



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Praktijkvoorbeelden van de regionale aanpak jeugdwerkloosheid

het succesvol begeleiden van jongeren
naar werk en vervolgonderwijs in de praktijk

Leeswijzer Praktijkvoorbeelden regionale aanpak jeugdwerkloosheid

Waarom?

Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt, zijn veel jongeren nog steeds kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Ze staan aan de zijlijn, missen een startkwalificatie of hoppen van tijdelijk contract naar tijdelijk contract. Met de aanpak jeugdwerkloosheid kunnen jongeren op regionaal niveau ondersteuning krijgen vanuit onder meer de gemeente en het onderwijs.

De rijksoverheid heeft middelen ter beschikking gesteld aan 35 arbeidsmarkregio's voor het coördineren van een regionale aanpak van de jeugdwerkloosheid. Gemeenten, RMC's, RMT's, Mbo-scholen, het pro- en vso onderwijs in het hele land hebben hierna verschillende initiatieven ondernomen om de aanpak jeugdwerkloosheid vorm te geven, en meer jongeren terug te leiden naar vervolgonderwijs of werk.

Het doel van deze brochure is om kennisdeling te bevorderen, en dient ter lering en inspiratie voor alle professionals in het werkveld. In deze brochure wordt een aantal succesvolle praktijkvoorbeelden weergegeven van de aanpak jeugdwerkloosheid. Centraal staat hierbij telkens de vraag: wat werkt er in de praktijk? Professionals uit het werkveld komen hiervoor aan het woord.

Voor wie?

Deze brochure is bedoeld voor alle professionals die zich in het werkveld van de aanpak jeugdwerkloosheid begeven zoals gemeenten, RMC's, RMT's, Mbo-instellingen, pro- en vso onderwijs.

Contact:

Voor vragen kunt u contact opnemen met: aanpakjeugdwerkloosheid@minszw.nl

Deze brochure is mede tot stand gekomen in samenwerking met het ministerie van OCW, de Sectorraden Praktijkonderwijs en GO, Ingrado, MBO Raad, SBB en de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, Divosa, VNG.

Zoek op thema:

• Integrale aanpak	
• Regio Midden-Limburg	5
• Regio Arnhem	7
• Regio Noordoost Brabant	10
• Regio Zeeland	12
• Regio Achterhoek	14
• Jongerenparticipatie	
• Gemeente Helmond	17
• Regio Midden-Brabant	19
• Loopbaanbegeleiding	
• ROC Twente	22
• Regio West Brabant	23
• Nazorg begint al op school	
• Graafschap College Doetinchem	26
• Regio Twente	28
• MBO Rijnland	30
• RMC Stedendriehoek	32
• Regio Flevoland	34
• Begeleiding naar werk	
• Leerwerkloket Drechtsteden	37
• Regio Den Haag	39
• Outreaching werken	
• Gemeente Amsterdam	42
• Regio Zwolle	44
• Praktijkleren	
• Noord-Holland Noord	47
• Gilde Opleidingen	49
• Kleinschalig onderwijs	
• Friesland College	51
• Noorderpoort College Groningen	53



Aanpak Jeugdwerkloosheid

Jongeren perspectief bieden op vervolgonderwijs of werk. Extra middelen i.v.m. COVID-19 uit het steun- en herstelpakket en het Nationaal Programma Onderwijs.

Regionale aanpak

Generiek



Jongeren die werkloos zijn of dat dreigen te raken



Specifiek

Schoolverlaters met een grotere kans op werkloosheid

Coördinatie door centrumgemeenten

In chronologische volgorde:

Aanvullende crisisdienstverlening en om- en bijscholing via praktijkleren in het mbo.

Intensivering re-integratie dienstverlening.

- Regionale mobiliteitsteams

- Gemeenten/ Werk & Inkomen

- Pro- en vso-scholen
- Contactgemeenten/RMC-functie
- Mbo-instellingen
- SBB (i.v.m. hulp bij stages/ leerbanen)
- Gemeenten/Werk & Inkomen

- Gemeenten/ Werk & Inkomen
- Regionale mobiliteitsteams (i.v.m. evt. combinatie generieke middelen)
- SBB (i.v.m. hulp bij leerbanen)

- Pro- en vso-scholen
- Contactgemeenten/RMC-functie
- Mbo-instellingen
- Gemeenten/Werk & Inkomen

Maatregel 1 tijdens school:

Ondersteuning (voortijdig) schoolverlaters bij:

1. doorleren
2. de stap naar werk.

in vroege samenwerking met

Maatregel 2 van school:

Ondersteuning (voortijdig) schoolverlaters naar werk eventueel gecombineerd met bij- of omscholing.

Maatregel 3 nazorg:

Nagaan bij (voortijdig) schoolverlaters of er sprake is van (dreigende) uitval uit werk, zodat ze naar de juiste instantie doorverwezen kunnen worden voor ondersteuning terug naar school of werk.



Schoolverlaters met een grotere kans op werkloosheid:

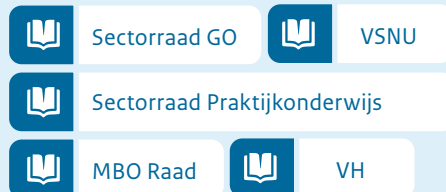
- **Jongeren zonder startkwalificatie:** Uit het praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso) en voortijdig schoolverlaters (vsv).
- **Mbo'ers met een moeizame start op de arbeidsmarkt:** Bijvoorbeeld in verband met opleidingsrichting of een niet-westerse migratieachtergrond.

Bekijk het **Overzicht verdeling financiële middelen aanpak jeugdwerkloosheid:**



[Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl)

Ondersteuning regio door ministeries en koepelorganisaties



Integrale aanpak

A close-up photograph of a woman with dark hair looking down at a brochure she is holding. The brochure is white with blue text and a photograph of a smiling man in a suit. The text on the brochure reads: 'Op zoek naar een baan en aan de slag' and 'Informatie voor werkzoekenden'.

Op zoek naar een baan
en aan de slag

Informatie voor werkzoekenden

Arbeidsmarktregio Midden-Limburg: iedereen zit aan tafel

In de arbeidsmarktregio Midden-Limburg wordt volop samengewerkt. Sinds de extra middelen beschikbaar zijn, weten de verschillende partners elkaar nog makkelijker te vinden en het net beter te sluiten. Ze besloten de tijdelijke extra middelen van de arbeidsmarktregio gezamenlijk in te zetten.

Toen bekend werd dat het ministerie extra geld beschikbaar stelde voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid, kwamen alle betrokkenen in de arbeidsmarktregio Midden-Limburg bij elkaar. Het doel: niet iedereen zelf een plan maken om zijn eigen middelen besteden, maar een gezamenlijk plan van aanpak. Gemeente Weert werd als trekker aangewezen, in de persoon van beleidsadviseur Marie-Michèle Stokbroeks. 'We zijn begonnen met in kaart brengen wat er al was,' vertelt ze. 'We kozen ervoor om te kijken waar de witte vlekken zitten en niet allerlei opzichzelfstaande projecten te gaan starten.'

Stevige structuur

Het netwerk zit goed in elkaar. 'Iedereen zit bij ons aan tafel,' zegt Stokbroeks. 'We zijn trots op de manier waarop het onderwijs betrokken is en hoe enthousiast ze meedoen.' De arbeidsmarktregio heeft een structuur opgezet waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Soms namens zichzelf, soms vertegenwoordigen ze ook andere scholen. Andere partners zijn de gemeenten Roermond en Roerdalen (die – net als Weert – ook omliggende gemeenten vertegenwoordigen), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het UWV. Stokbroeks: 'Alle partijen kenden elkaar wel, maar wisten niet precies van elkaar wat iedereen doet voor onze gezamenlijke doelgroep.'

Klantreis

Inmiddels is het plan van aanpak klaar en van de incidentele middelen is voor anderhalf jaar een projectleider aangesteld bij centrumgemeente Roermond. Deze projectleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van de aanpak. Een aantal acties is inmiddels in gang gezet. Eén daarvan is het klantreisonderzoek. Een extern bureau sprak met alle betrokken organisaties om beter in beeld te krijgen welk traject een jongere precies doorloopt. Vanaf het moment dat iemand bij een organisatie in beeld komt tot het moment dat zo'n jongere een opleiding volgt, dagbesteding heeft of betaald werk heeft gevonden. Ze interviewden ook jongeren zelf. Stokbroeks: 'We denken natuurlijk dat we de dingen goed georganiseerd hebben, maar dat weet je pas als je het jongeren zelf vraagt.'

Door de klantreis in beeld te brengen, willen de organisaties de aansluiting beter waarborgen: wie heeft welke jongere tot wanneer in beeld en waar zitten nog witte vlekken? We willen voorkomen dat jongeren niet weten waar ze met hun vragen moeten zijn en daardoor misschien tussen wal en schip vallen. De informatie wordt op dit moment geïventariseerd, maar er is al wel een eerste beeld. ‘Eigenlijk is dat niet heel verrassend,’ zegt Stokbroeks. ‘We kwamen erachter dat we een aantal dingen dubbel doen en het blijkt dat de perceptie verschilt: wanneer is een jongere in beeld? Is dat bij twee keer per jaar nabellen, of is dat bij echt contact?’

Jongeren geven zelf aan dat zij vooral beter voorbereid zouden willen worden op de beroepspraktijk. Ze zouden meer over de praktijk willen leren, zowel via stages als op school. Ze noemen ook het belang van een goede overgang van school naar werk.

Lifecoach

Een andere gezamenlijke actie is een pilot met een job/lifecoach, die in januari 2022 van start gaat. Deze coach moet een aanvulling vormen op de jobhunter. Die laatste begeleidt een jongere naar werk, volgt ze nog een aantal maanden en daarna is hij of zij klaar. Een job/lifecoach moet die extra schakel worden, zowel voor vragen vanuit de jongere als vanuit de werkgever. Stokbroeks geeft een voorbeeld. ‘Stel, er gaat een huisdier dood en een jongere verschijnt opeens niet meer op zijn werk. Maar de werkgever weet van niks. Zo’n job/lifecoach kan dan bemiddelen. Begrip tonen voor het verdriet, maar ook uitleggen dat de jongere een baan heeft met bijkomende verantwoordelijkheden en dat hij zijn werkgever in zo’n situatie wel moet uitleggen wat er aan de hand is.’ Het kan ook om heel praktische dingen gaan. Bijvoorbeeld als een jongere verder wil leren, maar niet weet waar hij of zij moet zijn. ‘Het gaat vooral om ze te helpen en waar nodig te ondersteunen,’ legt Stokbroeks uit. ‘Je wil ze namelijk duurzaam aan het werk hebben.’

Praktijkleren

De arbeidsmarktregio Midden-Limburg is ook meer gaan inzetten op praktijkleren. ‘Je hebt nou eenmaal een categorie jongeren die nooit een volledig diploma zullen halen,’ licht Stokbroeks toe. ‘We kijken daarom steeds meer naar competenties en vaardigheden en minder naar diploma’s. Kan iemand bijvoorbeeld op een heftruck rijden?’ Zo nee, dan biedt de arbeidsmarktregio de mogelijkheid om daarvoor een certificaat te halen. Vervolgens zoeken de betrokken partners werkgevers die bereid zijn om deze jongere aan te nemen. ‘Werkgevers zien het liefst iemand met alle papieren, maar tegelijkertijd komt de arbeidsmarkt op dit moment gewoon handen tekort.’ Stokbroeks ziet winst voor beide partijen. ‘Dit betekent dat zij sneller hun vacatures vervuld hebben en dat jongeren op basis van hun competenties en vaardigheden een kans op de arbeidsmarkt krijgen.’

Betere afstemming

Door de extra inzet vinden partijen elkaar makkelijker, merkt Stokbroeks. ‘De betrokkenheid was altijd al groot, maar iedereen was soms nog teveel op zijn eigen eiland bezig. Iedereen had bijvoorbeeld zijn eigen contacten met vaak dezelfde stagebedrijven. En nu proberen we dat beter op elkaar afgestemd te krijgen.’ Zo zal SBB bijvoorbeeld als zij contact heeft met een werkgever, meteen een eventuele vraag uit het onderwijs meenemen.

Het is volgens Stokbroeks ook de kunst om te verbinden wat er al is. In Weert geven scholen bijvoorbeeld praktijklessen op de locatie van het participatiebedrijf. Jongeren kunnen op die manier al heel vroeg gaan meelopen. Dat maakt het mogelijk om al tijdens hun opleiding de loonwaarde van een jongere te bepalen. ‘Als zo’n jongere dan klaar is met school, kan hij of zij meteen door naar de goede plek.’ Stokbroeks ziet dat door dit soort combinaties kruisbestuiving ontstaat. ‘Er gebeuren allerlei mooie dingen als mensen bij elkaar gaan zitten.’

Meer weten? Neem contact op met Marie-Michèle Stokbroeks: m.stokbroeks@weert.nl

Van school naar werk in vier delen

De aandacht voor de overgang onderwijs - arbeid en vooral voor duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt is groter dan ooit. Jongeren in een kwetsbare positie zoals pro- en vso-leerlingen, maar ook jongeren met een diploma van mbo-entree en niveau 2 stonden al langer in de spotlight. Door corona is de urgentie alleen maar toegenomen. De landelijke aanpak jeugdwerkloosheid van de ministeries van SZW en OCW biedt samenwerkingswerkingspartners in de regio's extra middelen om jongeren te ondersteunen.

Dit vierluik speelt zich af in de regio Arnhem. Met verschillende betrokkenen kijken we naar bestaande regionale plannen en naar de samenhang met de extra impuls vanuit het Rijk. En we zoomen in op good practices in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het praktijkonderwijs (pro). Hoe slagen gemeente en onderwijs erin hun jongeren goed te laten landen op de arbeidsmarkt. En we laten de jongeren uit pro en vso zelf aan het woord. Hoe zijn ze terechtgekomen waar ze nu zitten?

'Zorg voor bundeling van alle plannen'

Relatie regionaal vsv-plan en landelijke aanpak jeugdwerkloosheid

Nannette Zwiers, RMC-coördinator regio Midden-Gelderland en Marthe Mittendorff, bestuursadviseur gemeente Arnhem, onderwijs en participatie

'Route naar je toekomst' heet het vsv-plan regio Arnhem voor 2021 tot 2024. Eigenlijk is het een plan voor de eerste twee jaar want ze willen flexibel blijven, daar in Arnhem. De ruimte hebben om bij te sturen en in te spelen op ontwikkelingen. Het plan kwam tot stand na inbreng van zoveel mogelijk betrokkenen tijdens een grote expertmeeting. Nannette Zwiers is RMC-coördinator van de regio Midden-Gelderland waarvan Arnhem de contactgemeente is. Voor de ontwikkeling van het vsv-plan trok ze daarom intensief op met Marthe Mittendorff, beleidsadviseur van die gemeente. Beide dames zijn blij met de gekozen aanpak: 'We wilden echt een gezamenlijke aftrap zodat het regionale plan, het gevoel van de gezamenlijke opdracht, meer gaat leven. Voorgaande plannen stonden vaak te ver af van mensen in de praktijk.'

Zwiers en haar collega's zijn vervolgens gaan schrijven aan de hand van drie thema's:

- (1) Overstap – alle projecten die te maken hebben met de overgang onderwijs-onderwijs en onderwijs-arbeidsmarkt,
- (2) Overbelasten in het mbo – plusvoorziening voor inrichten,
- (3) Verzuim en thuiszitters – vo en ook verzuim 18+.

Verbinding

Door te werken met thema's ontstaat er verbinding tussen onderwijssoorten en doelgroepen en dus tussen mensen, zegt Zwiers. 'We hebben per thema een coördinator aangesteld die een team aanstuurt. Elk team onderzoekt waar overlappingsen zitten, waar knelpunten, wat er beter kan. Uiteindelijk moet het niet meer uitmaken waar een jongere aanklopt. Door als netwerk te opereren zorg je ervoor dat er geen gaten vallen, dat een jongere als vanzelf van a naar b en verder wordt geholpen. Zo kunnen we aandacht hebben voor alle jongeren van 16 tot 27 jaar.'

Druk bezig dus al in de regio. Hoe passen nu de maatregelen en middelen uit de landelijke aanpak jeugdwerkloosheid in de plannen?

Mittendorff: 'Nannette, mijn collega's en ik zijn al langere tijd bezig om te kijken hoe we beter kunnen samenwerken op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Dat is soms nog een worsteling ondanks de samenwerking rond het regionale vsv-plan. De landelijke aanpak jeugdwerkloosheid zien wij als een kans om het nog beter te doen met elkaar. Het regionale plan van aanpak jeugdwerkloosheid moet niet weer een losstaand tijdelijk programma worden.'

Zwiers: 'Het vso en het praktijkonderwijs zijn al redelijk ver in de begeleiding naar de arbeidsmarkt. Op het mbo worden er gesprekken gevoerd voor jongeren in een kwetsbare positie. Landelijk is er 24,5 miljoen beschikbaar voor het mbo. Daarvoor moest het mbo een plan ontwikkelen waarin ze laten zien dat ze samenwerken met RMC. ROC Rijn/IJssel vindt het fijn dat er middelen beschikbaar komen, maar vindt het ook spannend omdat begeleiding naar de arbeidsmarkt niet tot de kerntaak van het mbo behoort. De kennis ontbreekt. Ik zie veel uitgestoken handen, welwillendheid en enthousiasme, de uitdaging is om het te vertalen in beleid en werkprocessen. Dat is een zoektocht.'

Drie groepen

De aanpak jeugdwerkloosheid betekent extra middelen voor kwetsbare jongeren. Die zijn verdeeld in drie groepen: (1) uitstromers uit mbo met grote kans op werkloosheid, (2) vsv-ers en (3) pro en vso.

Mittendorff: 'De drie groepen hebben veel gemeen. Het zou zo mooi zijn als in de regio's lerende netwerken ontstaan die alle drie die groepen bedienen. Waarin gebruik gemaakt wordt van elkaars expertise. Mijn wens is een regionaal programma Jongeren met daarin het vsv-programma, de plannen met betrekking tot de ESF-subsidies en het plan van aanpak Jeugdwerkloosheid. Eén plan en daar een netwerk omheen bouwen waarin je van elkaar leert en elkaar versterkt. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Inmiddels is er een projectleider aangenomen die de aanpak jeugdwerkloosheid gaat coördineren en de plannen gaat stroomlijnen.

Zwiers: 'We willen voorkomen dat de incidentele middelen naar losse projecten en plannen gaan. Samen optrekken en met elkaar kijken naar de besteding van de structurele én de incidentele middelen, dat is het streven. Samen hebben we de opdracht jongeren te ondersteunen bij wat voor hen kansrijk is. Voor de een is dat school, voor de ander begeleiding naar werk. Het moet niet uitmaken, als ze maar terechtkomen op een plek waar ze verder kunnen.'

Van school naar baan

De handen ineen voor pro en vso

Bij de invoering van de Participatiewet in 2015 kwamen gemeentes en onderwijs voor een gezamenlijke uitdaging te staan: de begeleiding van jongeren met uitstroomprofiel arbeid vanuit praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) via stage naar werk. In Arnhem sloegen de gemeente en de Onderwijsspecialisten direct de handen ineen. Dit leidde tot een gesmeerde samenwerking waardoor alle jongeren in een kwetsbare positie in beeld zijn en blijven.

Natasja Saleminck is werkzaam bij de gemeente Arnhem. Ze is voormalig projectleider Pro/vso en nu adviseur Werk & Inkomen. Richard Brenkman is arbeidsdeskundige, netwerkcoördinator onderwijs en arbeidsmarkt pro/vso bij de Onderwijsspecialisten, een schoolbestuur met 25 scholen in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Samen loggen ze in, zoals dat tegenwoordig gaat, voor een gesprek via Teams.

Startblokken

Saleminck vertelt dat gemeente en pro/vso in de startblokken stonden bij de transitie in 2015. 'We zien de begeleiding van deze kwetsbare groep als een gezamenlijke opdracht en zorgen ervoor dat we hen het laatste schooljaar goed in beeld krijgen. We zoeken nauwkeurig uit wat zij nodig hebben, wie wat kan bieden en hoe we de route sluitend maken zodat de eindstage uitmondt in een arbeidsplaats.'

De gemeente Arnhem heeft twee consultants vrijgemaakt voor pro/vso. Zij schuiven in het laatste jaar drie keer aan bij de uitstroomgesprekken. Saleminck: 'We zien en spreken dus alle leerlingen met uitstroomprofiel arbeid. Wat is het meest passend voor deze leerling? Dat is steeds de vraag. Accountmanagers van het WSP schuiven in het laatste jaar ook aan want zij halen de vacatures in de regio op. Die vacatures kunnen eerst worden ingevuld in de vorm van een stageplek en gaan idealiter over in een betaalde baan. We onderzoeken of arbeidsmarkttroute aan de orde is of dat een leerling zich misschien eerst nog verder kan ontwikkelen via een activerend werk/ontwikkelarrangement. Dat is een traject van een jaar voor leerlingen voor wie reguliere arbeid nog een stapje te ver is. Onderwijs, zorgpartijen, sociale ondernemingen en werkgevers werken hierin samen. Bekeken wordt wat het ontwikkelpotentieel van een jongere is. Tot waar kan iemand groeien? Van daaruit kun je op zoek naar een passende arbeidsplaats.'

Samenwerking

De samenwerking tussen de pro/vso-consulenten van de gemeente en de trajectbegeleiders van de scholen is intensief, vertelt Brenkman. 'De trajectbegeleiders gaan in de laatste twee jaar met de leerling op zoek naar een beroepsgerichte stage en een eindstage met uitzicht op een dienstverband. Zij zijn deskundig op wet- en regelgeving, weten welke voorzieningen ze kunnen inzetten, weten hoe trajecten lopen, hebben een netwerk met korte lijnen.'

Naast de stage- en trajectbegeleiders van het onderwijs en de pro/vso-consulenten van de gemeente zijn er sinds kort ook combinatiefunctionarissen arbeid die de leerlingen van pro en vso tot twee jaar na uitstroom blijven volgen. Zij worden betaald door de gemeente en zijn werkzaam op de scholen. Het is een pilot van drie jaar. Brenkman: 'De combinatiefunctionaris heeft de regie. Hij of zij onderhoudt ook de contacten met de ouders, met hulpverleners, met alle ketenpartners. Als een stage niet tot duurzame plaatsing leidt, kan hij of zij direct vervolgstappen zetten. Sinds corona zien we veel meer tijdelijke contracten waardoor het aantal jongeren dat een WW-uitkering aanvraagt verdubbeld is. Die kunnen we mede dankzij de combinatiefunctionaris direct weer oppakken.'

Combinatiefunctionaris arbeid

'Ik kan Emile altijd bellen'

Wesley van Rijsewijk is 17 jaar en heeft sinds een half jaar een vast contract bij Novabikes in Arnhem. Zes dagen per week werkt hij maar liefst, stilzitten kan hij niet. Fietsen repareren wel. Altijd al zijn hobby en nu zijn werk. 'Het is een hele mooie winkel met veel grote merken. Elektrische fietsen zijn mijn specialisme, ik heb daar veel ervaring mee. Zelf heb ik een speed pedelec, kan 45 kilometer per uur. Doe ik niet in de bebouwde kom hoor.'

Voor hij aan het werk ging, zat Wesley op Probus, school voor Praktijkonderwijs in Arnhem. Daar is Emile Baumann stagecoördinator en combinatiefunctionaris. Vanuit die laatste functie begeleidt hij leerlingen naar een baan en houdt vervolgens twee jaar lang vinger aan de pols. Wesley ziet hij daarom nog altijd één keer per week, altijd om half negen, voordat de fietsenwinkel z'n deuren opent. 'We bespreken hoe zijn week is verlopen, waar hij tegenaan is gelopen en waar ik hem bij kan helpen. Op het werk gaat het hartstikke goed, Wesley is echt idioot technisch, twee rechterhanden. Zijn valkuil is zijn grote hart. Hij wil iedereen ter wille zijn en komt daardoor nog weleens in de problemen. Dat bespreken we. "Nee" leren zeggen is voor hem de uitdaging.'

Emile is heel blij met de functie van combinatiefunctionaris. 'De knip tussen school en arbeidsmarkt is nu verdwenen. Voorheen hadden we weliswaar een nazorgplicht van twee jaar, maar dat was monitoring. In de praktijk betekende dat dat ik een paar keer per jaar telefonisch contact had met een oud-leerling. Nu kan ik Wesley en andere oud-leerlingen elke week zien. Tussendoor appen we veel en het komt regelmatig voor dat ik ook 's avonds of in het weekend even tijd maak voor een van 'mijn' jongeren.'

Wesley is er blij mee. 'Ik kan Emile altijd bellen. En we wonen ook nog 'es in hetzelfde dorp!'

Van stage naar baan

Trots dat ik m'n grenzen durf aan te geven

Renske te Riet is secretariael medewerker bij de afdeling Facilitair van de Onderwijs-specialisten. Zij kwam hier anderhalf jaar geleden terecht via een stage. Die stage is nog wel een verhaal; ze had er namelijk al een achter de rug in haar laatste mbo-jaar. Maar dat ging mis omdat Renske het aantal uren niet kon volhouden. Door haar chronische aandoening is ze beperkt belastbaar.

Ik begon met 30 uur per week en als het nodig was kon dat aangepast worden. Aangezien ik iemand ben die altijd maar door wil gaan en niet graag toegeeft dat het niet gaat, werd dat niet aangepast. Maar ik kreeg geen opdrachten meer omdat ze wel zagen dat het me steeds meer moeite ging kosten. Na zes weken bij de eerste beoordeling zeiden ze dat ze niet wisten of ze me wel wilden houden. Ik werd heel veel ziek door stress. Ze gaven me het gevoel dat ik expres dingen fout deed en ook dat ik de verkeerde opleiding had gekozen.

De ambulante begeleider vanuit het mbo nam contact op met de Onderwijsspecialisten. Eerder bezocht Renske een van hun vso-scholen. Zagen zij stagemogelijkheden? Richard Brenkman: 'We hebben goed gekeken naar de belastbaarheid van Renske. Wat kan zij aan zodat ze ook in het weekend nog een beetje kan leven? We kwamen uit op een maximale belastbaarheid van 20 uur. Renske ging aan de slag en heel langzaam nam haar zelfvertrouwen toe. Ik ben verantwoordelijk voor de Banenafpraak binnen de Onderwijsspecialisten. We hebben inmiddels 19 collega's uit de doelgroep kunnen aannemen. Renske kan zich nu drie jaar bij ons ontwikkelen. Het doel is een vast contract, we willen haar graag houden.'

Renske is super blij met haar baan 'Hier durf ik steeds beter aan te geven als ik iets niet snap of als ik iets niet aankan. Ik weet dat dat hier kan. Doordat ik dat doe kan er ook rekening mee gehouden worden. Ik maak me minder druk, het gaat nu heel goed. En dan kan ik ook best veel aan. Ik ben er trots op dat ik nu m'n grenzen durf aan te geven. Ambities om door te stromen, heb ik nog niet. Voorlopig heb ik hier nog voldoende te leren.'

Tekst door Yolante van der Ree (Kennissbank - Ingrado)



Slimme verbindingen

De arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant heeft een succesvolle overlegstructuur opgebouwd voor de programmaliijn Jongerenaanpak. Verschillende doelgroepen zijn samengevoegd en financiële middelen gaan in goed overleg naar projecten die het nodig hebben.

Als het gaat om Jongerenaanpak denkt de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant vanuit het doel: Wat heeft een jongere nodig? Tot welke groep iemand hoort vindt de arbeidsmarktregio van ondergeschikt belang. Hun programmaliijn Jongerenaanpak omvat daarom drie doelgroepen: jongeren in een kwetsbare positie (JiKP), voortijdig schoolverlaters (vsv) én jeugdwerklozen. Liesbeth Endendijk is programmamanager. 'Het gaat grosso modo om dezelfde jongeren, maar in een andere fase van hun leven. De zienswijze stelt ons in staat om slimme verbindingen te maken op alle niveaus.'

Operationeel overleg

De betrokken partijen rondom de drie groepen jongeren komen zo'n vier keer per jaar bijeen voor een operationeel overleg. Kernvraag tijdens dit overleg is: wat zijn de trends en ontwikkelingen op school en bij werkgevers op de werkvloer? Aan tafel zitten bijvoorbeeld de stagecoördinatoren van de verschillende scholen, gemeenteambtenaren van Werk en Inkomen, regionale werkgevers-servicepunten, SBB, RMC en UWV. Endendijk: 'Het overleg vindt steeds plaats op een andere locatie. Zo krijgen we tegelijkertijd een kijkje in elkaars keuken.'

Goede afspraken

Het overleg helpt scholen en gemeenten om goede afspraken te maken. Een afspraak is bijvoorbeeld dat elke vso/pro-school én de entree-opleiding van het mbo de betrokken gemeenten uitnodigt voor een uitstroomgesprek. Ruby de Jong is projectleider bij de arbeidsmarktregio. De Jong: 'De school is hiervoor verantwoordelijk. Dat voorkomt dat de een gaat zitten wachten op de ander, en er niets gebeurt. Veel mensen kennen elkaar al van het operationeel overleg. Dat maakt de lijnen kort.' In de uitstroomgesprekken bespreken school en gemeente samen welke voorzieningen ingezet kunnen worden voor een soepele overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt of dagbesteding. Jong: 'Sinds deze gesprekken zo systematisch worden georganiseerd, verloopt de overgang beter. Ook zijn sindsdien alle jongeren in beeld.'

Leven lang ontwikkelen

Een andere afspraak is dat alle jongeren zonder startkwalificatie gebruik mogen maken van de diensten van Werk en Inkomen. Ook voortijdig schoolverlaters (vsv) en niet uitkeringsgerechtigde jongeren (NUG). De arbeidsmarktregio zet bovendien in op leven lang ontwikkelen. Dus mensen kunnen ook ná hun schooltijd branche-certificaten, praktijkverklaringen en diploma's behalen. Bijvoorbeeld op de werkvloer. Ruby de Jong: 'Een werkgever zegt tegen een werknemer: "Jij kunt veel meer dan waarvoor je een praktijkverklaring hebt." Als hij bereid is zo iemand een leerplek aan te bieden, betaalt Werk en Inkomen de opleiding. Zodra de opleiding is voltooid, verstrekt de school een praktijkverklaring. Op deze wijze kunnen mensen ook omscholen naar kansberoepen: beroepen waar vraag naar is bij werkgevers. Zo blijven ze arbeidsfit.'

Gezamenlijke pot

In het verlengde van hun visie – wat heeft een jongere nodig – worden financiële middelen ontschot en verzameld in één gezamenlijke pot. De middelen gaan in goed overleg naar projecten die het nodig hebben. Endendijk: 'Ja, wij zijn gebonden aan regeltjes als het gaat om financieringsstromen. Dus je moet knippen maken. Maar dat is een taak voor een klein groepje mensen achter de schermen. Daar moet je het werkveld niet mee belasten.'

Overlegstructuur

Boven het operationeel overleg van de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant ligt het tactisch overleg, waar alle betrokken partners uit het onderwijs, gemeenten, SW-bedrijven en UWV aan deelnemen. Endendijk: 'We halen de informatie over trends en ontwikkelingen steeds op uit het operationeel overleg. Vervolgens bepalen we op tactisch niveau samen de focus van ons beleid. Eenstuurgroep stelt de kaders vast, hakt knopen door en verdeelt de financiën over de actielijnen.'

Langzaam opgebouwd

De overlegstructuur in Noordoost-Brabant is al opgebouwd vóór de invoering van de Participatiewet in 2015. Het gebeurde omdat de regio het effectief vond, en niet omdat er subsidie was. Endendijk: 'Aanvankelijk wilden veel scholen en gemeenten hun eigen beleid blijven maken, met ook hun eigen financieringsstromen. We hebben die oude structuur daarom langzaam afgebouwd en de nieuwe opgebouwd. Dat deden we samen met alle netwerkpartners. Inmiddels ziet iedereen de voordelen.'

Ingewikkelde casussen

Soms zijn er casussen van jongeren die buiten de boot vallen, en waarbij de verantwoordelijkheden niet helder zijn. Liggen die bij WMO, Werk en Inkomen of school? Endendijk: 'In 2016 hebben wij met een interventiesubsidie tweeënveertig casussen verzameld voor een analyse. Nog steeds proberen we van elke casus te leren. Zo wordt steeds duidelijker wie wanneer verantwoordelijkheid moet nemen.' Ruby de Jong voerde de analyse uit. Ze probeert met een aanjaagteam Zorg ook arbeidstoeleiding bij Jeugdzorg en WMO op de kaart te zetten. 'Voor deze sectoren is arbeidstoeleiding onbekend terrein', zegt ze. 'Daardoor krijgen veel jongeren onnodig lang dagbesteding.'

Platform voor vso en pro

Ruby de Jong heeft alle vso-scholen binnen de arbeidsmarktregio met elkaar verbonden binnen een platform. Voor de pro-scholen bestond al zo'n platform. De twee platforms maken zich samen sterk voor één aanpak voor toeleiding naar arbeid. De Jong: 'Werkgevers kiezen voor een goede werknemer. Het maakt voor hen niet uit of deze van vso of van pro-onderwijs komt. Dus kun je beter één banenmarkt organiseren, en één keer aankloppen bij stagebureaus en accountmanagers van de gemeente.'

Tekst door Riëtte Duynstee



Zeeland: drie subregio's die steeds meer samenwerken

In Zeeland stroomt het water tussen de verschillende subregio's. Bovendien is er geen grote centrumgemeente die de kar trekt. Toch vinden ze elkaar steeds meer. Bijvoorbeeld met een gezamenlijk dashboard dat veel inzicht geeft.

Het water van de Noordzee verdeelt Zeeland in drieën: de Oosterschelderegio, Walcheren en Zeeuws Vlaanderen. Van oudsher is de aanpak jeugdwerkloosheid dus subregionaal gericht. 'De gebieden hebben ook een wat verschillend karakter,' vertelt Peter Meulenberg, projectleider jeugdwerkloosheid bij de centrumgemeente Goes. Walcheren is volgens Meulenberg vooral gericht op horeca en toerisme, de Oosterschelderegio meer op dienstverlening en zorg, en Zeeuws Vlaanderen kijkt naar de zuiderburen. 'Het industriegebied tussen Terneuzen en Gent is heel belangrijk voor zowel Nederland als België.'

Samenwerking

Tegelijkertijd wordt er in Zeeland steeds meer samengewerkt. Bijvoorbeeld op het gebied van werkgeversdienstverlening en in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). De extra middelen Aanpak Jeugdwerkloosheid hebben hier volgens Meulenberg bij geholpen, al is de uitvoering nog wel vooral subregionaal georganiseerd.

Toen de coronacrisis uitbrak, zijn alle partijen in Zeeland met elkaar in overleg gegaan: wat gaan we doen? En waar hebben we het eigenlijk over? 'De partijen' zijn in Zeeland 13 gemeenten, 4 werkgeversservicepunten (1 per subregio en 1 van het UWV), 3 Regionale Bureaus Leerlingzaken, de Zeeuwse Stichting Maatwerk (ZSM), Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het regionale mbo Scalda.

Dashboard

'De verwachting was dat de jeugdwerkloosheid zou stijgen,' vertelt Meulenberg, 'maar we wisten niet of die veronderstelling klopte en hadden in eerste instantie vooral behoefte aan meer informatie.' Ze vroegen twee onderzoeksbureaus om een kwalitatieve en een kwantitatieve analyse te maken. En om een dashboard te ontwikkelen, met alle cijfers met betrekking tot werkloosheid en jeugdwerkloosheid.

Eind augustus 2021 werden de analyses en het dashboard opgeleverd. Meulenberg: 'De conclusie was dat het dashboard veel informatie bood die we beleidsmatig goed konden gebruiken, maar de gedachte dat de jeugdwerkloosheid enorm zou toenemen, bleek niet te kloppen.' In tegendeel, er was juist krapte ontstaan.

Mismatch

Daarop concludeerden de partijen met elkaar dat ze geen nieuwe projecten gingen opzetten. Ze wilden versterken wat er was en zich concentreren op de mismatch die was ontstaan. Konden werkloze jongeren omgeschoold worden naar sectoren waar grote tekorten aan personeel waren?

Meulenberg geeft een voorbeeld: 'Zo is de horeca een tijd dicht geweest. Veel werknemers zijn daarop iets anders gaan doen. Toen de horeca weer openging, waren daar dus personeelstekorten ontstaan. Toen hebben we gekeken of de mensen die bij ons in de kaartenbakken zitten toegeleid konden worden naar de horeca.' Meulenberg geeft aan dat vooral de werkgeversservicepunten en het RMT hier een grote rol in spelen.

De Harde Leerschool

Iets anders dat ze in Zeeland doen, is succesvolle projecten van elkaar overnemen. Zo hebben ze op Walcheren De Harde Leerschool, speciaal voor jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die soms ook tegen de criminaliteit aan zitten. Met rugby en stevige fysieke trainingen proberen oud-leden van het Korps Commandotroepen, topsporters en coaches jongeren mentaal en fysiek weerbaarder te maken en meer zelfvertrouwen te geven.

Het doel is om uiteindelijk door te stromen naar een baan of opleiding. 'De jongeren worden een beetje gedruild, maar er is ook veel aandacht voor talentontwikkeling,' vertelt Meulenberg. Omdat De Harde Leerschool een succes blijkt, wordt dit programma nu ook uitgebreid naar de andere subregio's, gefinancierd uit de extra middelen.

Subregionaal

Een deel van de middelen wordt ook echt subregionaal besteed. 'Per subregio hebben we 50.000 euro beschikbaar gesteld om bestaande aanpakken te versterken,' zegt Meulenberg. 'Om er maatwerk van te maken. We stellen daar niet heel veel voorwaarden aan. Het moet effectief zijn en in samenwerking met andere partijen, maar voor de rest hebben we gezegd: jullie weten veel beter dan wij wat er nodig is, dus ga jullie gang.'

Informatie ontsluiten

Het grote voordeel van het dashboard is dat de informatie nu bij elkaar komt. Meulenberg: 'Toen we dat dashboard aan het maken waren, kwam ZSM met allerlei informatie over voortijdig schoolverlaters en ook SBB kwam met veel eigen informatie. Nu kunnen we die informatie ontsluiten.' Het gaf hen ook meer inzicht in de groep jongeren op mbo 1- en 2-niveau. 'Sommigen daarvan waren echt een beetje uit beeld geraakt. En dat zijn precies de jongeren die we hard nodig hebben om alle vacatures in te vullen.'

Werkfit maken

De extra middelen zorgen ervoor dat ze nu meer tijd en aandacht kunnen besteden aan de jongeren die het lastigst bemiddelbaar zijn naar werk. 'Normaal word je afgerekend op het aantal plaatsingen, maar dankzij middelen met niet al teveel voorwaarden erbij kun je het je permitteren als het wat langer duurt en wat meer kost om een jongere werkfit te maken.'

Daar waren ze voor de coronacrisis al mee begonnen in het programma Perspectief op Werk, een samenwerking tussen de overheid en het lokale bedrijfsleven. Het doel: in 2 jaar 160 mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt naar een duurzame werkplek toeleiden, van minimaal 6 maanden. 'Die 160 hebben we bijna bereikt,' vertelt Meulenberg, 'en de samenwerking is erdoor versterkt.'

De aanpak heeft, mede door de inzichten die het dashboard gaven, meer focus gekregen. Meulenberg: 'In plaats van ons sec op jeugdwerkloosheid te richten, gaat het meer om het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Die is hier in Zeeland gewoon ontzettend krap geworden.'

Dashbord Zeeland: <https://zeeuwsejongeren.aandeslaginzeeland.nl/dashboard>
Meer weten? Neem contact op met Peter Meulenberg: p.meulenberg@goes.nl



Achterhoek geeft nieuwe boost aan hulp aan kwetsbare jongeren met ‘Actieplan 2.0’

Met het ‘Actieplan Achterhoekse jongeren 2.0’ geven scholen, gemeenten, Leren Werkt, UWV en werkgevers in de Achterhoek een nieuwe boost aan het streven om alle kwetsbare jongeren aan een opleiding, werk of zinvolle daginvulling te helpen. Anders dan tijdens de eerste actiefase (2018-2020) wordt meer ingezet op betrokkenheid van de jongeren zélf, structurele borging van de samenwerking en gerichte communicatie.

Veel regio’s zijn aan de slag om kwetsbare jongeren tussen de 16 en 27 jaar aan een opleiding, werk of een zinvolle daginvulling te helpen. De Achterhoek maakte de afgelopen jaren al serieus werk van de doelgroep met het ‘Actieplan Achterhoekse Jongeren 2018-2020’. Sleutel tot succes: intensieve samenwerking. “Gemeenten, scholen, werkgevers en sociale instanties werken graag samen”, zegt Petra Helming, Programmacoördinator Arbeidsmarkt arbeidsmarktregio Achterhoek. “Daarin speelt de Achterhoekse mentaliteit van gewoon doen een rol, maar het komt ook omdat deelnemende organisaties relatief klein zijn. We hebben elkaar nodig om iets groots neer te zetten, liefst voor een langere projectperiode.”

Structureel maken

Die projectperiode is na een positieve evaluatie in mei 2021 tot en met 2025 verlengd met het ‘Actieplan Achterhoekse jongeren 2.0’. Martijn van den Hadelkamp, coördinator van het nieuwe actieplan: “We zijn nog niet klaar, dus hebben we er in onderling overleg een aantal jaar aan vastgeplakt. Opnieuw was iedereen vóór. Alle partners leveren input en willen meebetalen aan het actieplan. Dat is belangrijk voor de borging van de acties en de resultaten.” Helming: “Niemand van ons heeft voldoende middelen om de jeugdwerkloosheid zelfstandig aan te pakken. Met verlenging van het actieplan genereren we aandacht voor kwetsbare jongeren en maken we het thema structureel. Het is tevens een uitnodiging richting overheid om structureel budget vrij te maken.”

Speerpunt communicatie

In het Actieplan 2.0 komen verschillende thema's uit het eerste plan terug. Een aantal thema's is verder uitgewerkt, verbreed of uitgediept. Doel blijft om zoveel mogelijk jongeren in beeld te brengen en te houden. Van den Hadelkamp: "In de Achterhoek hebben we bijna 41.000 jongeren tussen de 16 en 27 jaar, van wie we er zo'n duizend onzichtbaar zijn. Zij volgen geen onderwijs, hebben geen werk, krijgen geen uitkering en blijven zo buiten beeld van de sociale dienst. Om deze jongeren op de juiste manier te ondersteunen, worden linkjes gelegd met UWV en Wmo-organisaties. Zijn vervolgens convenanten nodig om de samenwerking te borgen, dan sluiten we die. Ook stimuleren we de warme overdracht van het regionaal meld- en coördinatiepunt naar de sociale diensten en de doorgeleiding van jongeren die zich bij UWV melden. Persoonlijk verwacht ik veel van het contactleggen met jongeren via sociale media. Communicatie wordt sowieso een speerpunt. Met het aanstellen van een communicatiemedewerker en de doorontwikkeling van de website ZEG Achterhoek willen we beter vindbaar en zichtbaar worden voor jongeren."

Simpel(er) switchen

Nog zo'n belangrijk thema is het simpel switchen tussen school, werk en een zinvolle daginvulling. De afgelopen jaren is flink geïnvesteerd in een soepele overgang van school naar werk, onder meer via invoering van de Transitieroute door het Graafschap College. Jongeren met een beperking of belemmering werden tijdens hun afsluitende stage begeleid door jobcoaches vanuit de sociale dienst en UWV, die ook nazorg boden op de werkplek. Helming: "Sommige leerlingen gaven aan liever tijdens of direct bij de start van hun opleiding ondersteuning te willen. In het nieuwe actieplan kijken we hoe we deze verlengde transitieroute vormgeven; in het mbo, maar ook in praktijkonderwijs en het vso."

Uit de eerdergenoemde samenwerking met scholen, sociale diensten en UWV bleek óók dat vooral vso-jongeren een soepele overgang van school naar een zinvolle daginvulling minstens zo belangrijk vonden als de switch naar werk. Van den Hadelkamp: "Tijdens kennis- en netwerkbijeenkomsten gaan gemeenten, scholen en UWV kijken hoe ze de samenwerking rondom simpel switchen kunnen versterken. Plan is ook om tot een doorgaande ontwikkellijn met 'terugvalmogelijkheden' te komen voor jongeren van en naar zinvolle daginvulling."

Matchtafels en werkgeversarrangementen

Ook jongeren die binnen de structuur van stagecoördinatoren en WerkgeversServicepunt Achterhoek geen passende stage of leerwerkplek kunnen vinden, krijgen in Actieplan 2.0 (opnieuw) volop aandacht. Helming: "We gaan door met onze matchtafels; het maandelijks overleg tussen scholen, UWV en het werkgeversservicepunt, waar partijen samen kijken hoe jongeren niet alleen via school maar ook vanuit zinvolle daginvulling kunnen doorstromen naar werk. Verder onderzoeken we hoe we de 'werkgeversarrangementen' die eerder niet goed van de grond kwamen, kunnen vlottrekken en starten we marktwerkingsacties om werkgevers te informeren over de beschikbaarheid van jongeren. En we willen jongeren bewust maken van kansen in bepaalde sectoren."

Lifecoaches en regionaal jongerenplatform

Nog twee thema's in 'Actieplan 2.0' zijn de verdere ontwikkeling van ondersteuningsmogelijkheden en het verduurzamen van de regionale samenwerking. Van den Hadelkamp: "Met lifecoaches gaan we jongeren begeleiden op gebieden als wonen, financiën en gezondheid. We zoeken uit of we vouchers kunnen uitgeven voor de proefplaatsing van jongeren vanuit de jeugdhulp, Wmo of de Participatiewet. Verder kijken we hoe een buddytraject kan bijdragen aan meer betrokkenheid van onze doelgroep bij het plan." Helming: "Om betrokkenheid en dus samenwerking in brede zin te borgen, willen we, net als Midden-Brabant, een regionaal jongerenpunt creëren. Een integraal platform dat jongeren, ouders, werkgevers, scholen, overheids- en zorginstellingen helpt bij het formuleren van een eenduidige en gecoördineerde aanpak, waarin jongeren bovendien zelf meedenken en -beslissen."

Mooie praktijkvoorbeelden

Duidelijk is dat de Achterhoek met haar nieuwe actieplan eerdere resultaten liefst wil overtreffen. "Onze missie is om alle duizend 'onzichtbare' jongeren in de regio te bereiken", zegt Van den Hadelkamp. "We kunnen insteken op een aantal van vijfhonderd, maar daarmee doen we de jongeren en onszelf tekort. Of het lukt, moeten we zien, maar voor minder doen we het gewoon niet." Helming besluit: "Ik ben sinds 2018 bij het project betrokken en heb veel mooie cases voorbij zien komen, zoals die van een jongere die een tussenjaar nodig had om te mogen starten op het REA College. In no time legden vijf partijen, inclusief de ouders, het benodigde geld bij elkaar om dit mogelijk te maken. Ik weet zeker: zonder actieplan was dit nooit gelukt."

Dit artikel is opgesteld door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

<https://www.samenvoorklant.nl/praktijk/>

[achterhoek-geeft-nieuwe-boost-aan-hulp-aan-kwetsbare-jongeren-met-actieplan-20](#)

Jongerenparticipatie



Taskforce Jeugdwerkloosheid: snel schakelen, dingen uitproberen en mét jongeren

De Helmondse wethouder Jeugd Cathalijne Dortmans werkt op een no-nonsense manier aan de aanpak van jeugdwerkloosheid. Ze richtte aan het begin van de coronacrisis een Taskforce op, om snel over te kunnen gaan tot actie. 'Dat is mijn handelswijze. Ik constateer een probleem, roep de betrokkenen bij elkaar en vraag of ze dit herkennen. Zo ja, dan gaan we er iets aan doen.'

Aan het begin van de coronacrisis ontstond er in Helmond een fors stageplaatsentekort en leek ook de jeugdwerkloosheid snel op te lopen. Toen deze signalen de wethouder bereikten, vroeg zij een aantal partijen bij elkaar: de bestuurders van de twee ROC-instellingen in Helmond, de Helmondse afdeling van VNO-NCW, het UWV, werkbedrijf Senzer, haar eigen ambtenaren van Leerplicht en het Vakcollege Helmond (een vmbo-school). 'De mensen die bij mij aan tafel zaten, bleken het probleem te herkennen.' Zo ontstond de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Verschillende belangen

De wethouder ervoer bij alle partijen een enorme betrokkenheid: 'We kwamen elke drie weken digitaal bij elkaar en vrijwel altijd was iedereen er.' Het Helmondse bedrijfsleven kampt met een tekort aan personeel, vooral in de metaalindustrie. 'Mijn ervaring is dat als een opgave herkend en erkend wordt, je heel snel medewerking krijgt,' vertelt Dortmans. 'De belangen kunnen verschillen, maar dat hoeft voor het resultaat niet uit te maken. Zolang je maar open bent over die verschillende belangen.'

Bewustwordingscampagne Zoekvindwerk.nl

De eerste afspraak die er binnen de Taskforce werd gemaakt, was om de cijfers rondom jeugdwerkloosheid en het tekort aan stageplaatsen te gaan volgen en alle kennis te bundelen. Dortmans: 'Dat gaf veel inzicht in wat er nou eigenlijk aan de hand was. We constateerden dat er een groep jongeren was die we niet in beeld hadden. De vraag was hoe we die konden bereiken.' Dit leidde tot de campagne zoekvindwerk.nl. Een bewustwordingscampagne, die jongeren in drie 'levels' (zoek, vind en werk) moet helpen om erachter te komen wat ze leuk vinden en hoe ze aan werk kunnen komen.

‘Ik spreek regelmatig met jongeren,’ zegt Dortmans, ‘en die zeggen vaak tegen mij: mensen doen net alsof wanneer ik 18 ben, ik weet hoe de wereld in elkaar zit.’ De gemeente probeert hen te helpen bij de overgang naar 18 jaar. Onder meer door ze informatie toe te sturen over wat ze zoal moeten gaan regelen. En vandaar ook dat de Taskforce besloot om jongeren bekender te maken met de manieren om een baan te vinden.

Samen met jongeren

Dortmans koos er heel bewust voor om de campagne samen met jongeren te laten ontwerpen. ‘Ik had bijvoorbeeld nooit voor de kleuren paars en geel gekozen, maar zij wel.’ Een ander advies dat ze van jongeren hebben overgenomen, is om de gemeente of het UWV niet de afzender te laten zijn. ‘Dat soort organisaties staan te ver van ze af.’ De campagne heeft nu helemaal geen afzender. ‘Het gaat tenslotte om de jongeren, niet om de afzender.’

Bereik

De campagne haalde een aanzienlijk bereik. Via Facebook en Instagram belandden 16.000 jongeren op de site, via Snapchat waren dat er bijna 12.000 en in totaal hebben 11.671 jongeren tenminste een van de video’s op de site volledig bekeken. ‘Dat is best een mooie opbrengst, denk ik,’ zegt Dortmans bescheiden. ‘En daar zitten ongetwijfeld ook jongeren buiten Helmond bij. Niks mis mee. Jongeren uit de omgeving zien we hier ook graag voor een opleiding of werk.’

Pilot met bedrijfsleven

Een ander idee dat in de Taskforce Jeugdwerkloosheid ontstond, was een pilot tussen het ROC Ter AA en de Huijbregts Groep (een grondstoffenbedrijf voor de voedselindustrie). Jongeren die op school dreigen uit te vallen kunnen aan de slag als servicemedewerker bij dat bedrijf. Daar vinden ze mogelijk weer de motivatie om terug te gaan naar de schoolbanken. En anders hebben ze in ieder geval werk. Dortmans: ‘Het bedrijfsleven schreeuwt om arbeidskrachten en het is zonde als iemand op de bank belandt en daarmee gedemotiveerd en uit beeld raakt, terwijl de drempel om weer iets te gaan doen alleen maar hoger wordt.’

Gewoon proberen

De wethouder vertelt dat er ambtelijk een tijdje gepraat is over de pilot. ‘Het was iets nieuws en het paste niet direct in een beleidsprogramma.’ Helmondse ambtenaren vroegen zich af of de pilot wel onderbouwd was en hoe ze dit moesten verantwoorden en monitoren. Dortmans: ‘En dan denk ik: jongens, we hebben hier iets en iedereen wil meedoen. Laten we het gewoon eens proberen. Als het niet werkt, stoppen we er volgend jaar weer mee. Maar wat nou als je hier iets geweldigs mee te pakken hebt? Soms moeten we gewoon dóen.’

Vlammetje

De wethouder heeft zich de afgelopen jaren wel vaker verbaasd over het geïnstitutionaliseerde denken in haar eigen organisatie. ‘Maar dat komt natuurlijk omdat wij in Nederland alles tot op de komma hebben dichtgeregeld en daar een heel pakket aan verantwoordingseisen omheen hebben gebouwd,’ constateert Dortmans. ‘Dan is het natuurlijk niet gek dat ambtenaren denken: mag dit wel? Hoe verantwoorden we dit? Hoe nemen we dit in de begroting op? Ik hoop in mijn eigen organisatie inmiddels een vlammetje te hebben aangewakkerd. Doe maar, durf maar. Ik ga er wel voor staan. Want dat is wel wat de overheid nodig heeft.’

Nieuwe taskforce

Inmiddels heeft de wethouder de Taskforce Jeugdwerkloosheid ingeruild voor de Taskforce Tegengaan Thuiszitters. Met de jeugdwerkloosheid gaat het inmiddels veel beter, maar Dortmans zag een nieuw probleem opdoemen: een toename van het aantal overstappers van de ene naar de andere opleiding. Jongeren hebben lange tijd digitaal onderwijs moeten volgen, maar zijn bijvoorbeeld ook alleen maar naar digitale open dagen geweest. ‘En zo krijg je natuurlijk geen goed beeld van een school,’ stelt Dortmans.

De wethouder wil er vroegtijdig bij zijn. Niet als jongeren de school al hebben verlaten. ‘Dus steken we met een groep relevante partners de koppen weer bij elkaar. We zijn nu de cijfers in beeld aan het brengen om te kijken of onze aanname klopt. En als dat zo is, dan gaan we op dezelfde manier aan de slag als bij de Taskforce Jeugdwerkloosheid.’ De nieuwe Taskforce krijgt wel een iets andere samenstelling. Dortmans: ‘Het is namelijk helemaal niet erg om te concluderen dat je werk erop zit. Het onderwerp jeugdwerkloosheid blijft uiteraard structureel onze aandacht vragen, maar we hoeven niet door te vergaderen als er op een bepaald aspect even niks meer te doen is.’

Opvolging campagne

Dortmans denkt ook na over een volgende fase van de campagne zoekvindwerk.nl. ‘We hebben veel jongeren bereikt, maar de volgende stap is: wat doen zij vervolgens met die informatie? Hier in Helmond zit BOOST, een loket waar iedereen in de arbeidsmarktregio naartoe kan met loopbaanvragen. Hoe zorgen we er nou voor dat jongeren daar naar binnen stappen als ze het even niet meer weten?’ Ook bij dit vraagstuk wil de wethouder weer de jongeren zelf betrekken. ‘We denken allemaal dat we nog tot die categorie behoren, maar helaas, dat is niet meer zo. Jongeren weten dingen die hen aangaan veel beter dan wij zelf.’

Meer informatie? Neem contact op met Yasmine Adoui, y.adoui@helmond.nl

‘Jeugdwerkloosheidsvrije regio Midden-Brabant’: traject vóór en dóór jongeren

Regio Midden-Brabant timmert hard en succesvol aan de weg bij het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Mede dankzij een speciaal Jongerenpunt, extra aandacht voor de ‘buiten-beeld-doelgroep’ en de doorlopende ontwikkeling van nieuwe interventies maakten sinds 2015 al ruim 3.500 jongeren de move richting werk, onderwijs, zorg of een toeleidingstraject.

Waar jongeren met een uitkering bijna altijd bekend zijn bij ‘de instanties’, komen leeftijdsgenoten zonder vaste lijntjes met bijvoorbeeld UWV niet voor in de (werkloosheid)statistieken. Wat het lastig maakt om ze te traceren, laat staan te helpen. In Midden-Brabant kregen in 2015 zo’n 3.500 jongeren na een CBS-bestandskoppeling het predicaat ‘onbekend’ opgespeld. Werk aan de winkel dus voor de gemeenten die besloten om onder de noemer ‘Jeugdwerkloosheidsvrije Regio Midden-Brabant’ één gezamenlijk programma te starten, uitgevoerd door Jongerenpunt Midden-Brabant, onder leiding van een onafhankelijke programmamanager in de persoon van Marc Bevers.

Rode loper

“Eind 2015 zijn we aan de slag gegaan met het idee om alle jongeren te bereiken en extra aandacht te besteden aan de ‘onzichtbare’ groep die geen uitkering ontvangt en niet bekend is bij de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC)”, vertelt Bevers. “Vaak wordt gedacht dat je er met een mbo-2 of havodiploma wel komt, maar wij zien veel jongeren met een startkwalificatie voorbijkomen die het toch niet redden. Omdat ze een burn-out hebben, verslaafd zijn of dakloos zijn. Of omdat ze simpelweg niet weten hoe ze moeten solliciteren of waar te beginnen met het zoeken naar een baan. We besloten jongeren actief te benaderen en de rode loper uit te rollen, als uitnodiging om zélf naar ons te komen.”

Toffe content

Het programma was ook een antwoord op een situatie waarin wel werkende instrumenten werden ingezet, maar samenhang en aansluiting ontbraken door een versnipperde, lokale aanpak. Bevers: “Jongeren verdwenen vaak van de radar of kwamen niet op de goede plek terecht. In onze beleving werd het thema ook teveel als een probleem gezien waar je vooral over moest praten, terwijl het best leuk, grappig en sexy mag zijn, zeker gezien de doelgroep. We hebben daarom geïnvesteerd in de offline en online-communicatie voor en door jongeren, in de vorm van positieve boodschap-

pen, grappige filmpjes, persoonlijke verhalen en andere toffe content. Alle communicatie is in handen van ons eigen reclamebureau ‘Buro Werktuig’ wat zorgt voor die soms dwarse, anders-dan-andere twist.”

Van startersbeurs naar ontwikkelbaan

Ook typisch aan de Midden-Brabantse aanpak zijn de interventies waarmee geprobeerd wordt aan te sluiten op de behoefte, belevingswereld en het niveau van zelfredzaamheid van de jongeren. Bevers: “In 2015 is, op regionaal niveau, de startersbeurs opgezet. Die was een tijdje succesvol, maar toch wilden we wat anders, iets waarin de jongeren-skills meer centraal stonden, met een andere vergoedingenstructuur. Daarop zijn we gestart met de ontwikkelbanen, waarbij jongeren 24-28 uur per week onder begeleiding aan de slag gaan om werkervaring op te doen. Jongeren en bedrijven vinden elkaar via ‘harde elementen’ op het CV, maar juist ook door de matches op ‘soft skills’. Via een handige digitale tool kunnen jongeren zelf hun vaardigheden in beeld brengen en aan werkgevers presenteren. Netto ontvangen jongeren 700 euro per maand, waarvan de werkgever 400 euro terugkrijgt. Ingewikkelder is het niet. Bedrijven zijn pertinent niet verplicht om jongeren vervolgens in dienst te nemen, al zien we wél dat het veel gebeurt. Ook vragen steeds meer werkgevers ons rechtstreeks naar beschikbare jongeren en zien we dat een groeiend aantal bedrijven betaald wil adverteren via onze eigen Facebook- en Instagramaccounts.”

Ervaringsexpert

Iemand die dankzij Jongerenpunt Midden-Brabant werk vond, is Emmie van Gestel. “Ik had een mbo-studie Social Work gedaan, een hbo-opleiding HRM afgerond, dus best wat kwaliteiten. Toch vond ik niet meteen iets dat écht bij me paste, ook door mijn gebrek aan werkervaring. Ik ben toen maar in de horeca gaan werken om bezig te blijven en niet afhankelijk te zijn van een uitkering.” Emmie wilde dolgraag een ‘baan op niveau’ en besloot op aanraden van haar zus aan te kloppen bij het Jongerenpunt. “Hier vond ik precies wat ik zocht. Samen met mijn jongerenregisseur keek ik hoe ik mezelf beter kon presenteren, netwerkgesprekken moest voeren. Het was fijn om op gezette tijden met iemand te praten die me tips gaf en hielp het overzicht te bewaren. Na vier maanden vroeg een van de jongerenregisseurs of haar baan - ze ging met zwangerschapsverlof - niets voor mij was. Ik had de juiste opleiding, was bovendien ervaringsexpert. Ik solliciteerde, werd in april 2019 aangenomen en werk er nog steeds, met veel plezier.”

Structureel karakter

Ruim zes jaar hard doorwerken in het gebied van ‘Tilburg tot Waalwijk, en alles daartussenin’ heeft ertoe geleid dat 98% van alle deelnemende jongeren binnen vier maanden is geplaatst of passende ondersteuning heeft gekregen, veelal richting werk of een toeleidingstraject naar werk. Bevers: “Het programma is tussentijds een paar keer verlengd. Idee is om het structureel te maken door het terug te brengen naar de gemeenten. De grootste uitdaging zal zijn om een aanpak die succes had, juist omdat-ie niet ambtelijk was, in te bedden in een ambtelijke organisatie, mét behoud van kwaliteit.”

En daar wordt hard aan gewerkt, vertelt Van Gestel: “Sinds januari 2021 werken mijn collega’s en ik onder het label van het Jongerenpunt voor de gemeente Tilburg. Dat was wennen, omdat we voor mijn gevoel toch een stukje van onze vrijheid moesten inleveren toen we onderdeel werden van een groter geheel. Maar we kunnen nog steeds kiezen uit een ruim aanbod aan activiteiten en interventies. Of het nu gaat om een paar sessies of een volledig traject: de jongeren mogen zélf blijven meebeslissen over wat ze denken nodig te hebben om hun leven een positieve wending te geven. Daarin is niets veranderd en schuilt misschien wel onze grootste kracht.”



Hamburgers flippen

Ook Bevers, die intussen door andere regio's is benaderd om de jeugdwerkloosheidsaanpak van wat extra peper te voorzien, is trots op wat de afgelopen periode in Midden-Brabant voor elkaar is gebokst. “Vaak denken we dat een jongere ‘even geen baantje heeft’, maar wat we vergeten is dat iemand in zo’n situatie niet kan wonen waar hij wil, vrienden kwijtraakt of geen gezin kan vormen. Laatst had ik een overleg waar ook een junior-beleidsmedewerker van de gemeente Tilburg bij zat. Bleek dat hij zich twee jaar ervoor had gemeld bij het Jongerenpunt. We helpen levens te veranderen. Al moeten we ervoor waken dat we gemakkelijker gaan denken over het plaatsen van jongeren, nu de economie aantrekt. Mogen we onder het mom van ‘werk is werk’ tevreden zijn als een hbo’er burgers staat te flippen bij de Mac en zo de plaats inneemt van iemand met een mbo-2 Horeca opleiding voor wie dit een gouden baan is? Of kiezen we voor perspectief en het benutten van talent? In mijn beleving moet de overheid inzetten op een ‘human capital’ agenda en strategischer nadenken over de arbeidsreserve, in plaats van jongeren koste wat kost uit de uitkering te houden.”

Contact

Marc Bevers, programmamanager Jongerenpunt Midden-Brabant

E-mail: marc@jongerenpuntmiddenbrabant.nl

Tel: 06-10052888

<https://www.samenvoordeklant.nl/>

Loopbaanbegeleiding

Extra begeleiding en nazorg mbo studenten voor een duurzame overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt!

Op het ROC Twente stopt de begeleiding van studenten niet bij het moment dat ze met een startkwalificatie de school verlaten. Het ROC van Twente geeft vanaf dit schooljaar extra begeleiding en nazorg aan studenten die in het laatste jaar van hun opleiding zitten. Deze begeleiding is gericht op een soepele, betere en duurzame doorstroom naar de arbeidsmarkt, waarbij veel aandacht is voor eventuele belemmeringen en obstakels. De extra begeleiding in het laatste jaar van de opleiding en de nazorg bij de start op de arbeidsmarkt, is bedoeld voor alle studenten. Studenten van niveau 2 en met een niet westerse migratieachtergrond hebben hierbij specifiek de aandacht, omdat uit onderzoek blijkt dat zij over het algemeen meer moeite hebben met het vinden van een passende baan.

Vanuit het CvB kwam de vraag: Op welke manier kunnen we de loopbaangerichte leeromgeving in het ROC van Twente nog meer versterken, wat heeft meer aandacht nodig? Silvia Harms, projectmanager, wist het meteen: een stukje extra begeleiding van studenten in het laatste jaar van de opleiding, zodat studenten een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt en een werkplek vinden die bij ze past. De verlengde Ambitieagenda LOB mbo gaf extra motivatie voor dit idee. 'De stap naar de arbeidsmarkt is eigenlijk de finale' zegt Silvia Harms, 'maar aan deze finale besteden we nog te weinig aandacht'.

Als onderdeel van het programma 'extra begeleiding en nazorg mbo' werden vanuit de beschikbare gelden LOB-modules ontwikkeld die specifiek zijn gericht op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt. Deze modules zijn altijd maatwerk. Vanuit een basis wordt in overleg met de opleiding gekeken naar het niveau van de studenten en het gekozen werkveld. Daarnaast zijn er tal van verdiepende workshops die de studenten voorbereiden op de overgang naar de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld 'Hoe zie de arbeidsmarkt eruit', 'Waar liggen je kansen', 'Wat zijn je rechten als werknemer' en 'Welke taalondersteuning is er mogelijk na afronding van je opleiding'.

Er zijn drie externe loopbaancoaches aangenomen om het proces vorm en inhoud te geven. Deze coaches - elk met hun eigen expertise – zijn essentieel voor het programma en slaan de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zij hebben een breed netwerk en maken gebruik van dit netwerk om de vragen van studenten en collega's zo goed mogelijk te beantwoorden. De Loopbaancoaches zijn aangesloten bij het Regionaal mobiliteitsteam, waarbij ook partijen als de gemeente, het UWV en het Werkplein betrokken zijn. In het wekelijks overleg van dit team wordt de vraag van de student besproken en bekeken welke partij of welke tool ingezet kan worden om de studenten na diplomeren verder te helpen.

Het benodigde nazorgprogramma start zodra de (studie) loopbaanbegeleiding wordt afgerond. Tijdens het afsluitende toekomstgesprek worden de afspraken voor de periode na diplomering vastgelegd, indien nodig in aanwezigheid van betrokken externe partners.

De loopbaancoaches hebben tenminste drie maanden na diplomering een regierol bij het afgesproken nazorgtraject.

Het programma 'Nazorg en extra begeleiding van laatstejaars studenten' van het ROC van Twente is gestart in augustus 2021 en zit dus nog in de opstartfase. De extra aandacht voor de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt is goed ontvangen door de verschillende Colleges. Zij ervaren het programma als een belangrijke aanvulling op de bestaande loopbaanstructuur!

Bron: *Expertispunt LOB.*

Voor meer praktijkvoorbeelden zie [Praktijkvoorbeelden LOB | Expertispunt LOB.](#)



OnMyWay: meer zelfinzicht en meer zelfvertrouwen

Het Regionaal Bureau Leren (RBL) in West-Brabant ontwikkelde OnMyWay: een programma van acht dagen voor 18 tot 23-jarigen zonder startkwalificatie. De jongeren werken daarin groepsgewijs aan hun persoonlijke ontwikkeling. Ze zijn achteraf bijna allemaal enthousiast.

Het RBL is een samenwerkingsverband van 16 West-Brabantse gemeenten en voert een aantal wettelijke taken uit op het gebied van de leerplicht- en RMC-wet. Miriam Rijvers werkt bij het RBL als jongerencoach en coördinator van OnMyWay. De jongeren die bij haar terechtkomen, vinden niet zelf hun weg naar de juiste opleiding of de arbeidsmarkt. Ze is ervan overtuigd dat de ontbrekende schakel vaak op het vlak van persoonlijke ontwikkeling ligt. 'Deze jongeren lopen steeds in hetzelfde patroon vast. Dat willen we doorbreken.' In vier dinsdagen en vier donderdagen ontdekken deelnemers wat hun kwaliteiten en belemmeringen zijn en hoe ze het heft in eigen handen kunnen nemen.

Persoonlijke ontwikkeling

Het doel van OnMyWay is jongeren helpen om de regie te pakken over hun eigen leven. 'We werken bijvoorbeeld met de cirkel van invloed. We leren ze om hun aandacht te richten op de dingen die ze kunnen veranderen en te accepteren wat ze niet kunnen veranderen.' Rijvers heeft soms weleens het gevoel dat ze een hiaat in het onderwijs opvult. 'Voor persoonlijke ontwikkeling zou meer aandacht mogen zijn op school. Leren hoe je omgaat met tegenslagen bijvoorbeeld. Eigenlijk zou je daar op de basisschool al mee moeten beginnen.'

De voorwaarden om mee te mogen doen aan dit gratis programma: je woont in de regio, bent 18 tot 23 jaar oud, je hebt geen startkwalificatie en je zit ook niet meer op school. En het belangrijkste criterium: je bent gemotiveerd om aan het programma mee te doen. Rijvers: 'We beginnen met een intake en daarbij valt ongeveer 10% af. De meeste jongeren willen graag iets veranderen aan hun situatie.'

Groepsaankpak

In de totale regio West-Brabant West doen ongeveer 60 jongeren per jaar mee aan het programma. De kracht zit onder meer in de groepsaankpak. 'We werken met groepjes van 8 tot 10 en de onderlinge dynamiek levert veel op,' vertelt Rijvers. 'Het is voor jongeren vaak al een enorme opluchting als ze zien dat ze niet de enige zijn die met dingen worstelen of die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Er ontstaan zelfs vriendschappen na het programma.'

Jongeren die bij OnMyWay terechtkomen, hebben een verkeerde opleiding gekozen, kampen met persoonlijke belemmeringen, gezondheidsproblemen, of ze hebben problemen thuis. Gemeenten in de regio weten welke jongeren van school zijn gegaan zonder startkwalificatie. De jongeren-coaches van OnMyWay proberen die vervolgens te bereiken. 'De privacywetgeving maakt ons dat niet altijd makkelijk,' zegt Rijvers. 'Het werkt het beste om ze rechtstreeks een appje te sturen, maar dat kan alleen als we telefoonnummers hebben.' Deelnemers komen ook via scholen en de diverse samenwerkingspartners bij het Regionaal Bureau Leren terecht. Van jongerenwerkers tot het Leerwerkloket. Sommige samenwerkingspartners, zoals de Kredietbank, het Leerwerkloket en enkele lokale initiatieven, verzorgen ook een workshop tijdens het programma.

Het RBL ontving steeds vaker aanmeldingen van 17-jarige schoolverlaters. Daarom hebben ze inmiddels een pilot gedraaid met een aangepast OnMyWay programma voor die leeftijd. Dit werd vanuit de middelen Aankpak Jeugdwerkloosheid gefinancierd.

Praktische aankpak

Het programma wordt door de jongeren zelf positief gewaardeerd. Een deelnemer zei achteraf: 'Ik heb al een tijdje therapie, maar aan dit traject heb ik nu al veel meer.' Rijvers denkt dat het succes vooral schuilt in de praktische aankpak. 'We geven hen het gereedschap dat ze nodig hebben om zelf verder te kunnen.' In 8 dagen brengen de jongeren onder meer hun sterktes en zwaktes in kaart, ze leren budgetteren, ze maken een cv, ze leren zichzelf te presenteren en oefenen dat uiteindelijk ook bij een werkgever.

Rijvers: 'We laten jongeren zelf meedenken over het programma van OnMyWay. We evalueren met elke groep en proberen onszelf zo steeds te verbeteren.' Zo hebben ze ontdekt dat het heel belangrijk is dat de persoon voor de groep een goede klik heeft met de jongeren. 'We hebben iemand die altijd een 10 haalt bij ze, maar we hebben ook weleens iemand uit het programma gehaald.' Alleen over de workshop budgetteren hebben de jongeren geen zeggenschap. 'Die blijft er sowieso in. Dat heeft niet de interesse van iedere jongere, maar wij vinden dat gezien de schuldenproblematiek te belangrijk.' Ze hebben wel gekeken of ze het in een andere vorm konden aanbieden. 'Dus nu is het meer een spel en ontwikkelen we het verder richting een escaperoom budgetteren.'

Geland

Na het programma kijken Rijvers en haar collega's per jongere wat er verder nodig is. 'Als dat bijvoorbeeld zorg is, dan kunnen wij dat niet bieden, maar verwijzen we iemand wel warm door. Soms dragen we iemand over aan het Leerwerkloket en veel jongeren gaan toch weer een opleiding doen. Maar totdat ze geland zijn, houden we ze in het oog.'

Voor meer informatie: Miriam Rijvers, mag.rijvers@rblwest-brabant.nl of zie <https://omwwb.nl>

Nazorg begint al op school

School-ex en de transitieroute: mbo'ers het juiste zetje geven richting arbeidsmarkt

Het Graafschap College in Doetinchem helpt studenten om de brug te slaan tussen opleiding en arbeidsmarkt. Daarnaast heeft de school samen met onderzoeksbureau KBA Nijmegen en drie andere ROC's de transitieroute ontwikkeld, om begeleiding te kunnen bieden aan studenten met een (tijdelijke) beperking of belemmering.

Roy van Aalst vervult sinds oktober 2020 een nieuwe functie op het Graafschap College. Hij helpt studenten die op de een of andere manier vast komen te zitten in de opleiding, samen met inmiddels vier collega's die hem hierbij ondersteunen. De groep die bij Van Aalst terecht komt, is divers, vertelt hij. 'Het kunnen studenten zijn die een andere richting op willen, studenten die hun diploma hebben behaald en nog wat hulp nodig hebben om hun weg op de arbeidsmarkt te vinden en studenten die op de een of andere manier in de problemen zijn geraakt.'

Transitieroute

Het Graafschap College ontwikkelde in 2012 het school-ex programma en twee jaar geleden is daar de transitieroute bij gekomen. Die laatste is speciaal voor studenten met een beperking, van autisme en PDD-NOS tot fysieke beperkingen. De school biedt via de transitieroute begeleiding in het laatste jaar bij de stage en in het eerste jaar dat studenten aan het werk zijn. 'Die aparte route maakt het mogelijk dat studenten langer begeleid kunnen worden. Ook nog na hun opleiding,' licht Van Aalst toe.

De drie andere betrokken ROC's zijn nog iets minder ver. 'Zij hebben met meerdere arbeidsmarkt-regio's te maken en hebben het daardoor wat lastiger dan wij,' aldus Van Aalst. Het Graafschap College ontwikkelde een toolbox en de andere ROC's komen ook bij Van Aalst en zijn collega's kijken.

Stuurgroep

Voor de transitieroute is een stuurgroep in het leven geroepen. Daarin zitten in het geval van de Achterhoek acht gemeenten (meestal vertegenwoordigd door een wethouder) en het UWV. Gezamenlijk financieren de leden van de stuurgroep twee jobcoaches. Als een stage uitmondt in een betaalde baan, dan kunnen ze de werkgever ook het een en ander bieden. Bijvoorbeeld een no-risk polis en een loonwaardemeting (waarbij de werkgever deels gecompenseerd wordt voor verminderde inzetbaarheid). Van Aalst: 'Ons gezamenlijke doel is voorkomen dat studenten in een uitkeringsituatie belanden.'

Aanpassing werkplek

Van Aalst vertelt over een ex-student met een progressieve spierziekte, die inmiddels in vaste dienst is op de financiële administratie van de gemeente Zutpen. 'Hij heeft op eigen kracht bedrijfsadministratie niveau 4 gehaald, terwijl ze hem eigenlijk niet eens toe wilden laten. Deze jongen kon het dus helemaal zelf.' Tot het moment dat er een stageplek moest worden gevonden. Zijn werkplek moest zo worden ingericht, dat de ex-student met behulp van een blaaspijpje een computer kon besturen en kon praten. 'Wij zijn toen met het UWV om de tafel gegaan om dit voor hem te regelen.'

Loopbaanplein

Het Graafschap College heeft een Loopbaanplein, waar het school-ex programma en de transitieroute onderdeel van zijn. 'Je moet het zien als een tweedelijnsvoorziening,' vertelt Van Aalst, 'als mentoren en decanen er niet meer uitkomen, komt een student bij het Loopbaanplein terecht.' Daar zijn naast Van Aalst ongeveer 30 collega's bij betrokken, zoals trajectbegeleiders en orthopedagogen, en ongeveer 40 mensen van externe partijen. Bijvoorbeeld ZoZijn (dat mensen met een beperking begeleidt), zorgorganisatie Sensire en sociale raadslieden.

De externe organisaties werken vooral mee uit maatschappelijke betrokkenheid. Volgens Van Aalst is dat kenmerkend voor de Achterhoek. 'Er moet heus weleens ergens over onderhandeld worden, maar de belangrijkste motivatie is om het netwerk te kunnen sluiten en gecoördineerde dienstverlening aan de student te kunnen bieden.'

Resultaten

Van de 10.000 studenten van het Graafschap College maakt ongeveer 10% uiteindelijk van school-ex of de transitieroute gebruik. Van Aalst begeleidde in een jaar tijd 350 studenten via het school-ex programma en 75 studenten in de transitieroute. Meer dan 90% van deze studenten spreekt hij persoonlijk. 'Ik wil dat ze bij mij open kaart spelen, in ruil voor vertrouwen.'

Van de studenten die van school-ex gebruik maken, begint 50% een andere opleiding, vindt 45% structureel werk en 5% verdwijnt uit beeld. 'Dit zijn jongeren die nergens in de kaartenbakken zitten.' Bij de transitieroute is de score 100%: deze studenten doen ofwel een vervolgopleiding of gaan aan het werk. 'Dat komt omdat we hen veel langer kunnen blijven volgen, ook nadat ze van school zijn,' legt Van Aalst uit.

Niveau 4-stage

Van Aalst vertelt het verhaal van een meisje met een laag zelfbeeld, eetstoornissen en autisme. 'De school zei: niveau 3 bedrijfsadministratie is het hoogst haalbare. Maar het meisje wilde zelf per se niveau 4 halen.' De school wilde daar in eerste instantie niet aan meewerken. Totdat Van Aalst uitlegde wat hij via de transitieroute aan begeleiding kon aanbieden. 'Niet alleen voor deze studente, maar ook voor de school zelf.' Inmiddels gaat het meisje stage lopen op niveau 4, op de administratie bij een groothandel. 'Ik heb daar meteen een jobcoach bij geregeld, die in de eerste week aanwezig is op de werkvloer om haar te begeleiden en om samen een ontwikkelplan te maken.'



Loopbaancentrum

Van Aalst denkt ook alweer vooruit. 'We hebben zoals elk ROC vanwege de coronacrisis extra financiering gekregen om jeugdwerkloosheid tegen te gaan. Maar tegen de verwachting in is de jeugdwerkloosheid in de tussentijd juist gedaald.' Inmiddels heeft het Graafschap College van het ministerie toestemming gekregen om met dat geld een loopbaancentrum op te zetten. Dat wordt – net als school-ex en de transitieroute – onderdeel van het Loopbaanplein, maar is nadrukkelijk voor alle studenten. Van Aalst: 'Het Loopbaanplein heeft bij studenten het stempel dat je er naartoe moet als er iets mis met je is. Maar we willen het juist steeds meer gaan integreren in het schoolprogramma.'

Dat laatste heeft nog een ander voordeel. 'Op het moment dat een student vastloopt in de opleiding, ben je al heel laat,' vertelt Van Aalst. 'Dan heb je nog maar een maand tijd om iets op te lossen voordat een student wordt uitgeschreven. Dan neemt ook meteen de financiële druk toe, omdat de studiefinanciering stopt.' Door het Loopbaanplein meer onderdeel van het curriculum te maken, kunnen Van Aalst en zijn collega's sneller ingrijpen.

Duurzaam weerbaar

In het Loopbaancentrum kunnen studenten straks terecht om bijvoorbeeld hun cv te verbeteren of om een video te maken waarin ze zichzelf presenteren. Van Aalst wil studenten duurzaam weerbaar maken. 'Het gaat nu goed met de arbeidsmarkt, maar als de conjunctuur weer de andere kant op gaat, vliegt juist deze groep er als eerste uit. Met het Loopbaancentrum willen we studenten een stevigere basis meegeven, zodat ze over een paar jaar niet alsnog gebruik moeten maken van de sociale voorzieningen.' Van Aalst hoopt dat de extra financiering ook de mogelijkheid biedt om studenten in het school-ex programma na hun opleiding te kunnen blijven begeleiden, zoals nu al in de transitieroute gebeurt. 'Er is in dit werk veel focus op de korte termijn, maar er zou weleens wat meer aandacht mogen komen voor de langere termijn.'

Meer weten? Neem contact op met Roy van Aalst: r.vanaalst@graafschapcollege.nl



De Twentse belofte

De Twentse Belofte is het programma voortijdig schoolverlaten van de arbeidsmarktregio Twente. Maar eigenlijk gaat het veel verder. Onderwijs, zorg en arbeidsmarkt worden zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. De succesfactoren? Samenwerking en preventie. En een snuffje geluk.

Het begint in Twente al bij de basisschool. Gideon Sterkenburg is kwartiermaker van de Twentse Belofte en werkt bij de gemeente Enschede. 'Verzuimdossiers komen vaak in het voortgezet onderwijs aan het licht, maar in de meeste gevallen verbaast het de basisschool niks als ze horen om wie het gaat,' vertelt hij. 'Dat bracht ons ertoe om te kijken of je in het primair onderwijs al interventies kunt toepassen om latere problemen vóór te zijn.' Daarnaast willen ze in Twente alerter zijn op de overgang van basisschool naar middelbare school. Sterkenburg: 'Soms gaat het op de basisschool nog net goed, maar heeft zo'n leerling moeite met de strakkere structuur en al die verschillende docenten in het voortgezet onderwijs.'

De aanpak in Twente loopt van preventieve maatregelen tot kijken wat er nodig is om een voortijdig schoolverlater alsnog zijn school te laten afmaken. En van licht tot zwaar. Waar nodig worden schuldhulpverlening, verslavingszorg en de GGZ betrokken. 'Meestal zie je een combinatie van problemen,' zegt Sterkenburg. 'Jongeren die uit gebroken gezinnen komen, financiële problemen en vaak speelt er ook nog GGZ-problematiek bij de ouders of bij de jongere zelf. Als je dan niks doet, dan gaat het gauw mis.'

Stevig netwerk

Hij werkt nauw samen met Marian Kroeze. Zij is directeur Loopbaanontwikkeling en Participatie bij ROC van Twente en houdt zich bezig met voortijdig schoolverlaters, inburgering, educatie, de entreeopleiding en nazorg. Het voordeel was dat ze in Twente ook vóór de corona-uitbraak al een stevig netwerk hadden. 'We komen elkaar veel tegen,' vertelt Kroeze, 'we kennen elkaar allemaal en hebben veel onderlinge contacten.' Het geluk van een goed afgebakende arbeidsmarktregio met één mbo. Sterkenburg beaamt dit. 'Het is bij ons eigenlijk heel eenvoudig: als er stront aan de knikker is, bel je Gideon of je belt Marian. En dan weten wij altijd wie we moeten hebben. Dat is echt van een andere orde dan in veel andere regio's.'

De samenwerking zit ook stevig verankerd in een formele structuur. Er is zowel een bestuurlijk overleg als een directeurenoverleg. In beide overleggen zitten de 14 gemeenten, het mbo, het voortgezet onderwijs en het speciaal onderwijs. Alle partijen op basis van vertegenwoordiging. Zo nemen aan het bestuurlijk overleg 5 wethouders deel namens 14 gemeenten. Sterkenburg: 'De bestuurders en directeuren spreken dus niet alleen namens zichzelf, maar ook namens hun achterban.' Dit werkt heel goed, aldus Sterkenburg. 'Toen de Aanpak Jeugdwerkloosheid kwam, hadden we de structuur al. We hoefden het alleen maar op de agenda te zetten en met elkaar te bespreken hoe we dit gingen oppakken.'

Nazorg nieuw

Kroeze vertelt dat het wel even zoeken was. 'Voor voortijdig schoolverlaters hadden we al veel geregeld, maar de nazorg voor gediplomeerden was echt nieuw. De eerste reactie hier intern was: hallo, ze zijn gediplomeerd, wat willen jullie daar nu dan nog mee?' Kroeze zag ook grote verschillen tussen vakgebieden. 'Bij techniek mag je bijvoorbeeld hopen dat studenten niet uit de opleiding worden weggetrokken voordat ze klaar zijn, zo hoog is de nood op dit deel van de arbeidsmarkt.'

Sterkenburg is enthousiast dat er door de extra middelen ruimte ontstaat. 'De oude gedachte was: als een jongere netjes zijn diploma haalt, dan hoeven we er niets meer mee. Hij valt dan niet meer onder het RMC-beleid en we zien hem wel bij het Werkplein van de gemeente verschijnen als hij geen werk kan vinden. Die extra middelen veranderden dat.'

Hij stelt wel dat de omvang van het probleem niet in verhouding staat tot de beschikbare middelen. Tegen ieders verwachting in nam de werkloosheid niet toe, maar ontstond er juist krapte op de arbeidsmarkt. 'Het gaat tot nu toe om enkele tientallen jongeren, het is geen grote groep. We hebben op dit moment bij lange na niet het hele bedrag nodig dat voor deze aanpak beschikbaar is. We houden het bedrag wel gereserveerd voor jongeren, om de aanpak te verduurzamen en om eventuele latere knelpunten op te lossen.'

Doorlopende lijn

Kroeze vertelt dat het ROC (van NPO-gelden) een aantal loopbaancoaches heeft aangetrokken. 'Die hebben vooral de band met het Werkplein verstevigd. Het wordt nu een heel mooie doorlopende lijn. Jongeren die wat extra's nodig hebben om op de arbeidsmarkt te komen, bijvoorbeeld omdat ze een beperking hebben, die gedijen hierbij.' Sterkenburg zegt ook dat ze veel beter zijn geworden in de overlap organiseren. 'Als nu een loopbaancoach verwacht dat een jongere straks moeite gaat hebben om werk te vinden, dan wordt er al tijdens de schooltijd geschakeld met ons. Dan heb je ook nog tijd om iets te organiseren.'

Hij vertelt het verhaal van een studente bij een administratieve opleiding met een lichamelijke handicap. 'De verwachting was dat ze gewoon haar diploma ging halen, maar daarna wel moeite zou hebben om op de arbeidsmarkt te landen,' zegt Sterkenburg. 'Toen is iemand van ons gaan bemiddelen en vond voor haar een baan bij een hogeschool. Die studente kon daardoor ook al voordat ze diplomeerde naar die baan toe groeien.'

Gezamenlijke fase

'Juist door die nauwe contacten tussen onze loopbaancoaches en het Werkplein, kun je zo snel schakelen,' stelt Kroeze. 'Als je zelf zou moeten zoeken binnen het Werkplein, dan ga je verzanden.' Ze ziet dat er door de extra middelen nu een fase is waarin het ROC en de gemeente echt samen met een jongere bezig zijn. 'En zelfs nadat iemand is overgedragen, checken onze loopbaancoaches na een tijdje weer of het allemaal nog goed gaat. Totdat beide partijen zeggen: nu kunnen we loslaten, want deze persoon is geland en zit op de goede plek.'

Meer weten? Neem contact op met Gideon Sterkenburg: g.sterkenburg@enschede.nl



mboRijnland: nazorg die al begint bij de stage

Het mboRijnland heeft de afgelopen tijd veel geïnvesteerd in de nazorg aan studenten. Een van de dingen die de school leerde is dat 'nazorg' al veel eerder begint en dat de stage een voorspellende waarde heeft voor het vinden van werk.

Het mboRijnland in het Groene Hart deed al voor de aanpak jeugdwerkloosheid mee met de pilot-Kwint, een motie van de Tweede Kamerleden Kwint en Özdil. Ze volgden mbo-studenten op niveau 1 en 2 nog twee jaar na het afronden van hun mbo-opleiding. 'Daar hebben we veel ervaring door opgedaan,' vertelt Arnold Blok, projectleider op het mboRijnland. De pilot zou eind 2020 aflopen. Precies op dat moment startte de Aanpak Jeugdwerkloosheid. 'Waardoor partners zoals de gemeenten en het RMC tegen ons zeiden: wat jullie daar hadden, dat moeten jullie gaan uitbreiden. Dus eigenlijk hebben we de pilot-Kwint opgeschaald.'

Belronde

De school besloot om in de zomer van 2021 alle gediplomeerden die nog geen exitgesprek hadden gehad na te bellen: hoe gaat het met je? Je hebt nu je diploma gehaald, gefeliciteerd. Kunnen wij nog iets voor je betekenen? Bij de pilot-Kwint ging het om ruim 60 ex-studenten, nu belden ze er ruim 1000.

Vanuit de regio Holland-Rijnland (een samenwerkingsverband van 13 gemeenten) kwam iemand van het ontwikkel- en reïntegratiebedrijf Provalu op school zitten om te helpen met bellen. 'En zo kwamen de werelden samen,' zegt Blok. 'Soms zijn er muurtjes, regelingen en beperkingen, maar die waren hier niet. Het maakte niet uit in welke gemeente de jongeren woonden, of dat ze ouder waren dan 27, we hebben gewoon die hele lijst afgebeld.'

Onbereikbaar

De resultaten van de belactie bevestigden wat Blok ook al van de pilot-Kwint had geleerd: als je met nazorg meer wilt bereiken, dan moet je al in het laatste jaar dat ze nog op school zitten een band opbouwen. 'De helft van de jongeren nam de telefoon niet op en luisterde de voicemail niet af,' zegt Blok. 'Die waren gewoon onbereikbaar.'

De studenten die wél opnamen, vonden het fijn dat ze gebeld werden. Het merendeel had al een vervolgopleiding of een baan gevonden. Van de 500 ex-studenten die ze te spreken kregen, was er met ongeveer 50 iets aan de hand. Blok geeft een voorbeeld: 'We kregen een meisje aan de telefoon, die vertelde dat ze dakloos was. Toen zijn we samen met partners op zoek gegaan naar een oplossing en heeft zij zo weer een dak boven haar hoofd gekregen. Daardoor kwam ze in stabielere vaarwater terecht, waardoor ze weer na kon gaan denken over haar loopbaan.'

Stage

De les was voor Blok dus dat je er eerder bij moet zijn. 'Bijvoorbeeld als ze een stageplek gaan zoeken. Dat is een cruciaal moment in de opleiding. Scholen hameren op het belang van de lessen, maar je ziet dat ze op hun stage vaak het meeste leren. Dan moet je opeens op tijd komen, er verzorgd uit zien en leren omgaan met kritiek.' De stage is als het ware een inwerkperiode, waarin studenten nog vanuit school begeleid kunnen worden. Bovendien heeft Blok gemerkt dat er een voorspellend vermogen zit in de stage: 'Als studenten moeite hebben om een stageplek te vinden, dan vinden ze later ook moeilijker een baan.'

StagePLUS

De school had al het begeleidingsprogramma Entree naar Werk. Na een uitbreiding van de doelgroep is dit gewijzigd naar StagePLUS. StagePLUS is bedoeld voor studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplek. Blok: 'Als wij ze helpen met het vinden van een stage of BBL-plek, dan bouwen we op dat moment al een relatie met ze op. Dan is er al wat vertrouwen en hebben we al in beeld van wat er aan de hand, waardoor de nazorg ook een stuk makkelijker wordt.' Dankzij de extra middelen voor de aanpak van jeugdwerkloosheid kon de school het programma uitbreiden.

StagePLUS helpt studenten op verschillende manieren: oefenen met telefoongesprekken, een door de school zelf ontwikkeld spel om hun kwaliteiten te ontdekken of ze helpen met een brief. 'De kracht zit echt in die individuele begeleiding,' zegt Blok, 'daar heeft een docent gewoon geen tijd voor.' Sinds kort helpen ze studenten ook met het opnemen van een filmpje waarin ze zichzelf presenteren. Blok: 'Alleen dat proces is al heel leerzaam. Want daardoor moeten ze over essentiële vragen nadenken: wie ben ik? Wat wil ik? Wat zijn mijn talenten?'

Stagiaire Social Work

StagePLUS is op elke vestiging aanwezig met een coach en een stagiaire van de eigen opleiding Social Work. 'Dat werkt echt als een malle,' vertelt Blok enthousiast. 'Jongeren kunnen bijna alles tegen elkaar zeggen. Een stagiaire zegt rustig tegen een andere jongere: je hebt gewoon zitten slapen, je hebt twee jaar niks zitten doen. Dat hoeft ik niet te proberen.' Behalve dat ze beter aansluiten bij de doelgroep, is de inzet van eigen stagiaires voor mboRijnland natuurlijk ook een stuk goedkoper. 'Individuele begeleiding kost best veel tijd.'

Loopbaancoach

Inmiddels betaalt de school ook loopbaantrajecten uit de extra middelen. Als jongeren niet goed weten hoe ze verder moeten, kunnen ze bij een NOLOC-gecertificeerde loopbaancoach terecht. Blok vertelt over een meisje met een beperking. Dankzij de begeleiding van een loopbaancoach ging zij op sollicitatiegesprek bij de politie. 'Ze werd voor die functie afgewezen vanwege de onregelmatige diensten, maar ze hebben haar wel een andere baan aangeboden. Ze mocht telefoontaps gaan doen. Dit heeft haar zoveel vleugels gegeven, dat ze binnenkort proef mag gaan draaien op het ministerie.'

Samenwerking met gemeenten

Sinds de aanpak jeugdwerkloosheid is de samenwerking met gemeenten intensiever geworden. Er vindt veel meer dialoog plaats, merkt Blok. 'De gemeente heeft een regierol en organiseert het gesprek met elkaar. En daar ontstaan dan vanzelf weer nieuwe initiatieven uit.' Blok voert ook het gesprek over de belemmeringen die zij nog ervaren. 'Wij hebben soms jongeren uit vijf verschillende arbeidsmarktregio's in één klas zitten. Die hebben allemaal afwijkende regelingen. Je kunt daardoor niet elke student hetzelfde bieden.' Blok hamert er bij partners op om de jongere centraal te stellen en niet het systeem. Hij merkt dat gemeenten nu ook proberen om 'een stukje op te schuiven'.

Samen oppakken

Blok heeft nog wel meer wensen. Zo zou hij graag zien dat nazorg een wettelijke taak wordt van mbo's. Dan zou er ook meer mogelijk zijn qua privacywetgeving. En hij hoopt dat gemeenteambtenaren vaker bij hem op school komen zitten om samen de nazorg op te pakken. 'Bij de meeste jongeren speelt er een combinatie van problemen. Geen stabiele thuissituatie, armoede, soms zijn ze mantelzorger. Dan is het fijn als je dit soort problemen meteen samen kunt aanpakken.' Blok merkt soms nog wel worstelingen bij gemeenten. Dan krijgt hij vragen als: om hoeveel jongeren gaat het? Waar wonen ze? Hoe oud zijn ze? 'We zitten soms nog teveel vast in de systeemwereld. Ik hoop dat we wat meer uit onze eigen kokertjes komen en het belang van die jongeren voorop stellen.'

Begeleiding en nazorg in de Stedendriehoek: ruimte om dingen uit te proberen

Het RMC Stedendriehoek en het ROC Aventus werken nauw met elkaar samen om jongeren op tijd een zetje te geven als ze dat nodig hebben. De grootste winst van de extra middelen: het kunnen loslaten van het hokjesdenken en ruimte voor experimenten.

‘We zijn nog echt aan het pionieren,’ vertelt Esther van Zeist, projectleider bij Aventus. ‘We zijn in juni 2021 gestart met het nabellen van gediplomeerde niveau 1- en 2-studenten. Dat wilden we snel doen, om de groep die net zijn diploma had nog te kunnen bereiken.’ In de zomermaanden belden Van Zeist en haar collega’s 390 ex-studenten om te vragen hoe het met ze ging en of de school ze nog ergens bij kon helpen.

Een groot deel bleek doorgestroomd naar een vervolgopleiding. Een ander aanzienlijk deel nam de telefoon niet op. Uiteindelijk bleven er 16 ex-studenten over voor wie extra begeleiding welkom was. Van Zeist: ‘Het leerde ons dat je preventief moet werken, wanneer de student nog op school is.’

Nieuwe mindset

Van Zeist ziet ook dat het om een nieuwe mindset gaat, waar scholen nog aan moeten wennen. ‘We hebben natuurlijk altijd de taak gehad om op te leiden tot aan een diploma. Er wordt wel aandacht besteed aan de volgende stap na school, maar nazorg is niet structureel ingeregeld.’ Voor de meerderheid van de studenten is dat prima, constateert Van Zeist. ‘Maar bij die kleine groep die wel nog een zetje nodig heeft, wil je er op tijd bij zijn. En niet wachten tot ze bij de gemeente een uitkering aanvragen.’

Van Zeist trekt intensief op met Cindy Kamp, die als regiocoördinator voortijdig schoolverlaters bij het RMC Stedendriehoek werkt, vanuit de gemeente Apeldoorn. ‘Het was een eerste idee om te doen,’ vertelt Kamp. ‘We willen de stap naar de arbeidsmarkt verkleinen. En of het dan om vsv’ers of gediplomeerden gaat, maakt voor ons niet zoveel uit.’

Loketten en labels

Voor Kamp bewijst de zomerbelactie dat wat ze altijd deden niet goed werkt en dat ze op zoek moeten naar hoe ze jongeren die met dingen worstelen beter kunnen helpen. ‘Wat we hebben gedaan, is eigenlijk mosterd na de maaltijd.’ Ze wijst ook op een discrepantie tussen de wereld van jongeren en hoe het onderwijs en de overheid zaken georganiseerd hebben. ‘Laten we wel wezen: als jongeren problemen hebben, gaan ze niet naar een loket,’ zegt Kamp. ‘Dan gaan ze naar ouders, vrienden, familie en eventueel een keer een leraar. En het zou ook heel goed de voetbaltrainer kunnen zijn.’

Kamp vindt bovendien dat ze ervoor moeten waken om problemen niet groter te maken dan ze zijn. ‘Soms is het helemaal niet erg als iemand even niet naar school gaat. Het kan net de tijd zijn dat je aan het zoeken bent wie je bent en wat er bij je past. Jongeren hebben vaak het gevoel dat als ze maar even van het padje af lopen, ze meteen het stempel probleem krijgen.’ Volgens Kamp moeten ze af van die labeltjes en vooral in gesprek gaan met jongeren: wie ben ik? Wat heb ik nodig? Waar ben ik goed in? ‘En geef ze het gevoel dat ze deugen, dat ze er mogen zijn. Dat je altijd talenten hebt.’

Dankzij de extra middelen is er in de Stedendriehoek ruimte ontstaan om de labels en hokjes los te laten. Ze zien nu vooral een jongere; niveau 1, 2, 3 of 4, student, vsv’er of gediplomeerd, het maakt voor Van Zeist en Kamp allemaal niet zoveel meer uit. Waar het om gaat, is om iedereen te kunnen begeleiden die dat nodig heeft, ongeacht status.

Jobcoaches

Na de zomerbelactie kwamen de jobcoaches. Die zijn in september 2021 met zijn tweeën op het Aventus aan de slag gegaan. Ze werkten in eerste instantie vooral aan hun zichtbaarheid binnen de school, zodat docenten en studenten weten dat ze er zijn en waarbij ze kunnen helpen.

Ook de jobcoaches hebben de hokjes snel gelaten voor wat ze zijn. ‘Onze jobcoaches kregen vragen van tweedejaarsstudenten, terwijl dit eigenlijk bedoeld is voor laatstejaarsstudenten,’ vertelt Van Zeist. ‘Maar die tweedejaars lopen nu vast bij hun stage. En als we daar niet op inspringen, dan halen ze straks óf dat diploma helemaal niet en als ze het wel net redden, dan hebben ze een probleem op de arbeidsmarkt.’

In een paar maanden tijd hadden de jobcoaches 49 studenten op hun begeleidingslijst staan. De 16 uit de zomerbelactie en 33 studenten die bij Aventus een opleiding volgen. Van Zeist ziet het echt als een aanvulling op het onderwijssysteem. 'De begeleiding die we tot nu toe hadden, concentreerde zich allemaal rondom het behalen van een diploma. De jobcoaches richten zich op de aansluiting met de arbeidsmarkt,' vertelt Van Zeist. 'Jongeren redden het op school misschien omdat de begeleiding goed op orde is, maar komen dan bij een werkgever terecht die dit niet meer biedt. Onze jobcoaches zijn in staat om die brug te slaan.'

Verzorgingstehuis

Zo was er een niveau 2-studente Zorg en Welzijn, die een bindend negatief studieadvies ontving. Privé speelde er van alles en een reguliere opleiding zat er op dat moment voor haar even niet in. Maar haar grootste wens bleef werken in de zorg. Via via kwam een van de jobcoaches in gesprek met een verzorgingstehuis waar de studente als vrijwilligster aan de slag kon. Met als doel om zo weer langzaam in het arbeidsproces te groeien en uiteindelijk weer verder te kunnen leren, bijvoorbeeld via een BBL-traject.

De collega's van Van Zeist schakelen dan ook met de collega's van Kamp bij het RMC, om te zorgen dat het meisje niet meteen allerlei verplichtingen krijgt opgelegd. Van Zeist: 'Voorheen was er een grote kans geweest dat deze studente als vsv'er op de bank was beland en uit beeld was verdwenen. En nu hebben we dat door maatwerk en een mooie samenwerking kunnen voorkomen.'

Armoede en taal

Kamp constateert dat de coronacrisis in tegenstelling tot de verwachting tot nu toe niet tot meer schooluitval of jeugdwerkloosheid heeft geleid. 'De meeste jongeren redden zich prima. Alleen de jongeren die het al moeilijk hadden, daar gaat het nu slechter mee.' De twee grootste problemen zijn volgens Kamp de armoede en de taal. 'Jongeren zijn tijdens de lockdowns veel minder met de Nederlandse taal in aanraking gekomen. En je kunt je bijna niet voorstellen hoe groot de stress bij sommige jongeren thuis is. Ze weten vaak niet eens of er vanavond eten is. Of ze volgende week nog een huis hebben.'

Experimenteren

De ruimte om dingen te kunnen uitproberen, is wat Kamp betreft de grootste winst van de extra middelen. 'We zijn onze werelden steeds dichterbij elkaar aan het brengen. We denken bijvoorbeeld ook na over de functie van RMC'ers. Zouden wij niet dichterbij de student en dichterbij het onderwijs moeten zitten? Daar gaan we nu mee experimenteren.'

De zomerbelactie, de jobcoaches, het zijn in de Stedendriehoek voorbeelden van dingen die al een tijdje op het verlanglijstje stonden, maar die ze nu kunnen doen. In 2022 willen ze daar loopbaancafés aan toevoegen. 'Hopelijk organiseren we in mei of juni de eerste,' vertelt Van Zeist. De loopbaancafés zijn speciaal voor gediplomeerde studenten. Van hulp bij solliciteren tot zoeken naar werkgevers. Van Zeist: 'Alles wat er nodig is om goed op de arbeidsmarkt terecht te komen. Maar dan op een leuke, relaxte, een beetje café-achtige manier. Een plek waar je even kunt binnenwandelen om hulp te vragen met je cv.'

Zonder de extra middelen hadden dit soort dingen niet gekund, zegt Kamp: 'En we kijken bij alles of het werkt. Zo ja, dan maken we het groter. Zo nee, dan passen we het aan of stoppen er weer mee. Dat maakt dit zo succesvol.'

Meer weten? Neem contact op met Esther van Zeist: e.vanzeist@aventus.nl



Actieve nazorg vanuit school

De intensieve nazorg voor leerlingen van ProO Almere stamt nog uit de tijd van brug- en instroomprojecten eind jaren 90. Re-integratiebureau Mind at Work voert nog steeds de nazorgtrajecten uit.

PRO Almere is een grote school met zo'n vijfhonderd leerlingen. Het is de enige pro-school in Almere. De gemeente besteedt de nazorg voor deze leerlingen uit aan re-integratiebedrijf Mind at Work. Coos de Smalen is coördinator uitstroom praktijkonderwijs op de school. 'Leerlingen hebben recht op twee jaar actieve begeleiding bij het vinden en behouden van werk.' zegt hij. 'Maar de jobcoaches van Mind at Work ondersteunen ook op andere levensgebieden. Bijvoorbeeld bij psychische problemen of bij huisvestingsproblematiek. Hun taak is breder dan die van een doorsnee jobcoach van de gemeente.'

Participatieoverleg

Zo'n zes keer per jaar komen de stagebegeleiders van school, de jobcoaches van Werk en Inkomen én de jobcoaches van Mind at Work tezamen bij het participatieoverleg. De Smalen: 'We bespreken de stand van zaken: hoe staat het met de uitstroom en hoe loopt de nazorg voor leerlingen? Zijn er knelpunten waarvan we kunnen leren? Is de wetgeving veranderd? Ook zetten we tijdens het participatieoverleg de lijnen uit voor het volgend schooljaar en stemmen we af wie wat gaat doen. Voor uitstroom en nazorg trekken we intensief samen op, parallel aan elkaar.'

Adviesgesprek en intake

In een adviesgesprek krijgen ouders en leerlingen te horen wat de school als vervolgtraject adviseert. Zo'n twee weken later volgt een intake voor de nazorg. De Smalen: 'Voor leerlingen die gaan werken of doorleren vindt dit gesprek plaats bij Mind at Work. Dat is immers de plek waar ze straks moeten zijn als ze problemen hebben op gebied van werk, leren of een ander levensgebied. De werkwijze helpt ons het uitstroomtraject voor deze leerlingen zo soepel mogelijk te laten verlopen, op alle leefgebieden. Een sluitende aanpak, zonder ruis of harde knip.' Leerlingen die richting beschut werk of dagbesteding gaan, blijven onder de vleugels van de gemeente. De Smalen: 'Dat heeft met wet en regelgeving te maken. Daarom hebben we dat zo verdeeld.'

Entree-opleiding

Voor leerlingen die doorstromen naar de entree-opleiding heeft Pro Almere een samenwerkings-overeenkomst met de mbo-school in Almere. De Smalen: 'De leerlingen volgen bij óns de entree-opleiding, en niet op de mbo-school. Daarvoor staan wij onder auspiciën van het mbo, zodat zij er zeker van kunnen zijn dat onze opleiding ook werkelijk voldoet aan de eisen. Zodra leerlingen toe zijn aan examinering, schrijven wij hen op het mbo in als leerling extra neus. Dat betekent dat ze daar uitsluitend examen doen. Hun diploma is even rechtsgeldig als dat van leerlingen die de entreeopleiding wél op het mbo hebben gedaan.'

Naar het mbo

Voor de leerlingen die doorstromen naar het mbo, blijft Mind at Work verantwoordelijk voor de monitoring. De Smalen: 'Onze leerlingen zijn op het mbo kwetsbaar. Er wordt meer zelfstandigheid van hen verwacht, dus de kans dat ze uitvallen is groter. Daarom is monitoring zo belangrijk. Dat doet Mind at Work op verzoek van de gemeente.'

Gezamenlijke geschiedenis

De hechte samenwerking tussen Pro Almere, Mind at Work, gemeente, sociaal werkbedrijven en mbo is volgens De Smalen onder meer te danken aan lange gezamenlijke geschiedenis. De samenwerking stamt uit de Brug en Instroomprojecten: een initiatief uit de jaren negentig om mensen die destijds langdurig werkloos waren aan het werk te helpen. Iedereen spreekt elkaar gemakkelijk aan en men denkt graag met elkaar mee. De Smalen: 'Ik krijg wel eens een telefoontje vanuit de gemeente: "Coos, we hebben nog geen indicatie-aanvragen binnen. Klopt dat? Of zijn jullie iets vergeten". Er zijn overal ingangen en overleggen. Wij lopen gemakkelijk bij elkaar in en uit.'

Centrum voor Praktijkleren

In samenwerking met de gemeente heeft Pro Almere het Centrum voor Praktijkleren opgericht. Dit centrum biedt trainingstrajecten aan voor moeilijk lerende volwassenen van 18 tot 67 jaar (de pensioengerechtigde leeftijd). Bijvoorbeeld een training heftruck of een veiligheidscertificaat (VCA). Voor statushouders met een laag IQ heeft PRO Almere een onderwijs/werk/inburgeringstraject ontwikkeld. De Smalen: 'De gemeente weet wat wij kunnen. Daar maken ze graag gebruik van.'

Terugkom-avond

In het kader van levenslang leren organiseert PRO Almere twee keer per jaar een terugkom-avond voor oud-leerlingen. Daar zijn ook de gemeente en Mind at Work aanwezig, en iemand uit het zorgdomein voor vragen op andere levensgebieden. De Smalen: 'Soms verschijnen oud-leerlingen met hun kinderen aan de hand. Ze zeggen: "Toen ik op school zat wilde ik niet. Maar nu wel".'

Tekst door Riëtte Duynstee

Begeleiding naar werk



Werk in Zicht: korte leerwerktrajecten in kansrijke beroepen

Het Leerwerkloket Drechtsteden bedacht een manier om mensen die zich minder thuis voelen in de schoolbanken tóch klaar te stomen voor beroepen waar vraag naar is. En ze leveren ook nog een bijdrage aan de energietransitie.

Nancy Schouten is projectleider van het Leerwerkloket Drechtsteden, een samenwerking tussen zeven gemeenten, het UWV en het ROC. Nog vóór de start van de Aanpak Jeugdwerkloosheid was Schouten al met een aantal betrokken partijen om de tafel gaan zitten. 'We constateerden dat we vooral korte leerwerktrajecten misten,' vertelt ze. 'Het reguliere onderwijs is goed, maar de technologie gaat snel en het onderwijs sluit niet altijd goed aan op de snel veranderende arbeidsmarkt.'

Bovendien wilden ze meer doen voor jongeren die niet goed gedijen in de schoolbanken. En ze wilden het vooral ook samen doen. 'Het UWV, de sociale dienst, de ROC's, iedereen doet iets voor zijn eigen doelgroep, terwijl we veel meer met elkaar zouden kunnen delen.'

De Beroepentuin

Toen de Aanpak Jeugdwerkloosheid begon, waren ze al in gesprek met De Beroepentuin. Dit bedrijf leidt mensen op met een afstand tot de arbeidsmarkt in tien tot twaalf verschillende trajecten. Het Leerwerkloket Drechtsteden vond daarvan de energietransitie het interessantst. In tien weken tijd worden jongeren en volwassenen opgeleid tot assistent-monteur laadpalen, zonnepanelen en warmtepompen. Beroepen met toekomstperspectief.

Met subsidie van de Aanpak Jeugdwerkloosheid zijn ze in april 2021 klein begonnen onder de noemer 'Werk in Zicht'. De keus voor een apart project met een eigen naam was bewust: 'Het moest niet iets van het Leerwerkloket worden. We wilden het juist samen met andere partijen doen.' Die gedachte pakt in de praktijk goed uit. Andere partijen denken actief mee en voelen zich mede-eigenaar.

Niet alleen jongeren

Werk in Zicht richt zich niet alleen op jongeren. De door de coronacrisis verwachte uitval op de ROC's bleef uit. Sinds de aanpak is ontstaan, is de jeugdwerkloosheid flink gedaald. 'Dus toen hebben we gezegd: het zou zonde zijn om nu twee ton te investeren en het daarna weer op te doeken omdat er geen jongeren te vinden zijn. Daarom is iedereen nu welkom.'

Inmiddels zijn er dertien kandidaten (waarvan drie jongeren) ingestroomd. Het concept is heel eenvoudig: een loods met daarin proefopstellingen van installaties. Schouten: 'Er staat daar een huisje. De zonnepanelen worden erop gemonteerd en dan worden ze er weer af gehaald. Net zolang totdat ze het in de vingers hebben.'

Laagdrempelig

Schouten benadrukt de laagdrempeligheid. 'Dit is echt niveau 1. Natuurlijk proberen we ze daarna te stimuleren om een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) te volgen. Maar als dat er niet in zit, dan kunnen ze in ieder geval met deze concrete vaardigheden ergens aan de slag.'

Het Leerwerkloket doet zelf de intakes. Ze werken immers al samen met de partijen die de kandidaten leveren (van het UWV tot de reclassering). Er zijn twee criteria die bepalen of iemand toegelaten wordt: wil iemand het echt en zou diegene in staat zijn om het beroep uit te oefenen? 'Je moet bijvoorbeeld geen hoogtevrees hebben en graag buiten werken,' licht Schouten toe.

Commitment

Inmiddels zijn de eerste zes mensen aan het werk. Zo ook een potige, 22-jarige jongen die bij zijn ouders thuis op de bank hing. Omdat hij niet naar school ging, niet zelfstandig woonde en niet werkzoekend was, zat hij bij niemand in de systemen. Hij kwam bij Werk in Zicht terecht via MatchMakers, een samenwerkingsverband dat zich inzet voor jongeren zonder startkwalificatie. Het was even zoeken hoe zijn traject gefinancierd kon worden. Ze vonden een potje bij het regionaal mobiliteitsteam KICKSTART. 'Zonder samenwerking komen dit soort dingen niet van de grond. Je moet allemaal het commitment voelen en de bereidheid hebben om zo'n jongen te helpen,' zegt Schouten. 'Als iedereen op deze manier zou werken, in plaats van klanten voor zichzelf te houden, dan zouden we meer mensen sneller kunnen helpen. Je hebt elkaar gewoon nodig.' De jongen van 22 ging op 1 oktober 2021 aan de slag bij een bedrijf in de regio.

Energietransitie

Het Leerwerkloket heeft intensief contact met de Sociale Dienst Drechtsteden, maar omdat het leerwerktraject zo goed aansluit bij de energietransitie, zijn ook gemeentelijke afdelingen buiten het sociaal domein geïnteresseerd. De gemeente staat immers voor de opgave om energieneutraal te worden. 'Zo mag ik binnenkort spreken op een bijeenkomst over een energieakkoord tussen de gemeente en een aantal woningcorporaties,' vertelt Schouten. 'Zij zien natuurlijk ook wel dat je die energietransitie niet gaat redden zonder voldoende arbeidskrachten.' Dat vindt Schouten ook mooi aan dit project: 'Het succes zit erin dat je niet alleen maar een eendimensionaal scholingstraject opzet, maar dat je samen een probleem probeert op te lossen.'

Langdurig werkloos

Door de gunstige werkloosheidscijfers komen ze ook steeds meer toe aan mensen die langdurig zonder werk zitten. Schouten: 'De begeleiding is in die gevallen meestal heel intensief. Je mag geen steekje laten vallen. Wij hebben nu een jongen in de loods, die het met tien weken gewoon niet redt. Dan zou je hem dus een leerwerktraject hebben gegeven, is het geld weg en gaat die jongen terug het langdurig bestand in.' Samen met De Beroepentuin heeft Schouten nu kunnen regelen dat hij een vol jaar mag blijven oefenen. Ze betrekken er ook andere partners bij, voor extra begeleiding. 'Dat zou hem net wat sterker en stabielere maken, waardoor hij het misschien wel redt. En dat willen we allemaal heel graag. Er zit veel liefde achter dit werk.'

Meer weten? Neem contact op met Nancy Schouten: nancy.schouten@leerwerkloket.nl

Jongerenpunto70: ‘We vragen eerst hoe het met iemand gaat.’

Sinds een aantal maanden is het Servicepunt Arbeid in Den Haag omgevormd tot Jongerenpunto70. Dat sluit beter aan bij het doel van de gemeente Den Haag: niet zo snel mogelijk een jongere naar school of de arbeidsmarkt begeleiden, maar iemand voor de langere termijn zelfredzaam maken.

Ansel van Haaften en Peter van der Krogt zijn managers van verschillende afdelingen, maar beschouwen elkaar als naaste collega's. Van Haaften is afdelingsmanager Voortijdig Schoolverlaten en Van der Krogt zit bij Den Haag Werkt 'in de hoek van de Participatiewet'. Ze verpersoonlijken wat de gemeente Den Haag met Jongerenpunto70 nastreeft. Verschillende disciplines die werken aan een gezamenlijke opdracht: jongeren duurzaam verder helpen, of dat nou om een opleiding of om werk gaat.

Maatwerk

Van Haaften legt uit dat ze echt een verschuiving hebben gemaakt: 'Voorheen investeerden we ongeveer twee maanden in een jongere. Tegenwoordig nemen we ruim de tijd om jongeren zelf hun perspectief te laten bepalen.' De duur van de begeleiding is ook veel meer maatwerk geworden, aldus Van Haaften. 'We hebben er niets aan als we een jongere te vroeg loslaten en over een jaar weer terugzien.'

Van der Krogt schetst het dilemma: 'Wil je alleen maar zoveel mogelijk jongeren zo snel mogelijk uit de bijstand krijgen? Dan kan ik zorgen dat iemand volgende week kan beginnen bij de plaatselijke drogisterijketen en dan is de jeugdwerkloosheid op dat moment gedaald.' Maar dat is niet wat Van der Krogt doet. Hij schakelt liever met zijn collega Van Haaften om te kijken of zo'n jongere toch nog een startkwalificatie kan halen. 'Dan duurt het langer, maar dan heb je iemand wel echt verder geholpen. Die afweging, dat is het spanningsveld waar we met elkaar in het sociaal domein in zitten.'

Bij Jongerenpunto70 komen de teams van Van Haaften en Van der Krogt samen. De afdeling participatie is ook betrokken, voor jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Van der Krogt: 'Sinds een aantal maanden kopen we verder regelmatig interventies in bij anderen. Bijvoorbeeld bij de Helpdesk Geldzaken, een schuldhulpmaatje of een empowermenttraject.' Steeds meer disciplines sluiten zich aan. Van der Krogt: 'Volgende week heb ik een gesprek met een collega die zich met de moeilijkste groep bezighoudt, die in of tegen de criminaliteit aan zit, en die collega wil ook een dagdeel bij ons komen werken.'

Een contactpersoon

Van Haaften en Van der Krogt werken met veel verschillende professionals, maar voor een jongere valt dat niet op. Die krijgt voor het hele traject één contactpersoon. Af en toe kan er iemand van een andere discipline aansluiten, maar die ene contactpersoon blijft altijd betrokken. Van Haaften beschrijft hoe het gaat als een jongere bij Jongerenpunto70 binnenloopt. 'Die wordt ontvangen, krijgt wat te drinken aangeboden en dan vragen we eerst hoe het met iemand gaat. We beginnen dus niet met: heb je een afspraak, met wie en hoe laat dan? We willen dat ze zich welkom voelen.'

Omdat we op de locaties met verschillende disciplines aanwezig zijn, kan er tijdens dat eerste gesprek makkelijk iemand bij geroepen worden. 'Die combinatie is denk ik onze kracht,' zegt Van Haaften. 'We werken samen, maar iedereen heeft ook zijn eigen specialisatie. Je kunt nooit over alle onderwerpen uitgebreide inhoudelijke kennis hebben. Zo vullen we elkaar goed aan.'

Meedenken

Samen met de jongere loopt de begeleider vervolgens alle stappen langs die nodig zijn om met een baan of weer met een opleiding te kunnen starten. Van der Krogt: 'Vanuit de Participatiewet vindt er vaak dwang plaats. Wij draaien dat om en gaan op zoek naar waar iemands motivatie zit. Stel: iemand zegt dat hij in de transport zou willen werken, maar hij heeft geen rijbewijs, dan ga je met iemand meedenken. Zou je misschien via een rijbewijsfunctie in die branche terecht kunnen komen?'

Coaching

In het plan dat ze samen met de jongere maken komt ook te staan welke competenties ze nodig hebben en welke ontwikkeling ze nog moeten doormaken om daar te komen. 'We hebben bijvoorbeeld jongeren die veel blowen en voor 10.00 uur hun bed niet uit zijn,' vertelt Van der Krogt. 'Dan begin je dus daar. Als je dat jointje nou even laat liggen en wat vroeger naar bed gaat, dan zijn dat de eerste stappen om straks op tijd op je werk te verschijnen.' Als zo'n jongere eenmaal aan het werk of naar school is, dan blijft de gemeente hem of haar zo lang volgen als nodig is. 'Want we willen een duurzame uitplaatsing,' zegt Van der Krogt. 'We maken daar ook een kostenbatenanalyse in. Als je bijvoorbeeld inschat dat twee uur coaching per week genoeg is om iemand zijn baan te laten behouden, dan is dat de investering waard.'

Niet-uitkeringsgerechtigden

Jongeren vinden Jongerenpunt070 vooral via mond-tot-mondreclame, maar ook omdat ze een brief hebben gehad van Jongerenpunt070. De gemeente bereikt sowieso al ongeveer 4.000 voortijdig schoolverlaters per jaar en jongeren die een uitkering aanvragen komen ook bij de gemeente terecht. Maar ze begeleiden ook niet-uitkeringsgerechtigden. Van Haaften: 'We hebben met elkaar afgesproken dat deze groep dezelfde rechten heeft als jongeren met een uitkering. Daar zijn we trots op en ook heel blij mee.'

Jongeren Buiten Beeld

Een van de projecten die de gemeente Den Haag heeft kunnen financieren dankzij de extra gelden heet Jongeren Buiten Beeld. Wijk voor wijk inventariseert Jongerenpunt070 de groep die niet vanzelf bij hen terecht komt. Ze weten van het bestaan van deze jongeren dankzij de nauwe contacten met ketenpartners. Of als ze zien dat jongeren zich ergens uitschrijven, maar zich niet ergens anders inschrijven.

Bij de eerste wijk waar ze dit gedaan hebben, kwamen op 100 brieven van de gemeente 10 reacties. De rest krijgt bezoek aan huis. De eerste 33 bezoeken zijn inmiddels afgelegd en daarmee hebben ze 20 jongeren te spreken gekregen. Van Haaften: 'We komen daar dus niet langs omdat wij iets van ze verwachten, maar we komen vragen hoe het met ze gaat. Als een jongere met rust gelaten wil worden, dan respecteren we dat. We verplichten ze tot niks, want ze ontvangen immers geen uitkering. Maar we vragen wel of ze het goed vinden als we over een halfjaar nog eens terugkomen.'

LeerWerkmakelaar

Een van de teams binnen Jongerenpunt070 is de LeerWerkmakelaar. Dat is een gemengd team: de helft werkt bij Den Haag Werkt en de andere helft bij Voortijdig Schoolverlaten. De eerste groep heeft de contacten met werkgevers, de tweede groep met het onderwijs. Elke jongere krijgt een duo aan zich gekoppeld. Zij kijken samen met de jongere welke leerwerkplek goed zou passen. En dan gaat de LeerWerkmakelaar zelf acquisitie doen om zo'n plek te creëren. Van Haaften: 'Dan gaan we echt op de fiets naar het industrieterrein en dan kloppen we gewoon aan bij een bedrijf om dit te realiseren.'

ROC Mondriaan

De gemeente werkt nauw samen met het ROC Mondriaan en ambtenaren werken deels ook op de locaties van het ROC. 'Ook daar zetten we weer de student centraal,' zegt Van Haaften. 'Want we snappen heel goed dat die anders verzuipt in al onze systemen.' Zo bewegen de gemeente en de school naar elkaar toe. Van Haaften: 'Zij nemen ons werk uit handen door schooluitval te voorkomen en wij proberen hen daar weer bij te helpen.'

De extra middelen maken veel verschil. Van der Krogt had door de coronacrisis een wachtlijst met 300 jongeren en die is nu weggewerkt. Van Haaften geeft als voorbeeld dat de LeerWerkmakelaar zich voorheen niet op stages richtte. 'Maar veel jongeren zonder stageplek worden uiteindelijk voortijdig schoolverlater. Door daarin te investeren, zorg je dat er ook weer minder uitkeringsaanvragen komen.'

Gevolgen corona

Jongerenpunt070 heeft enerzijds de kans gekregen om de dienstverlening verder te ontwikkelen en anderzijds om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen. Van Haaften vertelt dat er vóór corona aardig wat jongeren gestopt zijn met hun studie, omdat ze bij hun stageplek een baan aangeboden kregen. 'Tijdens corona zijn veel van hen thuis komen te zitten. Toen zaten ze dus zonder baan en zonder startkwalificatie. Volgens de officiële RMC-regels behoren ze dan al niet meer tot de doelgroep. Maar die groep wil je natuurlijk toch het liefst aan een diploma of anders op zijn minst aan ander werk helpen. Dat kunnen we nu doen.'

Doorstroom

Van der Krogt zegt dat het klopt dat de jeugdwerkloosheid nu lager is dan verwacht en dat zijn caseload aan het teruglopen is. 'Maar we gaan natuurlijk niet stilzitten. Dus ik heb contact gezocht met mijn collega van participatie, die jongeren begeleidt met een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben jongeren in de 'kaartenbakken' zit waar normaal gesproken bijna nooit iemand aan toekomt. Door die extra gelden komt daar nu de doorstroom op gang.'

Meer weten?

Ansel.vanHaaften@denhaag.nl

Peter.vanderKrogt@denhaag.nl

Outreaching werken

Gemeente Amsterdam: de scholen en de wijken in

Hoe voorkom je als gemeente dat jongeren pas in beeld komen als ze uitvallen van school of een uitkering aanvragen? In Amsterdam proberen ze dit vóór te zijn door zelf de scholen en de wijken in te gaan.

In Amsterdam kunnen jongeren van 18 tot 27 jaar terecht bij 7 Jongerenpunten in de stad: eentje in elk stadsdeel (Centrum en Oost gecombineerd) en er is een speciaal Jongerenpunt voor dak- en thuisloze jongeren. Elk team bestaat uit jongerenadviseurs, een jobhunter die samenwerkt met het Werkgeversservicepunt (WSP), een schuldhulpverlener en een maatschappelijk werker. Sinds de extra middelen Aanpak Jeugdwerkloosheid beschikbaar kwamen, is er ook een projectteam dat het Jongerenpunt stadsbreed ondersteunt op drie sporen: werk, opleiding en de groep jongeren met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Sluitende aanpak

Natalia Pereira Domingues da Silva Leite werkt in dat laatste team als projectleider en was daarvoor zelf jongerenadviseur in Amsterdam Oost. Ze vertelt hoe de sluitende aanpak voor mbo-studenten in Oost ontstond. 'We merkten dat er veel tijd zat tussen het moment dat een jongere uitviel op school en bij ons binnenkwam via het RMC.' De school gaf de uitval door aan DUO en soms zaten er dan wel 2 tot 3 maanden tussen voordat de gegevens bij de gemeente terechtkwamen. 'Dat is best een lange tijd in een jongerenleven. Soms hadden ze dan al een ander telefoonnummer.'



Sluitende aanpak praktijkscholen

In het pro/vso-onderwijs worden jongeren als ze bijna klaar zijn, gekoppeld aan een jobcoach. Pereira vertelt over een jongere die na het afronden van de praktijkschool aan een logistieke opleiding op niveau 2 was begonnen. Het Luca Praktijkcollege in Amsterdam Oost, waar hij een diploma op niveau 1 had gehaald, twijfelde of hij het op niveau 2 zou gaan redden. Maar vanuit huis voelde de jongen de druk om door te studeren.

Het ging niet goed. De jongen had moeite met de manier van lesgeven en voelde zich verloren op de grote school. Pereira: 'Op een terugkomdag van de praktijkschool kwam ik met hem in contact. Uit de gesprekken die volgden, bleek dat hij beter leert door actief bezig te zijn.' Na een zoektocht kwam de jongen uit bij een BBL-opleiding logistiek. Hij had daarvoor nog wel een werkplek nodig. 'Dankzij het uitgebreide werkgeversnetwerk van de jobcoach lukte dat,' vertelt Pereira. De jobcoach heeft samen met de werkgever en de jongere afspraken gemaakt, waarbij er rekening wordt gehouden met het tempo en zijn manier van leren.

Pereira en haar collega's wilden er dichter bovenop zitten. Ze hadden al een sluitende aanpak met het speciaal onderwijs en de praktijkscholen (pro/vso, zie kader). Omdat dit goed bleek te werken, besloten ze deze aanpak uit te breiden naar het mbo. 'Het begon met het investeren in de relatie met het ROC in het stadsdeel,' vertelt Pereira, 'maar al snel bleek dat bij de school ook de behoefte leefde om voor een betere aansluiting te zorgen.'

Bekend gezicht

Ze gingen aan de slag. De school meldde dan bijvoorbeeld in december dat een jongere misschien nog wel in de zomer zijn diploma zou halen, maar het daarna waarschijnlijk niet zelfstandig ging redden op de arbeidsmarkt. Doordat een jongere op dat moment al gekoppeld werd aan een jongerenadviseur, werd die laatste een bekend gezicht. De begeleiding van het Jongerenpunt kon zo naadloos aansluiten op het afronden van de opleiding.

Alleenstaande moeder

Pereira vertelt het verhaal van een 19-jarige alleenstaande moeder. 'Er speelde van alles in haar leven en de school verwachtte niet dat ze haar opleiding zou kunnen afronden, maar ze wisten ook niet goed wat ze nu het beste konden doen. Toen heeft de school gevraagd of ik met haar kon praten.' Pereira sprak met de studente af op haar school. 'Dat doen we expres, afspreken in een veilige en voor haar bekende omgeving.'

Het meisje woonde op dat moment nog thuis bij haar moeder, maar dat contact was niet goed en ze wilde daar graag weg. Werk of een andere opleiding zat er op dat moment niet in, maar om voor maatschappelijke opvang in aanmerking te komen, moest de jonge moeder binding hebben met Amsterdam. En die binding zou ze verliezen als de school haar aan het eind van het jaar uit zou schrijven. Pereira ging daarom eerst op zoek naar dagbesteding. 'Ze wilde zelf graag iets in de catering gaan doen, dus we vonden voor haar een plek in een keuken voor 1 à 2 dagen per week. Een plek waar ze flexibel waren. Dus als ze een keer geen opvang kon vinden voor haar kindje, dan kon ze afbellen.'

Daarna overlegde Pereira met de maatschappelijk werker van het meisje, om te kijken of het proces om een woonplek te vinden versneld kon worden. 'Het hebben van een eigen plek voor haar en haar kindje was heel belangrijk om een basis te hebben,' vertelt Pereira. Toen de jonge moeder eenmaal terecht kon in de maatschappelijke opvang en ook begeleiding kreeg bij de opvoeding van haar kindje, kwam er weer stabiliteit in haar leven. 'Daardoor kon ze in september toch weer starten met een opleiding,' zegt Pereira. Het meisje doet nu niveau 1-horeca op een school met kleinere klassen, waar ze wat meer aandacht krijgt. Al die tijd is het Jongerenpunt haar blijven begeleiden en op haar nieuwe school kennen ze haar achtergrond. 'Ze hoopt uiteindelijk een eigen cateringbedrijf te kunnen beginnen,' vertelt Pereira.

Wijkgericht

In Amsterdam wordt veel wijkgericht gewerkt en dat zie je ook bij de Jongerenpunten terug. Alle jongerenadviseurs zijn gekoppeld aan bepaalde wijken. Pereira: 'Daardoor hebben ze een goed netwerk in de wijk en ook contacten met maatschappelijke organisaties, jongerenwerkers en buurthuizen. Dankzij die contacten vinden we bijvoorbeeld dagbesteding in de wijk voor jongeren voor wie werk of opleiding nog een brug te ver is.'

Die samenwerking in de wijk werkt ook andersom, om jongeren in beeld te krijgen.

Pereira geeft een voorbeeld uit Stadsdeel Oost. 'Daar werken we samen met de jongerenorganisatie Streetsmart. Die wordt gerund door iemand die al jaren in de wijk actief is en dus een bekend gezicht is voor de jongeren daar.' Streetsmart heeft een locatie die er aantrekkelijk uitziet, waar jongeren binnen kunnen lopen en activiteiten georganiseerd worden. 'Twee à drie dagdelen per week is daar nu een jongerenadviseur fysiek aanwezig,' vertelt Pereira. 'Dat maakt het voor jongeren heel laagdrempelig.' Tegelijkertijd hoort een jongerenadviseur daar zelf ook dingen, wat helpt om te bepalen wat een jongere nodig zou kunnen hebben. Pereira: 'Maar het kan ook hulp zijn aan de moeder van een jongere, bij het aanvragen van een toeslag. Gewoon omdat je iets hoort en daar dan op in kunt spelen.'

Interne samenwerking

Het tijdelijke projectteam dat de Jongerenpunten ondersteunt, waar Pereira inmiddels in werkt, investeert onder meer in het uitbreiden van de samenwerking met collega's van andere afdelingen. 'Gemeente Amsterdam is een heel grote organisatie met veel verschillende locaties, dus elkaar kennen en weten waar je elkaar voor moet hebben, gaat niet vanzelf,' legt Pereira uit. Ze zochten elkaar niet alleen informeel op, maar planden ook vaste overlegmomenten in met andere afdelingen. 'We kwamen er regelmatig achter dat andere afdelingen met dezelfde dingen bezig waren als wij. Dan wilden we bijvoorbeeld een filmpje ergens over maken, maar dan bleek dat al gemaakt te zijn.' Die betere interne samenwerking is ook belangrijk voor externe partners, vertelt Pereira. 'We willen naar buiten één gemeente zijn.'

Tijdelijk andere instroom

Aan het begin van de coronacrisis zagen de Jongerenpunten de instroom snel toenemen, met jongeren uit een heel andere doelgroep. 'Opeens zagen we hogeropgeleiden, afgestudeerden op mbo 3- en 4-niveau en jonge zzp'ers, die door alle coronamaatregelen geen baan meer konden vinden.' De instroom steeg met soms wel 300 extra uitkeringsaanvragen per maand. Inmiddels is deze groep jongeren weer aan het werk. Een aantal van hen volgt een nieuwe opleiding om zich om te scholen. Pereira ziet nu weer de instroom van vóór de coronacrisis. 'Jongeren die heel kwetsbaar zijn. De wat zwaardere doelgroep, vaak met schulden en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Juist voor deze groep zijn onze netwerken in de wijken heel belangrijk.'

Meer weten? Neem contact op met Natalia Pereira Domingues da Silva Leite:

natalia.pereira@amsterdam.nl



Groei Vooruit, de ketenaanpak van Regio Zwolle

In Regio Zwolle hebben ze een adagium: een succes behaal je samen. Met een sluitende ketenaanpak zorgen verschillende partners er samen voor dat jongeren niet tussen wal en schip belanden. Die werkwijze willen ze niet meer kwijt.

Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) heet in Regio Zwolle het RM(A)T. 'We hebben de A van Actie toegevoegd,' vertelt projectleider Aanpak Jeugdwerkloosheid Rijk van Ark. 'Omdat we veel energie steken in een pro-actieve benadering.' En dat is niet het enige waarmee ze in Regio Zwolle hun eigen accent hebben gelegd. Het samenwerkingsverband Regio Zwolle is net even groter dan de officiële arbeidsmarktregio Zwolle. Het bestaat onder meer uit 22 gemeenten, 4 provincies, werkgevers- en werknemersorganisaties, UWV, SBB en onderwijsinstellingen.

Integrale ketenaanpak

'Het is een gebied van Dronten tot Hardenberg en van Westerveld tot Nunspeet,' vertelt programamanager Gerdien van der Zanden. 'En het is een heel mooi samenwerkingsverband. Er is niemand die zegt: dit heb ik gedaan. Nee, we helpen met zijn allen.' De afgelopen jaren hebben ze geïnvesteerd in een integrale ketenaanpak, om te voorkomen dat jongeren tussen wal en schip vallen.

De dienstverlening loopt uiteen van een website waar veel informatie te vinden is, helpen met cv's en LinkedIn-profielen tot begeleiding op maat. Wat werkt, is voor elke doelgroep weer anders. Ze proberen daarom veel dingen uit. 'In de zomer hebben we bijvoorbeeld op verschillende social media en in lokale media met Zomer Check-up weken geadverteerd. Daar hebben veel jongeren op gereageerd,' zegt Van Ark. Een ander voorbeeld: Alle jongeren die uitstromen uit het pro/vso-onderwijs hebben hun eigen portfolio, dat noemen ze in Regio Zwolle het Paspoort voor Succes. Van Ark: 'Zo maken we voor alle partijen inzichtelijk wat een jongere wil en kan, wat er al is gebeurd en welke ondersteuning nodig is voor de vervolgstap naar vervolgopleiding of werk.'

Kaartenactie

Wat ze in Regio Zwolle over jongeren leerden, is dat je ze veelal actief moet opzoeken. Dat deden ze bijvoorbeeld met een persoonlijke kaartenactie. Uit de bestanden van het RMC maakten ze selecties. Bijvoorbeeld jongeren van 18 tot 23 zonder sterkqualificatie. Die benaderden ze vervolgens vanuit het Actieteam Jeugd, later het RM(A)T. 'We stellen de wens van de jongere centraal. Dat levert de meeste motivatie en energie,' vertelt Van Ark.

Het benaderen van jongeren gebeurde eerst met een kaart en daarna met bellen, appen en sms'en. Als dat allemaal niet werkte, volgde er een huisbezoek. Van Ark: 'Het viel ons op dat je met bijna alle jongeren in contact kunt komen, als je maar volhoudt. Soms nam een jongere 10 keer niet op, maar de 11^e keer wel.'

Als er contact was met een jongere, dan gingen ze in gesprek over zijn of haar toekomst en kijken waar en hoe ze konden helpen. 'Maatwerk is daarbij heel belangrijk,' zegt Van Ark. 'Soms hadden jongeren werk, maar wilden ze toch graag meedoen met een leerwerktraject. Vaak mag dat alleen als je een uitkering ontvangt. Dan gingen we kijken hoe we dat toch konden regelen.'

Vrachtwagenchauffeur

Van Ark vertelt dat er uit de kaartenactie een aantal mooie trajecten zijn gekomen. Bijvoorbeeld voor een jongen met een praktijkonderwijsachtergrond, die voor een paar uur per week als koerier werkte. Hij wilde graag vrachtwagenchauffeur worden. De jongen is eerst een keertje mee geweest met een vrachtwagenchauffeur om te kijken of hij het ook echt leuk vond om te doen. Bij een autorijschool hebben ze vervolgens getest of hij de theorie aan zou kunnen. Dat bleek zo te zijn. Van Ark: 'Toen hebben we hem de kans gegeven om zijn groot rijbewijs te halen. Terwijl hij door bleef werken als koerier, werd hij ondertussen opgeleid naar een kansrijke baan.'

Versterken en uitbreiden

Het netwerk in Regio Zwolle stond al voordat de coronacrisis uitbrak. Met de extra financiële middelen konden ze de bestaande dienstverlening verbeteren en uitbreiden en hierdoor de ketenaanpak versterken. Van der Zanden: 'We hebben er bewust voor gekozen om met de extra middelen niet een nieuw vehikel op te tuigen, maar om te versterken wat we al hadden. Zonder deze middelen was deze ondersteuning er ook geweest, maar nu hebben we binnen de structuur die we al hadden extra dingen kunnen doen.'

Het maatwerk dat ze bieden aan jongeren met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt, is hier een voorbeeld van. 'Daar kunnen we nu meer werk van maken,' zegt Van der Zanden. Ze zien dat het aantal vacatures voor functies op mbo 1- en mbo 2-niveau is toegenomen. 'Dit is een goed moment om de groep jongeren die moeilijk aansluiting vindt op de arbeidsmarkt te begeleiden,' vertelt Van Ark. 'Door de krappe arbeidsmarkt krijgt deze groep nu een betere kans.' In een gesprek met een jongere onderzoeken ze welke kansrijke beroepen passend zouden zijn. Vervolgens kan deze jongere in één van deze beroepen instromen in duurzaam werk, een voorschakeltraject of een leerwerktraject.

'De ketenaanpak en de nauwe samenwerking willen we ook na de coronacrisis overeind houden,' zegt Van der Zanden. 'De basisinfrastructuur is zo waardevol. We hebben multidisciplinaire teams, waarbinnen ieder zijn eigen kennis en kunde inbrengt. Zonder dat mensen zichzelf op de borst kloppen. We behalen al onze successen samen.'

Meer weten? Neem contact op met Rijk van Ark: rj.van.ark@zwolle.nl

Praktijkleren



Ervaren docenten begeleiden kwetsbare jongeren in West-Friesland één-op-één naar MBO Praktijkverklaring

In Noord-Holland Noord loopt een pilot om twintig oud-leerlingen uit het VSO/Pro-onderwijs en andere kwetsbare jongeren in West-Friesland te begeleiden naar een MBO Praktijkverklaring. Sleutel tot succes is extra nazorg op de werkplek door twee ervaren docenten. Zij (her) kennen de doelgroep als geen ander en spreken bovendien de vaktaal van de leermeesters. De pilot 'MBO Praktijkleren op Maat' is opgezet door het RPA Noord-Holland Noord, Stichting Trigoon, Zowh@t arbeidsparticipatie, het Horizon College (mbo) en het Clusius College (aoc).

De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord heeft een naam hoog te houden waar het gaat om het (terug)leiden van oud-leerlingen VSO-Pro naar werk, vertelt Peer Scheepers, namens de Stichting Trigoon coördinator arbeidsparticipatie bij Zowh@t. Deze organisatie is verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding vanuit VSO- en Pro-onderwijs in de regio West-Friesland. "In 2014 hebben we, op kosten van de gemeente, een eerste 'terug-naar-werk-pilot' gehouden. Die was succesvol, omdat oud-leerlingen werkervaring, dus arbeidsvermogen en werknemersvaardigheden hadden."

Veel daadwerkelijke uitstroom

Door invoering van de Wmo en de Participatiewet werd in 2015 de gemeente verantwoordelijk voor doelgroepen die de samenwerkende ketenpartners binnen Zowh@t veel beter kenden. Scheepers: "Sindsdien draaien we voor de in WerkSaam verenigde zeven West-Friese gemeenten jaarlijks zo'n tachtig trajecten met zeer kwetsbare jongeren, onder wie oud-VSO en Pro-leerlingen. We doen het goed, als je kijkt naar uitstroomprognoses en daadwerkelijke uitstroom. Ook met de VSO-Pro-groep. Maar het kan altijd beter."

Vakinhoudelijk bijspijkeren

Dat vindt ook senior adviseur Werkgeversdiensten bij Werkgevers Servicepunt Noord-Holland Noord Ronald van Ammers. Van Ammers is gedetacheerd bij het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA) in het kader van ‘Perspectief op Werk’ en daarmee een goede bekende van Peer, dus het VSO- en Pro-onderwijs. “Peer vroeg mij of ik met mijn kennis van bestedings-gelden en subsidiepotjes wilde meedenken over het generen van financiering om het praktijkleren voor de VSO- en Pro-doelgroep een impuls te geven. We zijn gaan filosoferen over een pilot ‘MBO Praktijkleren op Maat’ met als insteek om oud-leerlingen VSO-Pro in West-Friesland een erkende MBO Praktijkverklaring te laten halen, in combinatie met één-op-één begeleiding op de werkvloer. Door ze vakinhoudelijk bij te spijkeren, maak je ze waardevoller voor het bedrijf. Ook bied je ze meer kansen in aanloop naar een Praktijkcertificaat of misschien wel een regulier BBL-traject.”

Extra nazorg op de werkvloer helpt

Het halen van een MBO Praktijkverklaring is hard werken voor ‘zijn’ doelgroep en allesbehalve vanzelfsprekend, weet Scheepers: “VSO/Pro-leerlingen hebben door leerbeperkingen en gedragsproblemen vaak moeite met plannen en structureren. Leermeesters zijn – en nu chargeer ik – al blij als hun nieuwe werknemers elke dag komen opdagen. Wat volgens ons helpt, is extra nazorg op de werkvloer, van leerling én leermeester. En daarin spelen in onze pilot twee docenten een belangrijke rol. Beiden geven mbo-entreeonderwijs op de praktijkschool, zijn dus thuis in de mbo-systematiek. Ook herkennen en kennen ze het gedrag en de beperkingen, maar ook de sterke kanten van ‘hun’ jongeren.”

Werkgever én werknemer geholpen

Door hun vakinhoudelijke kennis weten de docenten óók hoe ze zich moeten verhouden tot de leermeesters. Scheepers: “Leermeesters worden liefst aangesproken op hun eigen kwaliteiten en vinden het leuk om soms de diepte in te gaan. Daar worden ze enthousiast van, ook naar leerlingen toe, wat motiverend werkt en zorgt voor een positievere flow. Ik ken leermeesters die gefrustreerd raken door het trage leertempo en de gebrekkige informatieverwerking van VSO/Pro-leerlingen. En dat ‘falen’ betrekken ze soms ook nog eens ten onrechte op zichzelf. Wij hopen in onze pilot deze problemen te ondervangen, ook door te laten zien dat bepaald gedrag er nu eenmaal bij hoort. Daarin schuilt meteen de kracht van ons project: werkgever én werknemer zijn erbij geholpen.”

Ervaringen en mogelijkheden delen

De in september 2021 gestarte pilot begint aanvankelijk met twintig ‘gemotiveerde en leerbare’ deelnemers uit West-Friesland. Scheepers: “Die keuze voor West-Friesland is heel bewust. De ketensamenwerking is hier al jaren verankerd, de mogelijkheden liggen binnen handbereik; een goede basis om iets moois neer te zetten.” Van Ammers: “We willen uiteindelijk ervaringen en mogelijkheden delen in de Kenniskring Kwetsbare Jongeren Noord-Holland Noord van het RPA en het Stagecoördinatoren overleg VSO-Pro, zodat ook andere collega’s in de regio meer en andere kwetsbare jongeren kunnen gaan bedienen.”

Droom waarmaken

Voor Scheepers en Van Ammers is duidelijk dat VSO/Pro-scholen op meerdere manieren geholpen kunnen zijn bij het initiatief. Scheepers: “VSO/Pro-scholen hebben hun ketenpartners nodig om over schoolgrenzen heen te kijken, maar daarbij moeten we ook de leeftijdsgrenzen niet vergeten. Voor oud-VSO/Pro-leerlingen stopt een traject niet bij het vinden van een baantje. Zij blijven moeite houden met leren, vaak ook met lezen, als ze ouder worden. Normaal is het halen van een praktijkverklaring, certificaat of diploma meestal een brug te ver. Door de pilot wordt die brug een droom die ze ook nog eens kunnen waarmaken.” Van Ammers: “En daarin gaan de docenten een belangrijke rol spelen. Want wat is nu leuker voor een oud-leerling dan dat er geregeld iemand langskomt die jou persoonlijk kent, belangstelling toont én laat merken dat je trots mag zijn op wat je allemaal doet en wél kan?”

Deze casus is opgesteld door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

<https://www.samenvoordeklant.nl/>

Super trots op de route praktijkleren met praktijkverklaring in het mbo

Omdat mensen zonder startkwalificatie een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben, ontwikkelde SBB in samenwerking met een aantal partners en in opdracht van de ministeries van OCW en SZW een pilot praktijkleren mét praktijkverklaring in het mbo. Het is een scholingstraject op maat dat past zowel bij de deelnemer als bij het bedrijf.

Deze nieuwe leerroute is bedoeld voor mensen voor wie het behalen van een mbo-diploma (inclusief entree) of mbo-certificaat (nog) niet haalbaar is. Met een praktijkverklaring kun je laten zien wat je kunt en wat je hebt geleerd in de praktijk. Hierdoor neemt het zelfvertrouwen toe en wordt de kans op het vinden van duurzaam werk vergroot.

De leerroute is op maat en bestaat uit van tevoren afgesproken werkprocessen van een mbo-opleiding (kwalificatiedossier) die studenten moeten doorlopen.

Iedere deelnemer bepaalt zijn eigen tempo en ontwikkelt zich in de werkprocessen die bij hem als persoon en zijn werkzaamheden passen. Daarnaast hoeft een deelnemer niet uitsluitend werkprocessen passend bij één opleiding te leren: verschillende werkprocessen van verschillende opleidingen kunnen worden gecombineerd. Dit zorgt voor diversiteit en maakt de deelnemer breed inzetbaar voor de arbeidsmarkt.

Vaste componenten zijn begeleiding, een leerbaan bij een erkend bedrijf én een vorm van inkomen met cao-conforme beloning. De praktijkverklaring is een referentie van de praktijkopleider bij het leerbedrijf over de uitvoering van de afgesproken werkprocessen.

Deelnemers die de leerroute met praktijkverklaring volgen zijn heel blij met de kans die ze krijgen om te laten zien wat ze kunnen. Deze studenten kunnen door allerlei omstandigheden (nog) geen regulier mbo-diploma of certificaat halen, maar krijgen nu de kans om hun talent te laten zien en voelen zich daardoor gewaardeerd. Naast het uitvoeren van de afgesproken werkprocessen is er binnen de leerroute van Gilde veel ruimte voor ervaren, loopbaancoaching en het ontwikkelen van de juiste beroepshouding (aanwezigheid, op tijd komen, durven vragen als het even niet lukt).

De kracht van het praktijkleren met verklaring is de samenwerking tussen Gilde Opleidingen, regionale partners en SBB. In Noord- en Midden-Limburg zijn inmiddels meer dan 50 bedrijven bij het praktijkleren met praktijkverklaring betrokken. Door de goede samenwerking en de afstemming tussen de verschillende partners krijgen de studenten echt de ruimte om te laten zien wat ze kunnen en waar ze goed in zijn; het praktijkleren biedt hen volop kansen!

Kijk vooral naar het filmpje van Gilde Opleidingen dat werd gemaakt over praktijkleren met praktijkverklaring in Noord- en Midden-Limburg, het filmpje geeft heel goed weer welke kansen deze leerroute biedt: <https://vimeo.com/607243367/6ebff7d958>

Bron: Expertisepunt LOB.

Voor meer praktijkvoorbeelden zie [Praktijkvoorbeelden LOB | Expertisepunt LOB](#).

Kleinschalig onderwijs



Student-assistenten in de klas: 'Het mes snijdt aan vele kanten'

Het Friesland College heeft van de extra middelen om onderwijsachterstanden in te halen (NPO-gelden) student-assistenten in tijdelijke dienst genomen. Zij ondersteunen docenten, helpen leerlingen en studenten bij het wegwerken van achterstanden en doen zelf zinvolle werkervaring op. En zo leveren deze middelen ook een bijdrage aan de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

FC Extra is een school voor volwasseneneducatie en onderdeel van het Friesland College. De school biedt onder meer inburgeringslessen en educatietrajecten en heeft een vavo (onderwijs voor volwassenen) en een centrum voor moderne vreemde talen voor mbo-studenten. Bijna een jaar lang volgden leerlingen en studenten van het Friesland College onderwijs vanuit huis. Hoewel de school maar drie dagen nodig had om over te schakelen op online onderwijs, ontstonden er wel achterstanden. De oplossing die de school daarvoor bedacht: de inzet van bijna of pas afgestudeerde mbo'ers en hbo'ers, die de docenten en studenten ondersteunen in en buiten de klas.

Zinvol werk

Strategisch adviseur Bianca Lyon is samen met een collega het brein achter de student-assistenten. 'We hebben onze docenten gevraagd hoe we de tijdelijke extra middelen het beste konden inzetten om de achterstanden weer in te lopen. Hun antwoord was dat ze graag extra handen in de klas wilden.' De school had ervoor kunnen kiezen om tijdelijke docenten aan te trekken, maar op een krappe arbeidsmarkt is dat best lastig. Bovendien vroegen de docenten om ondersteuning, niet om bevoegde docenten. Lyon: 'Zo kwamen we op een idee. Aan het begin van de coronatijd raakten veel jongeren hun bijbaantje kwijt, stageplekken waren moeilijker te vinden en werk was er in sommige sectoren ook een stuk minder. Wat nou als we jongeren de kans zouden bieden om mooi en zinvol werk te doen, waar wij ook veel aan hebben?'

Serieuze functies

Directeur volwasseneneducatie Zahra Mousazadeh besloot het gewoon te proberen. 'Ik heb in het kernteam arbeidsmarktregio verteld wat we gingen doen, maar ik koos er bewust voor om een vacature uit te zetten en niet bijvoorbeeld alleen aan het UWV of de gemeente te vragen om de werving op zich te nemen. We wilden dat het serieuze functies werden, met een normaal salaris en niet met behoud van uitkering bijvoorbeeld.' De school koos voor banen van 10 tot 15 uur en was heel duidelijk over de tijdelijkheid. Mousazadeh: 'We wilden zoveel mogelijk pas of bijna afgestudeerde mbo'ers en hbo'ers de gelegenheid bieden om bij ons werkervaring op te doen.'

Divers takenpakket

Het werven ging voorspoedig. Ze gebruikten onder meer de kanalen van de NHL Stenden Hogeschool, waardoor ze ook daar studerende internationale studenten bereikten. De vacature werd snel via mond-tot-mondreclame onder studenten verspreid. Verder solliciteerden er anderstalige jongeren die hun inburgeringstraject hadden afgerond. In april 2021 was de kick-off met de eerste tien student-assistenten. Hun takenpakket is divers. Ze werken met kleine groepjes om extra te kunnen oefenen, ze nemen surveillancetaken van docenten over en helpen ook met administratieve taken. Verder geeft de school de student-assistenten de ruimte om hun talenten in te zetten.

Hylke had een bachelor afgerond in de biodata analyse, maar kon in het midden van de coronacrisis geen werk vinden. Bij sollicitaties legde hij het af tegen mensen die al ervaring hadden. Hij kwam in geen enkele kaartenbak voor, want hij woonde nog thuis. Hylke reageerde op de vacature voor student-assistenten en werd aangenomen. Hij bleek niet alleen van nut in de klas, maar ook erg goed met excel. Dus als er iets lastigs moet gebeuren met de administratie, dan roepen ze Hylke erbij. Inmiddels vindt hij het werk zo leuk, dat hij zich vanaf februari 2022 laat omscholen tot docent wiskunde.

Verrijking

Het bevalt tot nu toe goed. De docenten zijn blij met de versterking, de student-assistenten vinden het mooi werk en de leerlingen en studenten reageren ook enthousiast. 'Het mes snijdt aan vele kanten,' vertelt Lyon. 'We geven Duits hier op school, hoe leuk is het dan als je je Duits kunt oefenen met een leeftijdsgenoot uit Oostenrijk?' Volgens Lyon is het heel anders dan een stage. 'Doordat de student-assistenten serieus genomen worden en een normaal salaris krijgen, nemen ze zelf hun werk en hun verantwoordelijkheid ook serieus.' De student-assistenten komen soms met ideeën die voor docenten heel verrassend zijn. Lyon: 'Ze kijken nog met verwondering en stellen vragen die je jezelf niet meer stelt als je al zoveel jaar in het onderwijs zit. Dat is ook voor ons een verrijking.'

Tweede lichting

Mousazadeh vertelt dat ze inmiddels een tweede werving hebben afgerond waarbij ze nog eens vijf student-assistenten hebben aangenomen. Ze lieten de eerste lichting meedenken over de vacaturetekst. 'Waar wij duizend woorden nodig hebben, kwamen zij met één plaatje voor Instagram. Dat was voor ons ook leerzaam, dat het dus zo werkt.'

Springplank

Nu Mousazadeh heeft gezien hoe waardevol het kan zijn om leeftijdsgenoten voor de klas te hebben, wil ze hier lessen uit trekken voor haar personeelsbeleid. 'Zou het niet slimmer en goedkoper zijn om ook in de toekomst met combinaties van student-assistenten en bevoegde docenten te werken? Dan kan een docent zich meer op zijn kerntaken richten en andere taken uitbesteden.' Mousazadeh vindt ook dat het Friesland College als een van de grootste werkgevers in de regio een verantwoordelijkheid heeft. 'We kunnen starters op de arbeidsmarkt hier een geweldige springplank bieden.'

Voor meer informatie: Bianca Lyon, e-mail: B.Lyon@fcroc.nl



Route Rubicon: mbo 2 voor voortijdig schoolverlaters met bagage

Het Noorderpoort in Groningen ontwikkelde vijf jaar geleden een programma, speciaal voor voortijdig schoolverlaters die al veel hebben meegemaakt in hun leven. In een beschermde omgeving kunnen zij in twee jaar alsnog een mbo 2-diploma halen.

Het concept van Route Rubicon is simpel: een kleine klas van 11 studenten, les buiten het schoolgebouw en één docent voor alle vakken. De studenten – de meesten zijn tussen 18 en 24 – worden opgeleid tot servicemedewerker breed. Vier dagen per week krijgen ze 's ochtends les en lopen ze 's middags stage. In het eerste jaar is de stage nog beschermd, meestal bij een werkbedrijf. In het tweede jaar verschuift de balans naar minder les en meer praktijk en kunnen studenten ook ergens anders stage lopen.

Beschermd

Pien Huininga, teammanager bij het Noorderpoort, somt op waarom Route Rubicon zo'n succes is. 'Kleine klas, vaste groep, niet op school en steeds dezelfde docent. In het reguliere onderwijs zit je in een grotere klas waarin je makkelijker kunt verdwijnen en je hebt continu te maken met andere docenten. Dit is veel beschermder.' De studenten beginnen 's ochtends met koffie, dan checkt hun docent hoe ze erbij zitten en daarna gaan ze aan de slag.

'Dit zijn jongeren waar veel mee aan de hand is,' vertelt Huininga. 'Drugs, geweld, dakloosheid, het zijn bijna allemaal schrijnende verhalen. De docent is begripvol voor de situatie waar ze in zitten.' Die krijgt dan ook bijna evenveel tijd om mentor te zijn als om les te geven. De studenten hebben ook steun aan elkaar, omdat ze weten hoe het is om heftige dingen mee te maken. 'Soms zitten ze in de klas met dikke ogen van het huilen, maar dan zijn ze er wel,' zegt Huininga, 'en niemand vindt hen dan raar.'

Toelatingscommissie

Veruit de meeste studenten komen bij Route Rubicon terecht via de RMC's. Er zijn drie voorwaarden: ze moeten een mbo-verleden hebben, niveau 2 aan kunnen en er moet ruimte zijn voor school.

Huininga: 'Als je nog middenin een verslaving zit, dan gaat het bijvoorbeeld niet.' Er zitten ook enkele jongeren zonder middelbare schooldiploma bij. 'Bijvoorbeeld omdat ze in die periode van instelling naar instelling gingen, of van pleeggezin naar pleeggezin, en nooit serieus aan school toe zijn gekomen.' Voor dat soort gevallen heeft het Noorderpoort een toelatingscommissie, bestaande uit een orthopedagoog, een teammanager en de zorgcoördinator.

Financiering

Huininga is voor de financiering afhankelijk van gemeenten. Om een klas betaalbaar te maken, zijn minstens 22 studenten nodig. Dus een klas van 11 kan het Noorderpoort niet bekostigen.

Gemeente Winschoten (nu Oldambt) was de eerste gemeente die het wel wilde proberen.

'Een klas van 11 kost 37.500 euro per jaar. Als er maar één van de 11 uit een uitkering wegblijft, dan is de gemeente al spekkoper,' redeneert Huininga. De gemeente is ook verantwoordelijk voor het regelen van een locatie.

Inmiddels zijn er zeven klassen in vijf verschillende gemeenten en dat aantal is groeiende. Voor Huininga is de financiering telkens een zoektocht. Ze moet voor elk jaar en voor elke klas opnieuw lobbyen. 'Ik zou graag willen dat dit structureel gefinancierd wordt en dat elke gemeente een eerstejaarsklas en een tweedejaarsklas heeft. Dan kan een student eventueel ook het eerste jaar nog eens overdoen als hij nog niet toe is aan het tweede jaar.'

Heel Nederland

Het komt regelmatig voor dat een RMC'er een jongere kent die heel geschikt zou zijn voor de Route Rubicon, maar dat die dan net vijf kilometer te ver woont. Huininga: 'Het zou niet uit moeten maken waar je woont of in welk jaar je geboren bent, maar in de praktijk is dat dus wel zo.' Het liefst zou Huininga zien dat deze voorziening voor jongeren in heel Nederland beschikbaar komt. 'Ik geloof echt dat wat wij doen de samenleving helpt. Niet alleen financieel, maar onze studenten doorbreken soms familiepatronen die al heel lang bestaan. Ze zijn dan bijvoorbeeld de eerste generatie die een diploma haalt.'

Verder leren

De jongeren worden voor langere tijd gevolgd. Dat begint al in januari van het tweede jaar, als de studenten worden voorbereid op de volgende stap. 'Zo'n klein klasje met maar één docent is een heel beschermde bubbel,' zegt Huininga. 'Het moet daarna niet weer verzanden.' Veel studenten leren na het behalen van hun diploma verder. 'De meesten zijn daar slim genoeg voor, maar zijn gewoon in het verkeerde bedje geboren.'

Huininga geeft een aantal voorbeelden van waar hun studenten terechtkomen: in het sociaal werk als ervaringsdeskundige, in de kinderopvang of in een technisch beroep. 'Maar we hebben ook wel jongeren die door drugs zo beschadigd zijn geraakt in hun hoofd, dat een beschermde werkplek het hoogst haalbare is. Die halen misschien wel hun diploma, maar gaan daarna bij een sociaal werkbedrijf aan de slag en zullen bijvoorbeeld ook altijd begeleid moeten wonen.'

Nazorg

Het Noorderpoort kan van de extra middelen aanpak jeugdwerkloosheid meer aandacht besteden aan nazorg. Voor alle ex-studenten, niet alleen voor de Route Rubicon. Huininga: 'In het voorjaar willen we een loopbaanoriëntatiemiddag organiseren. Daar kunnen ze onder meer sollicitatietraining volgen en maakt een fotograaf een mooie foto van ze voor hun LinkedIn profiel.'

De docenten blijven op informele basis nog lang betrokken. 'Die houden vaak nog lijstjes met oud-studenten, bijvoorbeeld via social media,' vertelt Huininga. 'Ik kan me eigenlijk geen enkele ex-student bedenken waarvan we geen idee hebben hoe het daar nu mee gaat. Het is liefdevol werk hè?'

Meer weten? Neem contact op met Pien Huininga: p.huininga@noorderpoort.nl

Deze publicatie is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

April 2022