aan welke soorten werk zij zien en wat zij daarin nodig hebben van het onderwijs. Via een bedrijvencarrousel maken studenten kennis met de organisaties en de verschillende branches. Na het doorlopen van de bedrijvencarrousel maken de studenten een voorlopige branchekeuze. Zij vervolgen hun traject in een opleidingsbedrijf en ontwikkelen daar hun werknemersvaardigheden.

Ongeveer 20 weken na aanvang van het project zorgt het Werkbedrijf Lelystad voor een juiste match tussen het bedrijf en de student. Binnen dat bedrijf ontwikkelen zij de *branchevaardigheden*. Als die match eenmaal gemaakt is, is er intensieve begeleiding, onder andere vanuit het onderwijs (via pluscoaches en talentmeester), binnen het leerbedrijf en met een jobcoach die kan ondersteunen op de werkvloer.

Gaatze Boersma is zo'n talentmeester. Hij vertelt: "In dit plan investeren we veel in de randvoorwaarden die nodig zijn voor deze doelgroep. Soms zegt een school: wij zijn een onderwijsinstelling, geen opvoeder. Maar deze doelgroep, waar gedragsproblematiek en sociale problematiek aan de orde van de dag zijn, heeft het wel nodig dat ze je helpt op tijd en gemotiveerd op school te laten komen. Dat kost veel tijd en energie. Als talentmeester ondersteunen we de jongeren dus vanuit school. Dat betekent dat ik op het MBO rondloop en meedoe aan teamvergaderingen. Zo kun je van binnenuit met de student mee naar buiten en zorgen voor een soepele overgang van school naar arbeid."

## **1. Succesfactoren: wat heeft geholpen?**

### **Right time, right place: momentum**

Volgens de pioniers is de rol van het Werkbedrijf Lelystad, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het Lelystad Akkoord een cruciale succesfactor in het project. Het informeren en betrekken van bedrijven verliep gesmeerd, dankzij het netwerk van het Werkbedrijf Lelystad, het SBB en het Lelystad Akkoord. Het Lelystad Akkoord is een lokaal en sociaal akkoord waarin bijna 200 bedrijven in Lelystad zich gecommitteerd hebben om in hun bedrijf ruimte te maken voor kwetsbare groepen. Ronald Revenberg: "Het economisch tij heeft geholpen om momentum te geven aan dit akkoord. Je merkt dat de vraag vanuit de arbeidsmarkt nu anders is dan 3 jaar geleden. Er is veel vraag naar personeel, dat biedt de opening om kansen te creëren voor kwetsbare groepen."



Commitment is cruciaal voor het op poten zetten van een project zoals Lelytalent, vertelt Ronald. “Het is fijn als bestuurders en bedrijven zich uitspreken dat ze zich willen inzetten voor jongeren. Wanneer iemand ook daadwerkelijk de portemonnee trekt dan weet je zeker dat je commitment een solide basis heeft.”

### **Bevlogen partners met gedeelde urgentie**

Daarnaast gaat het om het vinden van de juiste partners, het is de bevlogenheid van individuele personen die een project als Lelytalent optilt. Hinde vertelt: “Het is cruciaal dat je vertrouwen in elkaar hebt. Voor mij voelt het bijna alsof ik met collega’s dit project trek.” Giny vult aan: “het is belangrijk om niet in ‘hullie zullie’ te denken, maar vanuit ‘wij’. En affiniteit met en passie voor de doelgroep. Ook dat is een belangrijke motor.”

Elkaar continu betrekken bij alle zaken die het project aangaan, creëert niet alleen betrokkenheid bij de verschillende partners, maar ook een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel bij alle partijen. Het helpt om elkaar snel op te zoeken wanneer uitdagingen zich voordoen. Hinde: “zo voel ik dat ook echt als we met een probleem zitten. Waar ik misschien geneigd zou kunnen zijn om te denken ‘sjonge, het MBO maakt het weer niet waar’, zie ik het nu als onze gezamenlijke uitdaging. Dat voorkomt dat we elkaar aankijken. Soms vraagt dat om een stapje extra, ook als het niet officieel bij jouw takenpakket hoort.” Je eigen bevlogenheid en passie aanboren helpt daarbij. Gaatze: “Ik voel me echt verbonden met dit werk en met de jongeren in Lelystad. Dan voelt het ook niet als een extra stap om je in een dossier dat eigenlijk niet de jouwe is te verdiepen. Ik wil het snappen om het nog beter te doen.”

### **Investeren in wederzijds begrip**

Heb je eenmaal de juiste mensen binnen boord, dan is helder verwachttingsmanagement richting je partners belangrijk. Giny vertelt: “bij de start hebben we meteen tegen de bedrijven gezegd: ‘het is geen u vraagt, wij draaien’. Daar is deze doelgroep te complex voor.” Het is belangrijk om te investeren in wederzijds begrip. Dat doe je door continu met elkaar in contact te blijven en door transparant te zijn. Ronald vertelt: “soms stellen werkgevers de vraag: waar zit al dat geld nu in, hoe is jullie begroting? Die vraag nemen we heel serieus en we zijn er transparant over. Dat creëert weer betrokkenheid.”

### **Student centraal in het overleg**

In de overlegstructuur is gezocht naar de beste vorm van samenkomen. Enerzijds wilde men frequent met zijn allen samenkomen om zo verhalen en dilemma’s met elkaar te kunnen delen. Tegelijk was er de wens om slagvaardig te zijn en dat lukt vaak beter in kleinere groepen. Lelytalent kiest nu heel bewust welke mensen wanneer nodig zijn. In het Matchpoint overleg zitten ze met alle uitvoerende partijen aan tafel. Ze kiezen er in dat overleg bewust voor om casussen uit de praktijk te bespreken. Zo blijven theorie en praktijk gelijk oplopen. Omdat iedereen vanuit zijn of haar eigen expertise aan tafel zit, is de student integraal in beeld. Dat geeft stabiliteit. Bovendien wordt het door dit volgsysteem mogelijk om de gaten in de keten te ontdekken, doordat je vanaf een hoger abstractieniveau kijkt.

### **De moed om buiten de kaders te denken en te treden**

Buiten kaders denken klinkt als een inkopper, maar het is volgens de pioniers een cruciaal element voor het slagen van dit project. Ronald vertelt: “Als we ons bij voorbaat hadden laten weerhouden door alle regels, dan konden we niet staan waar we nu staan. Je moet over de schutting van je eigen werkerrein heen kunnen kijken. Lef hebben om te pionieren. Gaatze vult aan: “we constateren iets



en dan gaan we aan de slag. Later stellen we dan eventueel bij, zodat wat we bedacht hebben klopt met de regels”.

## 2. Vervolgstappen: wensen en uitdagingen voor de toekomst

### **Geoliede machine**

Waar staat Lelytalent over twee jaar? Hinde: “dan zijn we een geoliede machine en hebben we een programma dat staat. We staan bekend bij organisaties én onder jongeren, die hun positieve ervaring delen met vrienden.”

### **De juiste match tussen jongere en bedrijf**

Om daar te komen staat het team nog voor een aantal uitdagingen. Een daarvan is het maken van de juiste match tussen wat jongeren graag willen en wat bedrijven nodig hebben. Het is daarin cruciaal om van beide kanten de verwachtingen te managen. Goed te weten wat bedrijven nodig hebben en hen tegelijk te vragen zich zo helder mogelijk te profileren. Aan de kant van jongeren is het belangrijk om aandacht te besteden aan reflectie. Wat past bij jouw talenten en hoe realistisch is het beeld dat je van een bepaalde baan hebt?

### **Ontschotten van middelen en regelluwte om preventie een succes te maken**

Om de uitdagingen die er liggen aan te kunnen pakken zou regelluwte bij overheden en subsidieverstrekkingen goed kunnen helpen, denken de betrokkenen bij Lelytalent. Giny: “je hebt wederzijds vertrouwen nodig voor het slagen van een project. Als partners binnen dit project hebben we betrokkenheid en vertrouwen in elkaar weten te creëren. Ik zou het fijn vinden als we daar ook met de subsidieverstrekker aan kunnen werken. Dat je bij voortschrijdend inzicht met elkaar kunt meedenken over de best mogelijke oplossing. Juist bij een project als Lelytalent waarbij je niet wilt dat jongeren tussen wal en schip raken, is het ontschotten van middelen en regelluwte van groot belang.” Hinde vult aan: “het helpt dan ook om er met elkaar nog meer bewust van te blijven dat preventie een besparing is. Het is een verstandige investering die zich op termijn terugbetaalt.”