



De transitie van opleiding naar werk

Evaluatie Alliantie MBO Arbeidsmarkt 2019

- RAPPORT -

Auteurs

Sanne Berends
Miranda Witvliet

Amsterdam, 30 april 2020
Publicatienr. 20005

© 2020 Regioplan, in opdracht van het Platform Jongeren en Werk

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Factsheet	1
1 Inleiding	4
1.1 Ambitie	4
1.2 Evaluatie	5
<i>Doel</i>	5
<i>Aanpak en bijbehorend analysemodel</i>	5
<i>Data</i>	6
2 Opzet alliantie MBO Arbeidsmarkt	7
2.1 Structuur van het geheel	7
2.2 Transitieroute	8
<i>Doelgroep</i>	8
<i>Strategie</i>	8
2.3 Doorstroomprogramma	9
<i>Doelgroep</i>	9
<i>Strategie</i>	9
2.4 Gezamenlijk plan	9
3 Voortgang	10
3.1 Transitieroute	10
<i>Activiteiten op organisatieniveau (opzet en methodiek)</i>	10
<i>Activiteiten op individueel niveau</i>	11
3.2 Doorstroomprogramma	13
<i>Activiteiten op organisatieniveau (opzet en methodiek)</i>	13
<i>Activiteiten op individueel niveau</i>	13
4 Succesfactoren en aandachtspunten	14
4.1 Transitieroute	14
4.2 Doorstroomprogramma	15
4.3 Stakeholders over het gezamenlijk plan	17
5 Belangrijkste bevindingen en aanbevelingen	18
5.1 Belangrijkste bevindingen	18
5.2 Aanbevelingen voor de toekomst	19

De transitie van opleiding naar werk

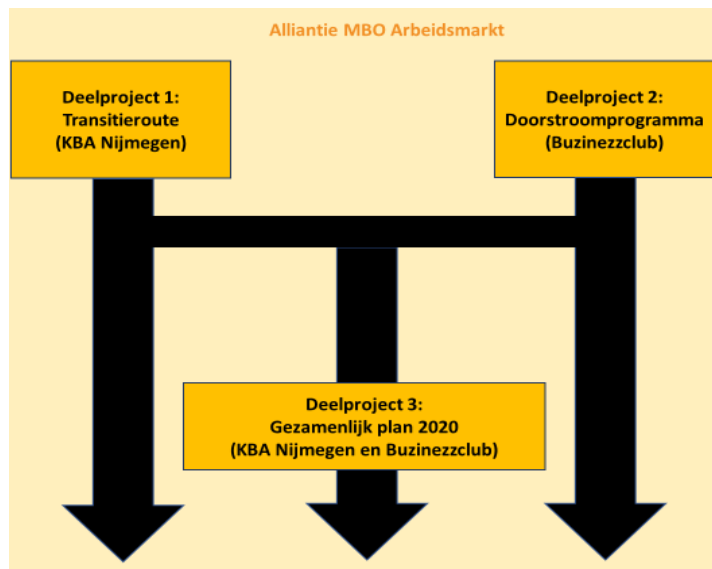
Evaluatie Alliantie MBO Arbeidsmarkt 2019 platform Jongeren en Werk



De alliantie MBO Arbeidsmarkt is een van de initiatieven die wordt ondersteund binnen het platform Jongeren en Werk, dat mogelijk wordt gemaakt door de Goldschmeding Foundation. De alliantie MBO Arbeidsmarkt heeft de maatschappelijke ambitie om een duurzame brug te slaan tussen opleiding en arbeidsmarkt voor mbo-leerlingen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Regioplan heeft een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de voortgang van de alliantie in de periode augustus 2019 – februari 2020. Verder zijn aanbevelingen geformuleerd voor de eventuele doorontwikkeling van de alliantie.

Opzet alliantie MBO Arbeidsmarkt

- Initiatiefnemers: KBA Nijmegen & De Buzinezzclub
- Deelproject 1: Transitieroute (TR) door KBA Nijmegen
- Deelproject 2: Doorstroomprogramma (DP) door Buzinezzclub
- Deelproject 3: Opzet gezamenlijk plan 2020



Gezamenlijk Plan 2020

Het gezamenlijke plan is bedoeld voor het ontwikkelen van een breed gedragen meerjarenplan dat jongeren een steun in de rug biedt om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en dat de waarde van de twee afzonderlijke projecten overstijgt. In dit rapport presenteren we aanbevelingen die behulpzaam kunnen zijn voor deze eventuele doorontwikkeling in een gezamenlijk aanbod.

Werkwijze pilot TR

Het doel van deze pilot is het ontwikkelen van een toolbox met instrumenten die op verschillende momenten binnen TR ingezet kunnen worden, zoals o.a. gespreksprotocollen. Zwaartepunt ligt op methodiek-ontwikkeling.

De doelgroep bestaat uit jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt die een opleiding volgen op mbo 2-, 3-, 4-niveau.

Samenwerkingspartner: REA college
Pilotscholen: Albeda College
ROC Nijmegen
Graafschap College

Werkwijze pilot DP

Het doel van deze pilot is het ondersteunen van jongeren tijdens een opleiding en eerste stappen op de arbeidsmarkt om uitval zo veel mogelijk te voorkomen. Zwaartepunt ligt op persoonlijke coaching.

De doelgroep bestaat uit jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt die een opleiding volgen op MBO entree niveau.

Pilotschool: Albeda College

Dataverzameling

- Project 1: interviews met initiatiefnemers, de samenwerkingspartner en vertegenwoordigers van de pilotscholen
- Project 2: interviews met initiatiefnemers, een projectleider, een trainer, vertegenwoordigers van de pilotschool en deelnemers
- Project 3: deelname aan werkgroep opzet gezamenlijk plan, deelname aan kick-offbijeenkomst, afname procesthermometer bij kick-offbijeenkomst

(Ervaren) opbrengsten Transitieroute



- *Jongeren*: hulp bij proces waar zij alleen moeilijker hun weg in kunnen vinden; meer kennis vergaren omtrent hun mogelijkheden qua werk en opleiding.
- *Scholen*: minder tijdsnood en stress omdat een extern team zich buigt over deze leerlingen; goede band met werkgevers om in de toekomst van te profiteren.
- *Werkgevers*: duidelijkheid over wat een jongere wel en niet kan; mogelijkheid om gericht subsidies aan te vragen.
- *Gemeente*: geldbesparing doordat er minder uitkeringen nodig zijn.

(Ervaren) opbrengsten Doorstroomprogramma



- *Jongeren*: sturing door uitleg wat er allemaal mogelijk is qua opleiding en werk; praktische vaardigheden waarmee zij zich beter kunnen profileren op de arbeidsmarkt; zelfredzaamheid in de vorm van handvatten om werk te behouden; het vinden van stageplekken en werk; het uitbreiden van een netwerk; het verminderen van een eenzaam gevoel door het bij elkaar brengen van jongeren met soortgelijke hulpvragen.
- *Scholen*: de mogelijkheid om jongeren door te verwijzen naar een instantie die meer tijd en kennis heeft om deze jongeren op een gepaste manier te begeleiden.
- *Werkgevers*: duidelijkheid over wat een jongere wel en niet kan; mogelijkheid om gericht subsidies aan te vragen.
- *Gemeente*: geldbesparing doordat er minder uitkeringen nodig zijn.

Probleem

Moeizame overgang van jongeren met een ondersteunings-behoefte van het MBO naar vervolgopleiding of de arbeidsmarkt, met veel uitval tot gevolg

Activiteiten

Organisatieniveau
Gezamenlijke methodiekontwikkeling die overgang van MBO naar arbeidsmarkt versoepelt, scholen drukken eigen stempel op deze leidraad (Transitieroute)

Individueel niveau
Langdurige persoonlijke, doorlopende coaching en hulp bij persoonlijke ontwikkeling (Doorstroomprogramma)

Mechanismen

Organisatieniveau
Draagvlak voor structurele verankering van samenwerking tussen MBO, bedrijven en lokale overheid (aandachtspunt)

Baangerichte cultuur op scholen en actieve houding van docenten (aandachtspunt)

Aanwezigheid expertise en duidelijke regievoering samenwerking (laatste kenmerk aandachtspunt)

Individueel niveau:
Stimuleren van het loopbaanproces van jongeren door vergroten van zelfvertrouwen en de benodigde loopbaancompetenties

Persoonlijke aandacht voor de jongeren

Aandacht voor nazorg

Output

Organisatieniveau
Concrete samenwerking met verschillende onderwijsinstellingen

Afspraken met arbeidsmarktregio's (lopend, nog niet in alle regio's bereikt)

Individueel niveau
Transitieroute: omvang pilotgroep is volgens afspraak

Doorstroomprogramma: instroom blijft iets achter, uitstroom volgens plan. Relatief hoge uitval is aandachtspunt

Randvoorwaarden

- Staat van de arbeidsmarkt: genoeg werkgelegenheid
- Duurzame financiering (aandachtspunt)
- Eigen verantwoordelijkheid en motivatie jongeren
- Ruimte en steun lokale en landelijke overheid (aandachtspunt)

Aanknopingspunten voor de toekomst



- ❖ **Leren van elkaars sterke punten** Leg in het gezamenlijk plan de nadruk op de elementen van de losse aanpakken die nu door verschillende betrokkenen als werkzaam worden ervaren, dus leer van elkaars sterke punten. De ervaren sterke punten van TR en DP zijn:
 - TR: de methodische en gezamenlijke aanpak van ontwikkelaars en onderwijspartners
 - TR: focus op landelijke inbedding van initiatief
 - DP: de persoonlijke aandacht voor de jongeren en de aandacht die er aan nazorg besteed wordt
 - DP: de uitwerking die deelname heeft op de jongeren; kennis van onderliggende werkzame mechanismen
- ❖ **Betrekken van stakeholders** Op dit moment zien nog niet alle stakeholders de meerwaarde in van een samenvoeging van TR en DP. Een gezamenlijk initiatief staat of valt met een goede samenwerking met het onderwijs, bedrijven en gemeenten. Zoek daarom al in het opstellen van een gezamenlijk plan de verbinding op met de relevante stakeholders. Maak de beoogde synergie van een gezamenlijk initiatief duidelijk. Leer dus niet alleen van elkaars sterke punten, maar breng dat ook naar buiten.
- ❖ **Aandacht voor de rol van docenten** Docenten spelen een belangrijke rol in het signaleren van de jongeren die baat zouden kunnen hebben bij ondersteuning vanuit de alliantie. Docenten zijn dus belangrijke actoren die extra aandacht verdienen. Van belang is dat docenten hun rol niet opvatten als extra werk bovenop het al drukke takenpakket, maar als ondersteunend aan hun LOB-taak. De wijze waarop dit gefaciliteerd en geïntegreerd kan worden in de gezamenlijke aanpak vraagt extra aandacht.
- ❖ **Heldere taakverdeling** Voor betrokken stakeholders is het van belang dat duidelijk is wie over welk deel van de aanpak de regie voert en het eerste aanspreekpunt is. In het opstellen van het gezamenlijk plan moet daarom het maken van afspraken over de taakverdeling en over regievoering niet vergeten worden.

1 Inleiding

De Goldschmeding Foundation steunt het platform Jongeren en Werk. Dit platform streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt voor jongeren, door het ondersteunen van maatschappelijke initiatieven met geld, onderzoek, kennis, netwerk en fysieke ontmoetingsplekken. Initiatieven binnen dit platform worden aan elkaar gekoppeld tot zogeheten allianties. In dit rapport focussen wij op één van die allianties: MBO Arbeidsmarkt, die in 2019 van start is gegaan. We beschrijven de voortgang van deze alliantie in de periode augustus 2019 – februari 2020 en reiken handvatten aan voor de doorontwikkeling ervan. Het rapport in als volgt opgebouwd:

- in hoofdstuk 1 beschrijven we de ambities van de alliantie en tevens het doel en de aanpak van deze evaluatie;
- in hoofdstuk 2 lichten we de structuur van de alliantie toe;
- in hoofdstuk 3 presenteren we op basis van programmadocumenten en verzamelde data de voortgang van de alliantie;
- in hoofdstuk 4 gaan we in op de ervaren succesfactoren van de alliantie en benoemen we aandachtspunten voor de toekomst;
- in hoofdstuk 5 vatten we de belangrijkste bevindingen van de afzonderlijke deelprojecten samen en doen we aanbevelingen voor een (eventueel) vervolg.

1.1 Ambitie

Overgangsfases, zoals stages en de transitie van opleiding naar werk, zijn risicovolle periodes in de carrières van kwetsbare jongeren vanwege de relatief grote kans op uitval. De alliantie MBO Arbeidsmarkt richt zich op het bieden van ondersteuning aan kwetsbare jongeren die een mbo-opleiding volgen tijdens deze risicovolle overgangsmomenten, met als doel een soepelere overgang van een middelbare beroepsopleiding (mbo) naar werk(behoud) te bewerkstelligen met weinig uitval. De maatschappelijke ambitie die hierin schuilt is om een duurzame brug te slaan tussen het mbo en de arbeidsmarkt, speciaal voor kwetsbare jongeren die het risico lopen om geen baan te vinden of te behouden. Dit gebeurt door hen tijdens hun opleiding, tijdens hun stage en gedurende de eerste stappen op de arbeidsmarkt te begeleiden. De alliantie wordt in beginsel gevormd door twee partijen, *Beleidsonderzoek- en adviesbureau KBA Nijmegen* en *De Buzinezzclub*, die gezamenlijk drie deelprojecten beslaan:

- Deelproject 1: Transitieroute (KBA Nijmegen)
- Deelproject 2: Doorstroomprogramma (Buzinezzclub)
- Deelproject 3: Gezamenlijk plan 2020 (KBA Nijmegen + Buzinezzclub)

De alliantie zet zich op twee niveaus in voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, namelijk op organisatieniveau door methodeontwikkeling (zwaartepunt Deelproject 1: Transitieroute) en op individueel niveau met persoonlijke coaching (zwaartepunt Deelproject 2: Doorstroomprogramma). Behalve de financiering van de Goldschmeding Foundation zijn voor beide projecten ook andere financieringsbronnen aangewend. In deelproject 3 worden de krachten van beide afzonderlijke programma's gebundeld om op die manier een breed gedragen meerjarenplan te ontwikkelen dat jongeren een steun in de rug kan bieden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

1.2 Evaluatie

Doel

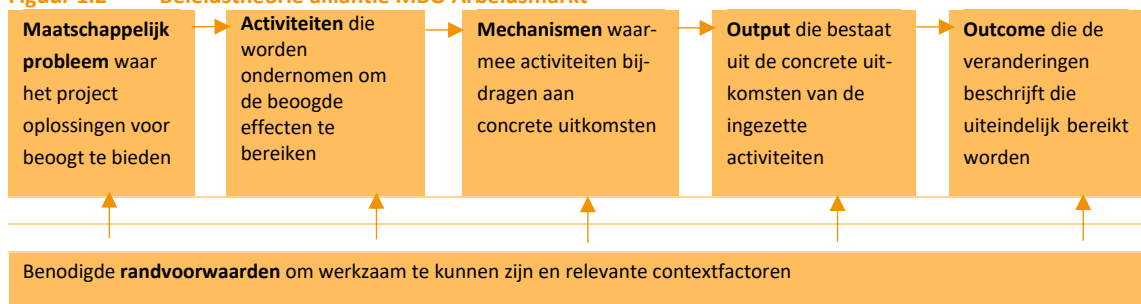
Deze evaluatie, die in opdracht van het platform Jongeren en Werk wordt uitgevoerd, dient twee doelen:

- Het inzichtelijk maken van de voortgang (inclusief ervaren opbrengsten en ontwikkelpunten) van de alliantie.
- Het, op basis van dit inzicht, formuleren van aanbevelingen voor de eventuele doorontwikkeling van de alliantie.

Aanpak en bijbehorend analysemodel

In deze evaluatie wordt het verloop van de alliantie MBO Arbeidsmarkt in de periode 2019 – februari 2020 in kaart gebracht en er wordt bekeken welke lessen dit oplevert voor het creëren van maatschappelijke waarde op het gebied van arbeidstoeleiding van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als methodische aanpak maken we gebruik van Realistisch Evalueren (Pawson, 2006; Pawson & Tilley, 1997). Dit houdt in dat het analyseren van werkzame mechanismen en benodigde randvoorwaarden om maatschappelijke waarde te kunnen creëren een centrale plek inneemt. We hanteren hiervoor een beleidstheorie voor de (ervaren) werkzaamheid van de alliantie met de volgende elementen (zie figuur 1.2).

Figuur 1.2 Beleidstheorie alliantie MBO Arbeidsmarkt



In het afsluitende hoofdstuk (hoofdstuk 5) zullen we de achterliggende beleidstheorie van de alliantie MBO Arbeidsmarkt invullen met daarin de in deze evaluatie achterhaalde:

- activiteiten: uitgevoerd in 2016 – februari 2020;
- ervaren werkzame elementen: wat gaat goed en wat zou nog verbeterd kunnen worden om outcome te kunnen bereiken;
- output: concrete doorstroom van jongeren en behaalde output op organisatieniveau;
- benodigde randvoorwaarden die van belang zijn voor een succesvolle voortzetting.

De fase waarin de alliantie zich bevindt, het ontwikkelen van een gezamenlijk plan, en de opzet van deze evaluatie met vooral kwalitatieve methoden, lenen zich niet voor het doen van uitspraken over behaalde outcome. Wel gaan we op basis van de uitkomsten in op de mogelijke outcome die met de alliantie bereikt kan worden.

Data

De evaluatie is gebaseerd op de volgende onderdelen:

- bestudering van programmadocumenten, projectplannen en outputgegevens van alle afzonderlijke deelprojecten;
- telefonische interviews met betrokkenen deelproject 1 en 2:

Deelproject 1: Transitieroute (7 interviews)

Functie in alliantie	Instantie	Aantal
Initiatiefnemers	KBA Nijmegen	2
Samenwerkingspartner	REA College ¹	1
Vertegenwoordigers pilotscholen	Albeda College ROC Nijmegen Graafschap College Rijn IJssel College	4

Deelproject 2: Doorstroomprogramma (10 interviews)

Functie in alliantie	Instantie	Aantal
Initiatiefnemer	Buzinezzclub	1
Projectleider	Buzinezzclub	1
Trainer	Buzinezzclub	1
Vertegenwoordigers pilotschool	Albeda College	2
Members	Buzinezzclub) ²	5

Deelproject 3: Opstellen gezamenlijk plan

Activiteit	Instantie	Aantal
Werkgroep over opzet gezamenlijk plan	Buzinezzclub, KBA Nijmegen, Platformmanager JW, RegioPlan	1
Deelname kick-offbijeenkomst	Georganiseerd door de Buzinezzclub en KBA Nijmegen	1
Afname procesthermometer (vragenlijst over voortgang ontwikkelproces) bij aanwezigen kick-off bijeenkomst	Deelnemers kick-offbijeenkomst	6 (respons 75%)

¹ Het REA College geeft onderwijs aan leerlingen die niet kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijs en daarom is deze school geschikt om als een 'testschool' te fungeren voor activiteiten die de andere scholen willen gaan ondernemen.

² De drie afzonderlijke deelprojecten bevinden zich in verschillende fases binnen hun eigen ontwikkeltraject. Vooralsnog is alleen het Doorstroomprogramma op het individuele niveau geëvalueerd door middel van interviews die met deelnemers zijn gehouden.

2 Opzet alliantie MBO Arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de opzet van de alliantie MBO Arbeidsmarkt. We zullen eerst de structuur van de gehele alliantie beschrijven, alvorens per deelproject in te gaan op de doelstellingen en de strategieën. De informatie die hier gepresenteerd wordt is gebaseerd op programmadocumenten en op interviews die zijn afgenomen met de initiatiefnemers, samenwerkingspartners en pilotschoolvertegenwoordigers van de afzonderlijke deelprojecten.

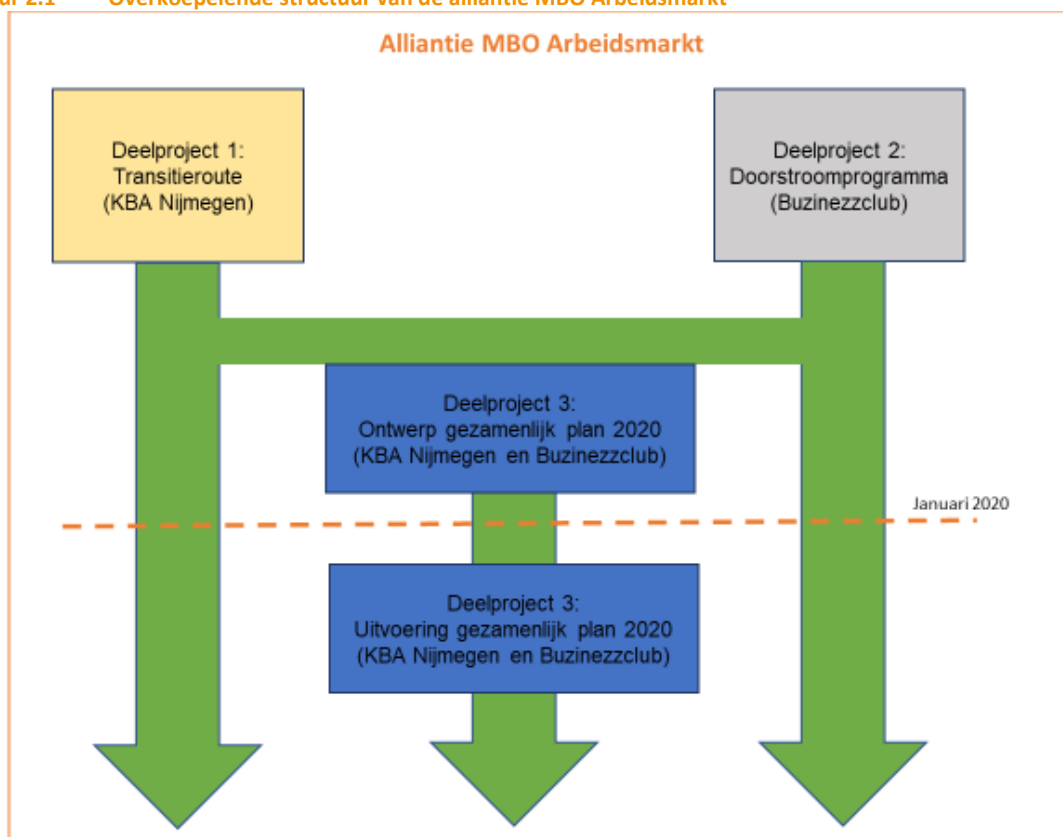
2.1 Structuur van het geheel

Het doel van de alliantie MBO Arbeidsmarkt is om voor jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt een duurzame brug te slaan tussen opleiding en arbeidsmarkt, met weinig uitval tot gevolg. Het idee is om dit te bereiken door jongeren tijdens hun opleiding, tijdens hun stage en gedurende de eerste stappen op de arbeidsmarkt te begeleiden. Deze begeleiding wordt op verschillende manieren vormgegeven, namelijk door:

- Implementatie Transitieroute (Deelproject 1: zwaartepunt op organisatieniveau)
- Implementatie Doorstroomprogramma (Deelproject 2: zwaartepunt op individueel niveau)
- Ontwikkeling Gezamenlijk plan (Deelproject 3: bundeling krachten projecten 1 en 2)

De uitvoering van het gezamenlijk plan (deelproject 3) zal, bij doorgang van de alliantie na deze eerste periode, centraal staan. Zie figuur 2.1 voor een schematische weergave van de structuur.

Figuur 2.1 Overkoepelende structuur van de alliantie MBO Arbeidsmarkt



2.2 Transitieroute

Doelgroep

Het eerste deelproject, de *Transitieroute*, richt zich op het creëren van mogelijkheden op het verkrijgen van duurzaam werk voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte die een opleiding volgen op niveau 2, 3 of 4 in het mbo. De initiatiefnemers geven aan dat jongeren die een opleiding volgen op entreeniveau (niveau 1) ook welkom zijn, maar dat zij in eerste instantie niet tot de doelgroep behoren omdat er voor die leerlingen al meerdere ondersteuningsregelingen bestaan. Bij jongeren met een ondersteuningsbehoefte gaat het om de doelgroep passend onderwijs in het mbo, en binnen die groep om diegenen voor wie de overgang naar de werksituatie problematisch kan zijn. Er zijn echter geen harde selectiecriteria, wat inhoudt dat in principe iedereen mee mag doen, maar de praktijk wijst uit dat het vrijwel altijd om jongeren gaat waarbij wordt ingeschat dat zij een groot risico lopen om de opleiding vroegtijdig te verlaten en zonder werk thuis komen te zitten. De ondersteuningsbehoefte van deze jongeren komt veelal voort uit stoornissen in het autismespectrum, AD(H)D, maar het gaat ook om jongeren met lichamelijke klachten en/of zintuigelijke stoornissen.

Strategie

Het idee is dat kwetsbare jongeren kunnen instromen in de *Transitieroute*: een individueel, doorlopend traject dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het behalen van het diploma, met als doel om gezamenlijk (jongere, mbo-school, (leer)bedrijf, gemeente) een route uit te zetten die leidt tot het behalen van het mbo-diploma en tot het verkrijgen en behouden van werk. De jongeren doorlopen tijdens deze periode meerdere stages, waardoor zij leren om na te denken over wat ze zouden willen doen in de toekomst. Samen met de jongere worden deze stages geëvalueerd, waardoor het voor de jongeren zelf duidelijk wordt waar ze tegenaan lopen in het werkende leven. Van deze sterke en zwakke punten die per leerling bepaald worden, wordt een profiel gemaakt dat hen zou moeten helpen om duidelijk te krijgen wat voor baan bij hen past en om realistische toekomstplannen te smeden. Dit betekent niet dat ze het daarna zelf uit moeten zoeken: vanuit de scholen wordt hulp geboden met het schrijven van motivatiebrieven en/of sollicitatiebrieven, met het leggen van contact met potentiële werkgevers, en met het bieden van nazorg.

Het zwaartepunt van de *Transitieroute* ligt op organisatieniveau, wat betekent dat KBA Nijmegen in samenwerking met de jongeren en de ketenpartners doelgericht bezig is met het ontwikkelen van een werkzame en overdraagbare methodiek, die jongeren helpt bij het succesvoller worden in de overgang van school naar duurzaam werk. Momenteel wordt dit methodische en programmatische concept van de *Transitieroute* op vier pilotscholen in verschillende regio's in Nederland getest. Het streven is om bij alle bovengenoemde betrokkenen (de jongeren, de mbo-scholen, de gemeenten, de (leer)bedrijven) draagvlak te creëren voor een langdurige, breed gedragen oplossing voor de moeilijke doorstroom van de bovengenoemde jongeren met een ondersteuningsbehoefte naar de arbeidsmarkt. De door KBA Nijmegen ontwikkelde strategie die hieraan ten grondslag ligt bestaat enerzijds uit het bemoedigen van de eigen rol en verantwoordelijkheid van de jongere, en anderzijds door het stimuleren van de samenwerking tussen mbo, (leer)bedrijven en lokale overheid. Deze samenwerking is van belang, noemen zowel de pilot-schoolvertegenwoordigers als het REA College als samenwerkingspartner in de *Transitieroute*, omdat het doorlopen van de opleiding en het vinden van een stage niet de grootste problemen zijn voor deze jongeren. Zowel de school als het stagebedrijf houdt vaak rekening met de beperking van de jongeren en zij belanden daarom in aangepaste trajecten, maar het probleem ontstaat vaak pas wanneer deze jongeren op het punt staan om uit te stromen naar de arbeidsmarkt. Dan zijn werkgevers veel minder gewillig om de jongeren in dienst te nemen en de school bekommert zich niet meer om hen, omdat ze hun diploma hebben behaald.

2.3 Doorstroomprogramma

Doelgroep

Het tweede deelproject, het *Doorstroomprogramma*, richt zich op het ondersteunen van jongeren die een opleiding volgen op niveau 1 in het mbo. Er bestaan geen uitsluitcriteria en de twee criteria om deel te mogen nemen aan het programma zijn dat de jongere wil leren/werken en dat hij/zij aanspreekbaar is in het Nederlands. De focus ligt daarbij, net als in de Transitieroute, op jongeren waarbij wordt ingeschat dat zij een groot risico lopen om de opleiding vroegtijdig te verlaten en zonder werk thuis komen te zitten. Ongeveer 30 procent van de deelnemende jongeren heeft een chronische aandoening of beperking: van chronische rugpijn tot AD(H)D en (manisch) depressiviteit.

Strategie

Door middel van trainingen, coaching en toegang tot een netwerk van Rotterdamse mkb-ondernemers en professionals wordt getracht de kansen van jongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te vergroten. Mbo-studenten kunnen tijdens hun studie starten met het doorstroomprogramma door 'member' te worden van de Buzinezzclub, waardoor ze optimaal worden voorbereid op de arbeidsmarkt. De lessen worden gegeven door docenten van het Albeda College en door trainers van de Buzinezzclub. Het programma bestaat uit inspirerende trainingen gericht op empowerment, solliciteren, het maken van een realistisch carrièreplan, persoonlijke coaching, het vinden van werk en toegang tot een netwerk van mkb-ondernemers en andere professionals. De persoonlijke coaching richt zich op de aanscherping van basisvaardigheden die buiten het formele schoolcurriculum vallen, zoals concentratie, discipline, omgaan met autoriteit en sociale vaardigheden. Met het aanbod van al deze tools kan voorkomen worden dat jongeren na hun studie (langdurig) thuis komen te zitten. Na het behalen van het diploma blijft de student nog drie jaar in beeld bij de Buzinezzclub. Deze coaching op alle levensgebieden en doorbemiddeling op de arbeidsmarkt heeft tot doel om, in het geval van werkloosheid of gebrek aan uitdaging in de baan, de ex-student te blijven motiveren om langdurige werkloosheid te voorkomen en, in het geval van doorstroom naar de arbeidsmarkt, duurzame werkgelegenheid te bevorderen.

2.4 Gezamenlijk plan

Het derde deelproject, *gezamenlijk plan 2020*, heeft tot doel om synergie te creëren door de krachten van de Transitieroute van KBA Nijmegen te bundelen met die van het Doorstroomprogramma van de Buzinezzclub. Hierin staat het ontwikkelen van een breed gedragen meerjarenplan dat jongeren een steun in de rug biedt om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten centraal. Dus door de krachten van deelproject 1 en 2 te bundelen en gezamenlijk te werken met diverse partners uit onderwijs, werk en overheid wordt getracht een plan te ontwikkelen dat de waarde van de twee afzonderlijke projecten overstijgt en dat kan rekenen op brede steun en financiering. In figuur 2.1 is te zien dat het ontwerp van dit gezamenlijke plan volgens de initiële planning januari 2020 aangeleverd zou worden, zodat daarna met de start hiervan begonnen zou kunnen worden. In februari 2020 is er een voorzet voor een gezamenlijk plan ingediend dat inhoudelijk nog niet uitgewerkt is. We zijn dus niet in de gelegenheid om inhoudelijk in te gaan op dit gezamenlijke plan en de voortgang hiervan te beschrijven. Wel trekken we in dit rapport lessen uit de voortgang van de Transitieroute en het Doorstroomprogramma, die behulpzaam kunnen zijn voor een eventuele doorontwikkeling in een gezamenlijk aanbod.

3 Voortgang

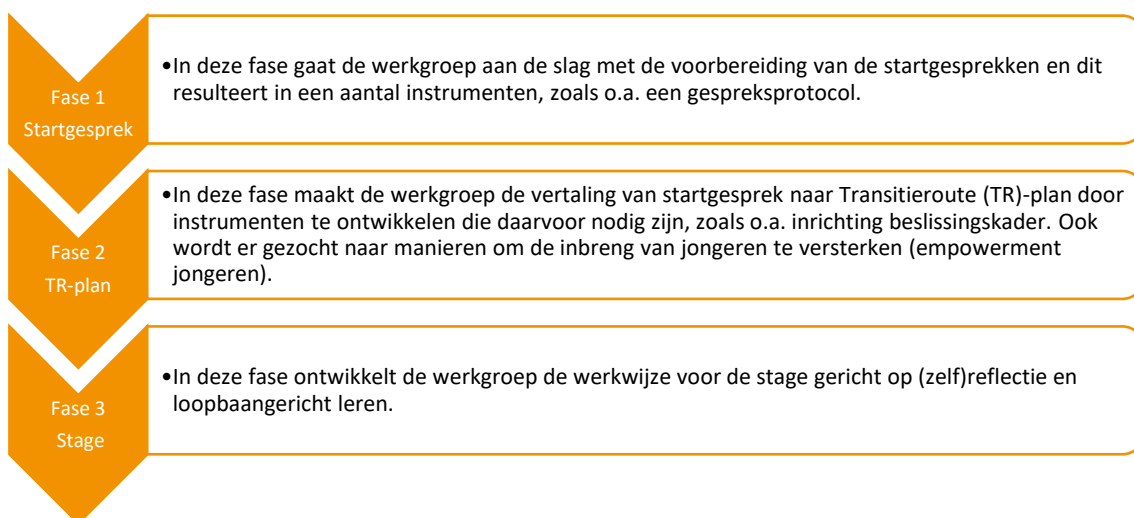
In dit hoofdstuk maken we inzichtelijk welke activiteiten worden ondernomen door de betrokken partijen om de doelen die de alliantie zich stelt te bereiken. Ook beschrijven we de behaalde output in 2019 in termen van in-, door- en uitstroom van jongeren. Eerst volgt een inventarisatie van de activiteiten voor de ontwikkeling van een methode op organisatieniveau (Deelproject 1: Transitieroute), waarna vervolgens de activiteiten op individueel niveau om jongeren bij bedrijven te plaatsen aan bod komen (Deelproject 2: Doorstroomprogramma). De informatie in dit hoofdstuk is wederom gebaseerd op de programmadocumenten van de alliantie MBO Arbeidsmarkt en op de gesprekken die zijn gevoerd met de belangrijkste betrokkenen (initiatiefnemers, samenwerkingspartners, pilotschoolvertegenwoordigers, deelnemers aan het Doorstroomprogramma). Aangezien er nog geen inhoudelijk gezamenlijk plan is ontwikkeld, zullen we in dit hoofdstuk niet ingaan op de voortgang van Deeltraject 3.

3.1 Transitieroute

De methodiek van de Transitieroute is nog in ontwikkeling, wat betekent dat er op dit moment nog geen uitgewerkte, kant-en-klare aanpak ligt die overdraagbaar is.

Activiteiten op organisatieniveau (opzet en methodiek)

De gehele uitvoering van de Transitieroute kent een gefaseerde aanpak met in totaal 89 fases die lopen vanaf het besluit van de school om te starten met het programma en de ervaren ondersteuningsbehoefte van studenten tot en met de overgang naar een eerste baan en het uitzicht op duurzaam werk. Een onderdeel van de Transitieroute is een pilot die momenteel loopt met als doel het ontwikkelen van een toolbox met instrumenten die ingezet kunnen worden in het eerste en tweede jaar van de Transitieroute. Deze pilot wordt samen met het REA College (samenwerkingspartner) uitgevoerd op vier pilotscholen (Albeda College, ROC Nijmegen, Graafschap College, Rijn IJssel College). Voor de pilot is een werkgroep opgericht met KBA, het REA College en de pilotscholen, die zich richt op drie verschillende fases van de Transitieroute (zie hieronder), dus niet alle 89 fases die de Transitieroute in totaal beslaat. De werkgroep wordt actief op de momenten dat de leerlingen aan een nieuwe fase toe zijn.



De opzet van deze werkgroep dient twee doelen: enerzijds het ontwikkelen van de benodigde aanpak en instrumenten, en anderzijds het fungeren als kennisdelingsbijeenkomst voor alle aanwezige ketenpartners. In deze kennisdelingsbijeenkomsten worden ervaringen uitgedeeld die gebruikt kunnen worden voor het verbeteren van de opzet en de uitvoering van het project en ook wordt er gewerkt aan een breder draagvlak. De bijeenkomsten die hebben plaatsgevonden worden als nuttig ervaren door alle aanwezige vertegenwoordigers van de pilotscholen, zo is er inmiddels bijvoorbeeld een protocol opgesteld voor de startgesprekken. In de interviews werd benadrukt dat het bij het ontwikkelen van de methodiek en bijbehorende instrumenten niet de bedoeling is dat er een kant-en-klaar boekwerk komt te liggen

waarin alles gedetailleerd staat uitgeschreven. Wel wordt getracht een leidraad te creëren waarbij het de scholen vrij staat om een eigen, bij de school horende, stempel op de methode te drukken.

Activiteiten op individueel niveau

Op individueel niveau houdt de Transitieroute in dat er op de vier pilotscholen regelmatig gesprekken gevoerd worden met de jongeren over wat er nodig is om een stage en daarna een baan te vinden. Het eerste gesprek heet een startgesprek en een protocol hiervoor is opgesteld naar aanleiding van de werkgroepbijeenkomsten. Het verschilt per school en per jongere met wie deze gesprekken gevoerd worden: vaak is dit de mentor of de zorgcoördinator, maar op sommige scholen kan dit ook een (externe) jobcoach of UWV-consulent zijn. De frequentie van de begeleiding verschilt eveneens per school en per jongere, maar over het algemeen gaat het om ongeveer één keer per week of één keer per twee weken. Voor alle scholen geldt dat de begeleiding individueel is en nooit klassikaal. Met de pilotscholen in de verschillende regio's is afgesproken om twintig leerlingen per school in te laten stromen. Naar schatting van KBA Nijmegen is dit ongeveer vijf procent van de totale populatie op de scholen die op basis van de bestaande ondersteuningsbehoefte in aanmerking zou kunnen komen voor de Transitieroute.

Output

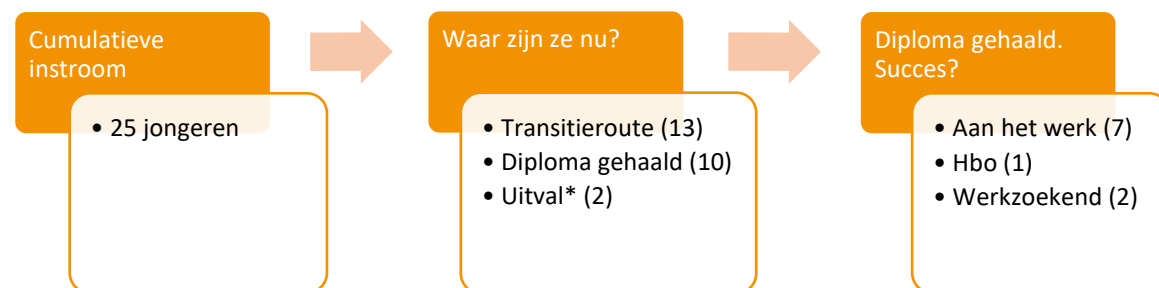
Hieronder volgt een overzicht van de pilotscholen en het aantal leerlingen dat deelneemt aan de Transitieroute.

School	Niveau	Aantal leerlingen	Fase
Albeda College	3 en 4	25	Sommigen al uitgestroomd
ROC Nijmegen	2 en 3 en 4	15	Nog geen uitstroom
Graafschap College	2 en 3 en 4	21	Sommigen al uitgestroomd
Rijn IJssel College	3 en 4	20	Nog geen uitstroom

De output betreft de fase waarin de pilot zich aan het einde van 2019 bevindt. De Transitieroute loopt door nadat jongeren de school hebben verlaten, maar de nazorgfase moet bij de meeste scholen nog vorm krijgen. Waar in de onderstaande figuren 'Transitieroute' staat betreft het dan ook voornamelijk de begeleiding die op school plaatsvindt.

Albeda College

25 leerlingen met de indicatie 'passend onderwijs' uit mbo 3- of 4-niveau zijn sinds anderhalf jaar ingestroomd in de Transitieroute.



* Met uitval wordt bedoeld dat de jongeren niet meer mee wilden werken aan het traject en niet meer kwamen opdagen bij de afspraken.

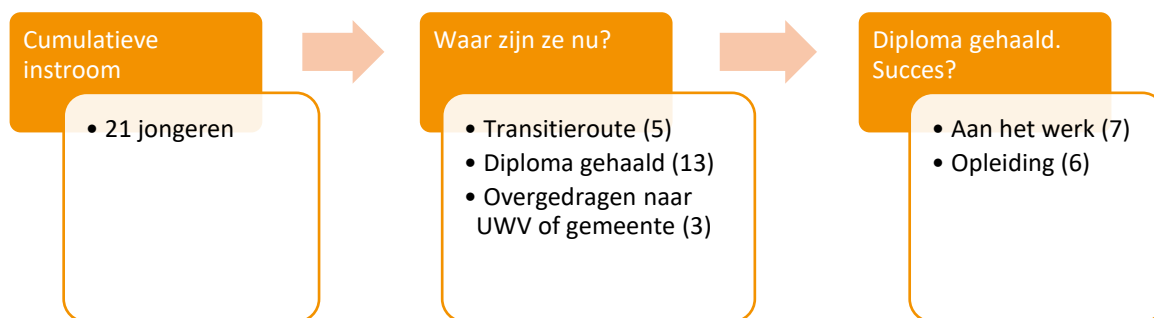
ROC Nijmegen

Vijftien leerlingen met de indicatie 'passend onderwijs' uit mbo 2-, 3- of 4-niveau zijn ingestroomd in de Transitieroute. Er is door de school bewust voor een laag aantal leerlingen gekozen, zodat zij alle aandacht voor hen hebben.



Graafschap College

Op deze school zijn cumulatief 21 leerlingen uit mbo 2-, 3- of 4-niveau ingestroomd in de Transitieroute. Qua nazorg worden de jongeren een jaar na het behalen van het diploma in beeld gehouden om begeleiding te bieden en om op twee momenten contact te hebben over hoe het gaat.



Rijn IJssel College

Twintig leerlingen met de indicatie 'passend onderwijs' uit mbo 3- of 4-niveau zijn ingestroomd in de Transitieroute.



Het streven om twintig leerlingen per school in te laten stromen is op bijna alle scholen gelukt. Het ROC Nijmegen heeft bewust voor een lager aantal gekozen om op die manier de eerste lichting studenten meer aandacht te kunnen geven. Het is wel de bedoeling dat het ROC Nijmegen in de komende jaren meer studenten gaat begeleiden die de Transitieroute volgen. Op de twee scholen waar reeds leerlingen zijn uitgestroomd (Albeda College en Graafschap College) stroomt het merendeel uit naar betaald werk of een vervolgopleiding. Aangezien de Transitieroute zich nog in het ontwikkelstadium bevindt, is het nog te vroeg om deze uitstroom te koppelen aan inspanningen van het programma.

3.2 Doorstroomprogramma

Activiteiten op organisatieniveau (opzet en methodiek)

In de methodiek van het Doorstroomprogramma staat beschreven dat jongeren van de entreeopleiding van het Albada College (op twee verschillende vestigingen) in Rotterdam trainingen en coaching aangeboden krijgen en dat hun toegang wordt verschaft tot een netwerk van Rotterdamse mkb-ondernemers en professionals. Op papier bestaat de begeleiding uit een groepsprogramma waarin twee groepstrainingen per week aangeboden worden en daarnaast uit individuele begeleiding die zo vaak plaatsvindt als een member wenst. Het groepsprogramma start twee keer per jaar en loopt 26 weken. Per groepsprogramma kunnen 40 jongeren instromen, dus 80 jongeren per jaar. De pijlers van het doorstroomprogramma zijn: persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en energie, werknemersvaardigheden. Het streven is om minimaal 50 procent van de 80 jongeren naar werk of een vervolgopleiding te begeleiden, bij voorkeur in combinatie met een afgeronde mbo 1- of 2-opleiding. Daarnaast wordt met drie jaar persoonlijke, doorlopende coaching en een thuis te gebruiken online leeromgeving getracht om dit aantal te vergroten naar 70 procent van alle deelnemers. De werving gebeurt in samenwerking met mentoren van het Albada College en ook door actief klaslokalen binnen te lopen en te vertellen over de Buzinezzclub en wat zij voor leerlingen zouden kunnen betekenen.

Activiteiten op individueel niveau

De begeleiding die aangeboden wordt bestaat uit klassikale groepslessen en uit individuele begeleiding. Er worden gesprekken gevoerd met de jongeren en aan de hand daarvan wordt een stappenplan opgesteld. Het is allemaal op de jongere afgestemde hulp (maatwerk), dus er zijn geen vaste protocollen die gehanteerd worden en er wordt geprobeerd om het lesrooster van de jongere heen te plannen zodat er geen reguliere lessen gemist worden. De volgende onderdelen komen aan bod:

- voorlichting
- stap 1: wie ben ik?
- stap 2: sollicitatievaardigheden, stappenplan (maatwerk)
- stap 3: jongeren aan de slag met stappenplan
- stap 4: voortgang monitoren stappenplan
- nazorg: nog drie jaar begeleiding als stok achter de deur en om stappen te blijven zetten

Output

Het streven is om 80 jongeren per jaar te laten instromen, verdeeld over twee groepen van 40. Dit aantal is in 2019 niet behaald vanwege een niet toereikende financiële tegemoetkoming vanuit de gemeente, waardoor er in 2019 maximaal 50 leerlingen begeleid konden worden. Vanaf volgend jaar (2020) is het wel de bedoeling om 80 leerlingen per jaar te begeleiden. De 50 leerlingen van 2019 zijn op twee momenten ingestroomd: de eerste groep bestaande uit 20 leerlingen is in het voorjaar gestart en de tweede groep bestaande uit 30 leerlingen is in het najaar gestart.

Lichting	Aantal deelnemers	Succesvolle uitstroom (baan of vervolgopleiding)
Eerste lichting (voorjaar 2019)	20 jongeren	12 (60%)
Tweede lichting (najaar 2019)	30 jongeren	20 (67%)

Van de eerste lichting jongeren is 60 procent succesvol: acht jongeren hebben een baan gevonden en vier zijn begonnen aan een vervolgopleiding. Van de tweede lichting jongeren is tot nu toe 67 procent (twintig jongeren) succesvol in het vinden van een baan/vervolgopleiding. Met deze cijfers heeft het Doorstroomprogramma ruimschoots voldaan aan de aan henzelf opgelegde eis om gedurende het Doorstroomprogramma minimaal 50 procent van de jongeren succesvol te laten uitstromen. De komende jaren zal moeten blijken of deze succesvolle uitstroom van jongeren duurzaam is.

4 Succesfactoren en aandachtspunten

In dit hoofdstuk brengen we in kaart wat succesfactoren zijn van de Transitieroute en het Doorstroomprogramma en wat aandachtspunten zijn voor de toekomst. De informatie van dit hoofdstuk is gebaseerd op gesprekken die zijn gevoerd met de belangrijkste betrokkenen (initiatiefnemers, samenwerkingspartner van de Transitieroute, pilotschoolvertegenwoordigers, deelnemers aan het Doorstroomprogramma) en uit de informatie die vergaard is door middel van de inzet van een procesthermometer onder ketenpartners. Daarnaast beschrijven we in dit hoofdstuk de uitkomsten van de peiling onder stakeholders over de vraag hoe zij aankijken tegen het gezamenlijke plan.

4.1 Transitieroute

Ervaren succesfactoren vanuit verschillende perspectieven

Hoewel sommige pilotscholen nog vroeg in het traject zitten en er nog geen leerlingen zijn uitgestroomd, kan de Transitieroute volgens pilotschoolvertegenwoordigers vanuit meerdere perspectieven – jongeren, scholen, werkgevers en gemeenten – een positieve bijdrage leveren. Volgens de pilotschoolvertegenwoordigers is de belangrijkste opbrengst voor jongeren van de Transitieroute dat zij een grotere kans hebben op uitstroom naar werk of doorstroom naar een opleiding. Deze kans wordt vergroot doordat jongeren:

- hulp wordt geboden bij een proces waar zij alleen moeilijker hun weg in kunnen vinden;
- meer kennis vergaren omtrent hun mogelijkheden qua werk en opleiding.

Behalve opbrengsten voor de jongeren zijn er volgens de pilotschoolvertegenwoordigers ook opbrengsten voor andere partijen, zoals de scholen, de (potentiële) werkgevers en de gemeente, zie tabel 4.1.

Tabel 4.1 De (ervaren) opbrengsten van de Transitieroute

Scholen	(Toekomstige) werkgevers	De gemeente
Minder tijdsnood en stress omdat een extern team zich buigt over deze specifieke groep leerlingen. Op deze manier houden de docenten meer tijd over voor hun al drukke takenpakket.	De mogelijkheid om een kracht in dienst kunnen nemen van wie al duidelijk is wat hij of zij wel of niet kan, dus minder verrassingen.	Minder uitkeringen omdat meer jongeren een opleiding volgen of aan het werk zijn.
Een goede band op met werkgevers, waar zij in de toekomst hopelijk van kunnen blijven profiteren.	Het gericht aanvragen van subsidies, doordat duidelijk is wat er speelt bij een nieuwe werknemer.	

Aandachtspunten

1. Een baangerichtere mindset op de scholen

Het belangrijkste aandachtspunt dat door de betrokkenen bij de Transitieroute veelvuldig genoemd wordt is dat van een benodigde, maar tot op heden nog niet volledig bereikte, baangerichte mindset op scholen en bij leerlingen. Het slagen van de Transitieroute is gebaat bij een baangerichte manier van denken, in plaats van een diplomagerichte manier van denken. In het verleden zijn volgens de betrokkenen bij de Transitieroute scholen en leerlingen te veel gefocust geweest op het afvinken van verplichte onderdelen, zoals stages en het behalen van diploma's, zonder stil te staan bij wat de jongeren na de opleiding te wachten staat. De Transitieroute zet zich in om deze 'nieuwe' mindset op scholen te introduceren. Daarvoor is volgens KBA Nijmegen aandacht nodig voor de vraag waar verantwoordelijkheden en taken belegd worden en hoe dit beleidsmatig geregeld moet worden. Voor een cultuuromslag bij scholen is ook ondersteuning en betrokkenheid van regionale partners zoals bedrijven en gemeenten nodig. Behalve dat vanuit de Transitieroute veel overleggen worden belegd met alle lagen van de scholen (de leerlingen zelf, docenten en managers) om een baangerichtere mindset te creëren, worden momenteel ook gesprekken gevoerd met de arbeidsmarktregio's. De afspraken met de arbeidsmarktregio's zijn volgens KBA het verst gevorderd in de Achterhoek. Ook worden er gesprekken gevoerd in Arnhem en Nijmegen. In Rotterdam moet dit nog opgestart worden.

2. Actievere rol van gemeenten en UWV

Een aantal andere aandachtspunten volgens de pilotschoolvertegenwoordigers heeft betrekking op de samenwerking met andere partijen. Zo worden door de pilotschoolvertegenwoordigers de samenwerkingen genoemd tussen de pilotscholen en de (leer)bedrijven, en tussen de pilotscholen en de gemeente/UWV. Zij zeggen hierover het volgende: “(leer)bedrijven waar leerlingen hun beroepspraktijkvorming (BPV ofwel stage) uitoefenen, vinden een stage vaak prima omdat dat geen nadelige financiële gevolgen heeft, maar ze zijn vaak terughoudender met het aannemen van (vaste) krachten met een beperking. Daar zou verandering in moeten komen.” Ook de samenwerking tussen de pilotscholen en de gemeente/UWV behoeft aandacht. Laatstgenoemden nemen volgens de pilotschoolvertegenwoordigers soms een te afwachtende rol in en komen pas in actie als leerlingen naar hen toekomen. De actieve rol die dit van de leerlingen vraagt is juist voor deze groep leerlingen heel moeilijk en daarom zou er vanuit de gemeente en het UWV meer naar de studenten toe moeten gebeuren, aldus de pilotschoolvertegenwoordigers. Leerlingen die voorkomen in het doelgroepregister zouden bijvoorbeeld actiever benaderd kunnen worden voor een ondersteuningsaanbod richting werk.

3. Duidelijke regievoering

De pilotschoolvertegenwoordigers noemen het belang van een duidelijke regievoerder voor de Transitieroute. Hoewel het contact met de initiatiefnemers goed is, is niet altijd duidelijk of de regie momenteel primair ligt bij KBA of bij het REA College. Met het REA College is sprake van meer contact dan met KBA, dat volgens de betrokkenen iets meer op afstand staat. Hierbij speelt mee dat het REA College en KBA ook een andere rolverdeling hebben. Het REA College is ingehuurd om de werkgroep van de pilot bij de vier scholen procesmatig te ondersteunen. KBA heeft de regie over de ontwikkeling van het bredere programma van de Transitieroute.

4.2 Doorstroomprogramma

Ervaren succesfactoren volgens de members

Er zijn interviews gehouden met vijf members van de Buzinezzclub om op die manier de drijfveren om lid te worden, evenals de ervaren opbrengsten en de knelpunten vanuit hun perspectief, in kaart te brengen. Drie van de vijf ondervraagde jongeren zijn doorverwezen naar de Buzinezzclub door hun mentor op het Albeda College en de andere twee jongeren zijn direct door de projectleider van het doorstroomprogramma benaderd. Wat opviel in al deze gesprekken was dat de jongeren heel trots zijn om deel uit te maken van de Buzinezzclub; het wordt beleefd als iets speciaals en ze voelen zich daar goed bij. In de motivaties die deze jongeren gaven om member te worden is de gemeenschappelijke factor de onwetendheid over wat ze in de toekomst willen gaan doen én over wat de mogelijkheden zijn qua opleiding en werk. Voor een aantal van hen is ook de nazorgcomponent belangrijk: zij vertelden dat hun ervaring is dat er redelijk veel instanties bestaan die willen helpen met het vinden van een geschikte opleiding, stage of werk, maar die als dat eenmaal gevonden is, niet meer in beeld zijn. De Buzinezzclub voorziet in de behoefte waarin er ook na dat moment iemand gedurende drie jaar beschikbaar is om te helpen als de jongere het zwaar heeft of nog vragen heeft. Unaniem ervaren zij allen het contact met de Buzinezzclub als heel positief: de jongeren worden op hun gemak gesteld, het contact is prettig, bij het tegenkomen van obstakels wordt er snel en adequaat gereageerd, en er staat altijd iemand voor de members klaar. De members die ons te woord hebben gestaan hebben vooral hulp van de Buzinezzclub ontvangen op het gebied van sturing door aan de jongeren uit te leggen wat er allemaal mogelijk is qua opleiding en werk. Een aantal andere, concrete voorbeelden van zaken waar de Buzinezzclub hen middels de groepstrainingen en het persoonlijke coaching traject bij heeft geholpen zijn de volgende:

- met praktische vaardigheden waarmee zij zich beter kunnen profileren op de arbeidsmarkt, zoals het opstellen van een motivatiebrief en cv;
- met zelfredzaamheid in de vorm van handvatten om werk te behouden, zoals: goede communicatie, een gepaste houding en omgaan met autoriteit;
- met het vinden van stageplekken en werk;
- met het uitbreiden van een netwerk;
- met het verminderen van een eenzaam gevoel door het bij elkaar brengen van jongeren met soortgelijke hulpvragen.

De vijf geïnterviewde jongeren zijn het er unaniem over eens dat het een goede keuze was om lid te worden van de Buzinezzclub. Zij kunnen geen van allen verbeterpunten noemen voor het Doorstroomprogramma.

Ervaren succesfactoren voor overige stakeholders

De pilotschoolvertegenwoordigers noemen de mogelijkheid om jongeren door te verwijzen naar de Buzinezzclub die meer tijd en kennis heeft om deze jongeren op een gepaste manier te begeleiden als pluspunt van de aanpak. Ook zijn er volgens de pilotschoolvertegenwoordigers en volgens de Buzinezzclub in potentie positieve uitwerkingen voor de werkgevers en voor gemeenten: werkgevers kunnen jonge, gemotiveerde krachten in dienst nemen die veel willen doen en leren en ook het fysieke werk niet schuwen, en de gemeente bespaart mogelijkwerijs op het aantal uitkeringen omdat jongeren niet thuis zitten, maar een opleiding volgen of aan het werk zijn.

Een samenvatting van de opbrengsten van het Doorstroomprogramma is te vinden in tabel 4.2.

Tabel 4.2 De (ervaren) opbrengsten van het Doorstroomprogramma

Jongeren	Scholen	(Toekomstige) werkgevers	De gemeente
Trots gevoel om gezamenlijk deel uit te maken van een programma.	Minder tijdsnood en stress omdat een extern team zich buigt over deze specifieke groep leerlingen. Op deze manier houden de docenten meer tijd over voor hun al drukke takenpakket.	De mogelijkheid om jonge, gemotiveerde krachten in dienst te nemen die veel willen doen en leren en ook het fysieke werk niet schuwen.	Minder uitkeringen omdat meer jongeren een opleiding volgen of aan het werk zijn.
Meer kennis over werk- en opleidingsmogelijkheden voor de toekomst.			
Het nazorgcomponent waardoor zij er niet alleen voor staan en altijd een vangnet hebben om op terug te vallen.			
Het gevoel dat er altijd iemand voor ze klaar staat als het wat minder gaat.			
Hulp bij veel praktische zaken.			

Aandachtspunten

1. Stroomlijnen van de samenwerking

Een benoemd aandachtspunt voor de toekomst van het Doorstroomprogramma heeft te maken met de samenwerking tussen de pilotschool en de Buzinezzclub. Volgens de Buzinezzclub is het voor het succes van de aanpak van belang dat niet alleen de betrokkenen vanuit de Buzinezzclub zelf, maar ook de docenten en mentoren van de onderwijspartner een actieve rol spelen in het aandragen van members. Momenteel wordt ervaren dat er enthousiaste docenten zijn, maar dat geldt niet voor iedereen. Het zou hierbij volgens de Buzinezzclub helpen als de pilotschool zelf meewerkt aan het creëren van draagvlak bij de docenten. Vanuit het perspectief van de pilotschool wordt de druk die op de mentoren wordt gezet om een minimaal aantal leerlingen per jaar (tachtig leerlingen per jaar verdeeld over twee locaties) door te sturen naar de Buzinezzclub niet als prettig ervaren en dit stuit op weerstand. Zij stellen dat er een intrinsieke motivatie bij de student moet zijn, het kan aan leerlingen niet opgelegd worden om dit traject in te gaan. Meer structureel contact tussen de pilotschool en de Buzinezzclub is vanuit het perspectief van de pilotschool wenselijk. Van belang is dat de Buzinezzclub bekend is bij docenten, dit helpt in het creëren van draagvlak voor aanmelding van de leerlingen voor het programma.

2. Organisatie groepstrainingen

Omdat het Albeda College twee vestigingen heeft, was het voorheen soms moeilijk om groepstrainingen te organiseren zonder dat er studenten reguliere lessen hoefden te missen. Zij kwamen namelijk uit verschillende klassen met allemaal een ander lesrooster. Omdat dit een probleem was, hebben de leerlingen

nu vrijstelling gekregen van hun reguliere lesprogramma om de trainingen van het doorstroomprogramma bij te wonen. Dit logistieke knelpunt is daarmee verholpen. Als er nu een groepstraining gegeven wordt dan komt ongeveer 70 procent opdagen en de overige 30 procent om onduidelijke redenen afwezig. Deze laatste groep ontvangt daarna een telefoontje met de vraag waarom ze niet aanwezig waren en de meeste antwoorden op deze vraag vallen in de ziek, zwak en misselijk-categorie.

3. Uitval

Een ander knelpunt betreft een relatief grote mate van uitval van members, waardoor de doelstelling van tachtig leerlingen per jaar (veertig per locatie) moeilijk te realiseren is. Het is momenteel door de betrokkenen nog lastig in te schatten waarom deze members gaandeweg afhaken. Voor de toekomst moet hier meer zicht op komen.

4.3 Stakeholders over het gezamenlijk plan

Uit de procesthermometer die is ingezet bij stakeholders in de kick-offbijeenkomst van het gezamenlijk plan (oktober 2019) komt een aantal relevante punten naar voren voor de opzet van het gezamenlijk plan van KBA Nijmegen en de Buzinezzclub. We hebben de stakeholders vanuit het onderwijs en samenwerkingspartners, waaronder het REA College en het Expertise centrum inclusief onderwijs, gevraagd naar hun mening over de meerwaarde van het gezamenlijk initiatief, wie daarbij betrokken zouden moeten zijn, wat belangrijke activiteiten en randvoorwaarden zijn en wat de belangrijkste uitdagingen zijn. De procesthermometer is ingevuld door zes (van de acht) stakeholders die aanwezig waren bij de kick-offbijeenkomst.

Als belangrijkste positieve punten worden genoemd dat:

- De alliantiepartners voldoende expertise hebben voor de uitvoering van het gezamenlijke meerjarenplan.
- Beide afzonderlijke trajecten worden omschreven als initiatieven die meerwaarde creëren.

Uitdagingen en aandachtspunten voor de toekomst zijn volgens de stakeholders:

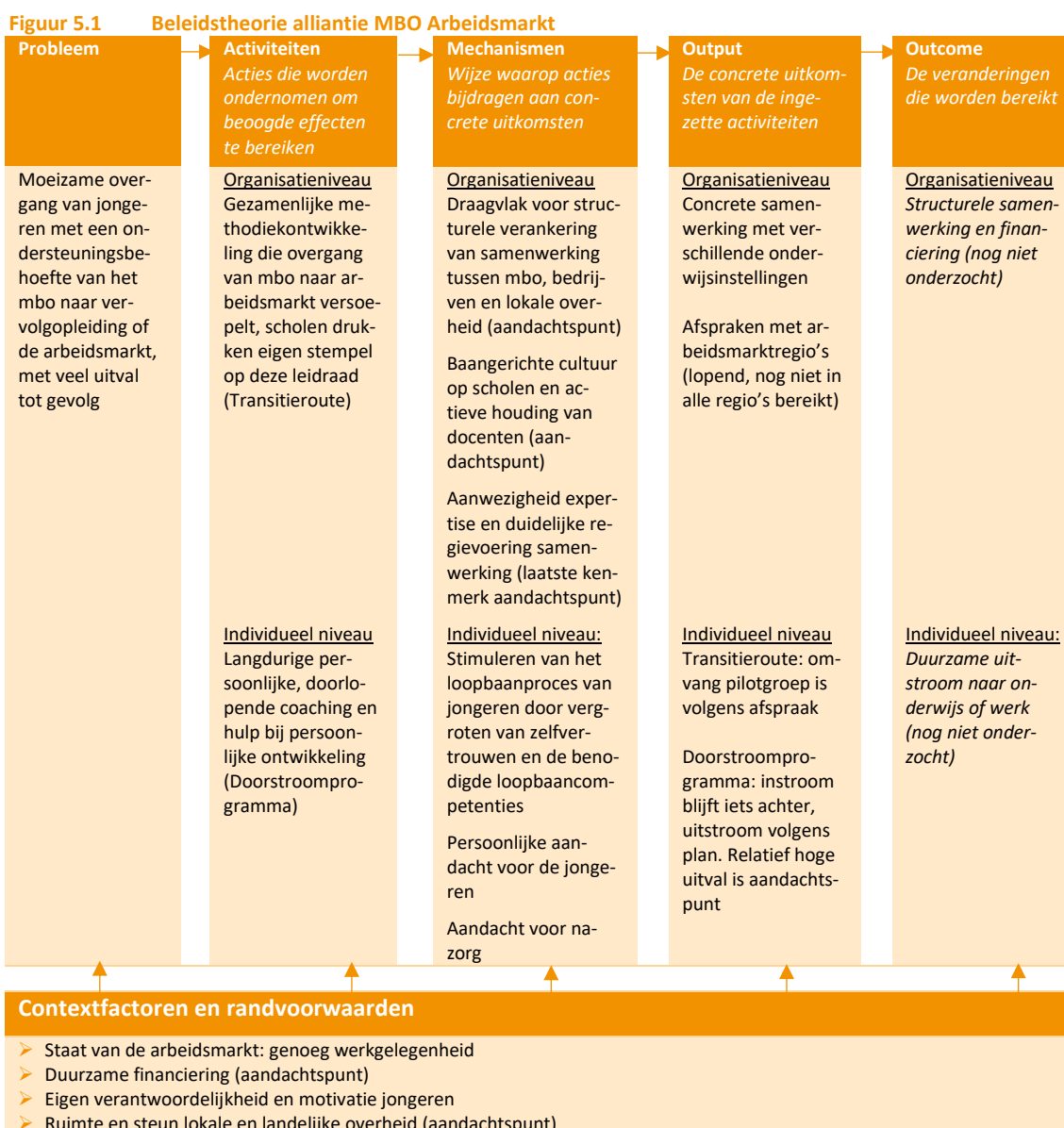
- De meerwaarde van het gezamenlijk plan is voor de helft van de respondenten nog niet evident. Het meekrijgen van stakeholders is dus een punt van aandacht.
- Gemeenten zijn nog lang niet overal een toegewijde partner, terwijl de betrokkenheid van de gemeente wel essentieel is voor een succesvolle aanpak.
- Duurzame financiering wordt door alle respondenten genoemd als punt van aandacht. Onbekend is nog wie de kosten zouden moeten gaan dragen, ook gezien de relevantie van de aanpak voor diverse betrokkenen, waaronder gemeenten, werkgevers, werkbedrijven en het onderwijs.

5 Belangrijkste bevindingen en aanbevelingen

De opzet van deze evaluatie van de eerste pilotperiode van de alliantie MBO Arbeidsmarkt was om de drie deelprojecten van de alliantie te evalueren. Omdat deelproject 3, het gezamenlijke plan, nog niet uitgewerkt is, hebben wij ons wat betreft dit deelproject gelimiteerd tot het peilen van hoe stakeholders aankijken tegen een gezamenlijke aanpak tijdens de kick-offbijeenkomst die in oktober 2019 is georganiseerd. In dit hoofdstuk zetten we de belangrijkste bevindingen van de onderzoeksactiviteiten op een rij en beschrijven we op basis daarvan een aantal aanbevelingen voor een (mogelijk) vervolg van de alliantie MBO Arbeidsmarkt.

5.1 Belangrijkste bevindingen

Om te bepalen in welke mate de alliantie MBO Arbeidsmarkt waarde kan creëren op het gebied van arbeidstoeleiding van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden de aandachtspunten en de ervaringen van initiatiefnemers, samenwerkings- en ketenpartners, en deelnemers samengevat in het onderstaande analysemodel (figuur 5.1). Er wordt een onderscheid gemaakt tussen organisatieniveau (het ontwikkelen van een methodiek) en individueel niveau (de begeleiding van de jongeren in de praktijk). In deze beleidstheorie wordt nog niet ingegaan op de outcome, aangezien dat niet past bij het stadium van de alliantie en ook niet bij de uitgevoerde onderzoeksactiviteiten.



Figuur 5.1 laat zien dat zowel de Transitieroute als het Doorstroomprogramma positieve elementen bevat die in lijn zijn met de outcome die uiteindelijk beoogd wordt. Er is een concrete samenwerking opgezet met onderwijsinstellingen, afspraken worden gemaakt in (een deel van de) arbeidsmarktregio's en jongeren worden ook bereikt met het programma: de omvang van de pilotgroep is 81 jongeren in de Transitieroute en 50 via het Doorstroomprogramma. Bovendien is er draagvlak voor het verder verankeren van de samenwerking tussen mbo-instellingen, bedrijven en gemeenten, hoewel stakeholders de meerwaarde van een verdere samenvoeging van de Transitieroute en het Doorstroomprogramma daarin nog niet altijd zien. Ervaren werkzame elementen van de ondersteuning aan jongeren betreffen persoonlijke aandacht, ook nadat jongeren zijn uitgestroomd, waarbij wordt gewerkt aan meer zelfvertrouwen en aan een toename van loopbaancompetenties. Verdere aandacht vergt het (duurzaam) aanhaken van gemeenten, ook om in duurzame financiering te kunnen voorzien. Ook de houding van docenten en een helder belegde trekkersrol van het initiatief vergen nog aandacht.

Op basis van de beleidstheorie komt naar voren dat beide projecten in potentie complementair aan elkaar zijn. De Transitieroute richt zich voornamelijk op methodieontwikkeling, is mede opgezet vanuit de scholen en heeft een duidelijke focus op opschaling en landelijke inbedding van het initiatief. Binnen het Doorstroomprogramma en breder binnen de Buzinezzclub is veel expertise opgebouwd met het persoonlijk begeleiden van jongeren, ook in de fase na het verlaten van de school. Beide projecten vullen elkaar daarom wat betreft sterke punten aan. Opvallend is wel dat er tot nu toe geen inhoudelijk gezamenlijk plan voor het vervolg is opgesteld door de alliantie. Een goede analyse van de alliantiepartners waarom dit nog niet tot stand is gekomen, verder dan 'het is er nog niet van gekomen', en hoe dit in een eventuele doorgang van de alliantie wel gaat gebeuren is daarom op zijn plaats.

5.2 Aanbevelingen voor de toekomst

De alliantie MBO Arbeidsmarkt is voornemens om de losse initiatieven de Transitieroute en het Doorstroomprogramma samen te voegen en daarmee meerwaarde te creëren voor jongeren die ondersteuning nodig hebben bij de overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. Hoewel het opzetten van een plan voor deze samenvoeging beoogd was voor deze projectperiode, is hier inhoudelijk nog geen vorm aan gegeven. Vanuit deze evaluatie kunnen voor de opzet van een gezamenlijk initiatief een aantal aanbevelingen gegeven worden:

- **Leren van elkaars sterke punten.** Leg in het gezamenlijk plan de nadruk op de elementen van de losse aanpakken die nu door verschillende betrokkenen als werkzaam worden ervaren. Leer van elkaars sterke punten, en voer deze door in de gezamenlijke aanpak. De methodische en gezamenlijke aanpak van ontwikkelaars en onderwijspartners, met aandacht voor structurele verankering van de samenwerking, wordt ervaren als een sterk punt van de Transitieroute, terwijl het stroomlijnen van de samenwerking juist wat minder soepel lijkt te verlopen. Daarentegen wordt de persoonlijke aandacht voor de deelnemers in het Doorstroomprogramma en de aandacht die er aan nazorg geschonken wordt ervaren als sterk element, terwijl de fase na het verlaten van de school binnen de Transitieroute nog grotendeels vormgegeven moet worden. De uitwerking die deelname aan het Doorstroomprogramma heeft op de jongeren wordt als positief ervaren. Van belang is dat de onderliggende werkzame elementen van deze positieve ervaringen, zoals het succesvol aanleren van loopbaancompetenties en aandacht voor maatwerk/persoonlijke begeleiding, gedeeld worden en meegenomen worden in het gezamenlijk plan.
- **Betrekken van stakeholders.** Niet alle stakeholders zien nu nog de meerwaarde in van een samenvoeging van de Transitieroute en het Doorstroomprogramma. Een gezamenlijk initiatief staat of valt met een goede samenwerking met betrokkenen binnen het onderwijs, bedrijven en gemeenten. Zoek daarom al tijdig, tijdens het opstellen van het gezamenlijk plan, de verbinding met de relevante stakeholders. Deel bijvoorbeeld al behaalde successen (in het klein), ga na wat de commitment is van de verschillende typen stakeholders en wissel uit wat men concreet voor elkaar kan betekenen. Benadruk in het gesprek met de beoogde stakeholders ook wat de sterke punten van de beide losse trajecten

(Transitieroute en Doorstroomprogramma) zijn en hoe met het bundelen daarvan synergie wordt beoogd. Leer dus niet alleen van elkaars sterke punten, maar breng dat ook naar buiten. Vergeet ook zeker niet de samenwerking met gemeenten, aangezien deze stakeholder essentieel is voor een doorgaande financiering.

- *Aandacht voor rol van docenten.* Docenten spelen een belangrijke rol in het signaleren van welke jongeren ondersteuning vanuit de alliantie zouden kunnen ontvangen. Bovendien versterkt het elkaar als docenten dezelfde boodschap verkondigen als de begeleiders vanuit de alliantie en aan dezelfde loopbaancompetenties bij jongeren werken. Docenten zijn dus belangrijke actoren die extra aandacht verdienen. Van belang is dat docenten hun rol niet opvatten als extra werk bovenop het al drukke takenpakket, maar als ondersteunend aan hun loopbaanoriëntatie- en begeleidingstaak (LOB). De wijze waarop dit gefaciliteerd en geïntegreerd kan worden in de gezamenlijke aanpak vraagt extra aandacht.
- *Heldere taakverdeling.* Voor betrokken stakeholders is het van belang dat duidelijk is wie over welk deel van de aanpak de regie voert en aanspreekpunt is. In het opstellen van het gezamenlijk plan moet daarom het maken van afspraken over de taakverdeling en over regievoering niet vergeten worden.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl